УДК 159.944, 159.923.2
DOI https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/08

Паловскі Ю.О.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРЕДИКТОРИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЗАЛУЧЕНОСТІ В РОБОТУ В КЕРІВНИКІВ БІЗНЕСУ

У статті представлені результати дослідження психологічних чинників вигорання у вибірці керівників комерційних підприємств та власників бізнесу (95 осіб віком 26–59 років, серед яких 46 жінок). Вивчення вигорання керівників важливе в практичному аспекті, оскільки суб'єктами їх професійної діяльності є всі інші фахівці підприємств та організацій. Проведено комплексну психологічну діагностику станів, пов'язаних із роботою, особливостей професійної поведінки, а також низки особистісних властивостей: кар'єрних та ціннісних орієнтацій, емоційної спрямованості, переконання в самоефективності, співвідношення втрат та придбання ресурсів, стратегій копінг-поведінки, життєстійкості, компонентів психологічного благополуччя. Проведено покроковий регресійний аналіз даних, представлені моделі для чотирьох результуючих змінних: емоційного виснаження, деперсоналізації, відчуття професійної успішності та загального показника залученості в роботу. Окреслено низку внутрішніх причин, що потенційно впливають на симптоми професійного вигорання; визначено, з якою силою та в якому напрямі відбувається цей вплив. Прояви емоційного виснаження керівників більшою мірою детермінуються кар'єрною мотивацією та особливостями емоційності, прояви деперсоналізації – професійним досвідом та поведінковими стратегіями подолання труднощів, редукція досягнень – ціннісною спрямованістю. Баланс втрат та придбань персональних ресурсів, самоприйняття і задоволеність власним життям виявились наскрізними факторами, що визначають прояви вигорання у вибірці. Окреслено альтернативні шляхи профілактики емоційного виснаження на основі значимості гедоністичних та пугнічних переживань. Уточнено психологічний портрет успішного керівника. Звертається увага на неоднозначність симптому «деперсоналізація», необхідність більш детального дослідження адаптивних і захисних функцій професійного цинізму. На основі отриманих результатів надані рекомендації щодо напрямів психологічної корекції та профілактики вигорання в конкретному професійному середовищі.

Ключові слова: *емоційне виснаження, деперсоналізація, професійний цинізм, професійна ефективність, залученість.*

Постановка проблеми. Нині, мабуть, немає жодної освіченої людини, котра б не знала про вигорання і не відчула на собі його руйнівну дію. Синдром вигорання виникає в результаті хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно подоланий. Відповідно до Міжнародної класифікації хвороб цей стан характеризується трьома вимірами: почуттям вичерпаності енергії або знесилення; збільшенням психологічного дистанціювання від роботи, негативізмом або цинізмом щодо роботи; почуттям неефективності і відсутності досягнень [7]. Вигорання не визнається хворобою, а тлумачиться як фактор, що спричиняє порушення адаптації і впливає на стан здоров'я. Наукові та професійні спільноти в усьому світі докладають багато зусиль для вивчення організаційних і психологічних чинників вигорання, щоб запобігти його виникненню, але проблема досі далека від вирішення. Воно поширюється серед представників дедалі більшого кола професій та поширюється як вірус, знижуючи якість праці та загрожуючи здоров'ю фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільший внесок у пояснення вигорання зробили праці Х. Маслач та послідовників, що запропонували просту теоретичну модель, що складається з трьох компонентів: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень (вони увійшли до визначення МКХ-11), а також розробили інструменти для діагностики означених симптомів [4; 5]. Сорокарічний досвід досліджень призвів до кращого розуміння теми, зокрема, була переосмислена низка вихідних положень трифакторної моделі. Сучасне розуміння відійшло від погляду на вигорання як на негативний ефект обмеженого спектра професій, орієнтованих на емоційно-насичену комунікацію (лікарів, педагогів, керівників, тощо). Нині це визнаний ризик

більшості професій із високим ступенем залученості, орієнтованих на обслуговування клієнтів. Уточнені основні характеристики вигорання:

- *виснаження* описується як перевтома, втрата енергії, відчуття зношеності, вичерпаності, безсилля;

- *цинізм* описує байдуже чи відсторонене ставлення до роботи, втрату професійних ідеалів, розчарування, роздратованість, негативне або неадекватне ставлення до клієнтів. Цей вимір спочатку називався «depersonalization», тобто *знеособлення,* що підкреслювало соціальний аспект проблеми, ставлення до навколишніх як бездушних об'єктів. Але в психіатрії термін «деперсоналізація» має інакше значення – це розлад самосприйняття (втрата відчуття власного «Я»), який виступає симптомом шизофренії, депресії, деяких інших клінічних розладів. Тому нині більш доречно використовувати для позначення симптому професійного вигорання поняття «цинізм», як це пропонує Х. Маслач;

- *професійна ефективність* передбачає задоволеність людини своїми минулими й теперішніми досягненнями, позитивні очікування щодо роботи. Цей вимір підкреслює негативний вплив вигорання на якість праці (зниження продуктивності, втрату цілей і моральних пріоритетів, нездатність впоратися з труднощами), що позначається не тільки на психологічному благополуччі фахівця, але й на реципієнтах його трудової діяльності [5].

У процесі розвитку цієї теорії було запропоноване поняття «*залученість у роботу*», що означало пов'язаний із професійною діяльністю позитивний стан, протилежний вигоранню. Відповідно, були сформульовані складники залученості: *енергійність* – бадьорість, що визначається високою енергійністю і психічною пружністю, готовністю докласти зусилля в разі виникнення труднощів у роботі; *самовідданість, ентузіазм* – протилежність цинізму, що являє психологічну причетність до роботи, усвідомлення її сенсу, натхнення, готовність прийняття викликів; *поглинення діяльністю* – стан, протилежний редукції досягнень, повна концентрація на роботі [6]. Пізніше В. Шауфелі дійшов висновку, що вигорання і захопленість не є протилежними полюсами єдиного континууму, а представляють порівняно самостійні явища, які можуть існувати незалежно один від одного.

Важливий внесок у розуміння професійного вигорання зробила концепція збереження ресурсів COR С. Хобфолла, що пов'язала адаптаційні можливості людини з наявністю ресурсів психічної регуляції. Вигорання розглядається як розтягнутий у часі стрес, у процесі якого людина витрачає ресурси, не отримуючи відповідної нагороди: подяки, зарплати, поваги, тощо. Персональними ресурсами виступають матеріальні цінності та об'єкти, умови життя та роботи, соціальні зв'язки, фізичні та енергетичні характеристики індивіда, професійні уміння та численні психологічні властивості: самоповага, життєстійкість, навички саморегуляції та ін. У разі виникнення ресурсного дефіциту неминуче виникає захисна поведінка, спрямована на зменшення втрат, збереження ресурсів. З часом переживання фрустрації та хронічні стреси переходять у вигорання, «процес енергетичного виснаження і зношування особистості», що поступово розвивається в часі [3].

Дослідження професійного вигорання керівників важливе в практичному аспекті, оскільки суб'єктами їхньої професійної діяльності є всі інші фахівці. Керівники впливають на працівників як безпосередньо (реалізуючи владні функції та контроль їх діяльності), так і опосередковано – через впровадження певних організаційних цінностей та корпоративну культуру. Психологічні механізми вигорання в управлінській діяльності були досліджені раніше, але у вітчизняній практиці отриманих даних недостатньо. Зокрема, зазначено структурну специфіку симптомів вигорання у керівників, для яких характерний надмірно високий рівень цинізму при достатній емоційній залученості та визнанні власних досягнень (Bocheliuk та ін., 2020).

Постановка завдання. Мета статті – визначити психологічні предиктори розвитку симптомів вигорання в керівників бізнесу для подальшої розробки і впровадження психокорекційних заходів. У процесі організації дослідження ми виходили з припущення про те, що специфічний набір професійно зумовлених якостей керівників (ціннісно-мотиваційних, емоційних, когнітивних та ін.) може потенційно посилювати або послаблювати прояви вигорання.

Виклад основного матеріалу. У дослідженні узяли участь 95 керівників комерційних підприємств великих міст України (Києва, Одеси, Львова), що представляли різні рівні управління, а також приватні підприємці – власники бізнесу. Вибірка збалансована за гендерним складом (таблиця 1). Стаж управлінської діяльності у сфері бізнесу становив від 4 до 35 років; кількість підлеглих від 5 до 600 осіб, обсяг керованих коштів від 850 тис. до 15 млн гривень. Більшість респондентів мали вищу освіту з різних спеціальностей, серед них третина отримали професійну підготовку у сфері менеджменту та управління.

Таблиця 1

Соціально-демографічні характеристики вибірки

Параметри	*Статистика*
Гендерний склад	49 чоловіків (51,6%), 46 жінок (48,4%)
Вік	26–59 років (38,5±8,11)
Професійний стаж	6–44 роки (21,80±8,07)
Стаж управлінської діяльності	3–35 років (13,68±6,30)
Рівень управління:	
- вищий (стратегічний)	36 особи (37,9%)
- середній (операційний)	34 особи (35,8%)
- власники бізнесу	25 особи (26,3%)
Освіта:	
- середня спеціальна	4 особи (4,2%)
- вища	71 особа (74,7%)
- друга вища освіта	20 осіб (21,1%)
- науковий ступінь та/або MBA	14 осіб, 14,7%
Сімейний стан	81,05% одружені на момент опитування

Збір емпіричних даних відбувався в період із квітня 2019 по січень 2021 року. Для діагностики проявів вигорання в загальному контексті професійної поведінки було використано такі інструменти:

- Стандартизований опитувальник «Професійне вигорання» (Водоп'янова, Старченкова, Наслєдов, 2013), розроблений на основі трикомпонентної концепції. Оцінки розподіляються за шкалами «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» та «Професійна успішність»;

- «Утрехтська шкала залученості в роботу» [6] (за структурою та процедурою діагностики аналогічна опитувальнику для виявлення симптомів вигорання, але вимірює протилежний позитивний стан);

- Багатовимірний опитувальник AVEM «Поведінка та переживання, пов'язані з роботою», адаптований Т. Ронгінською, дає змогу цілеспрямовано вибирати заходи для охорони здоров'я і розвитку персоналу.

Для діагностики особистісних рис та психоемоційних станів, пов'язаних із виконанням управлінських функцій, було використано вісім діагностичних інструментів: методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптація А. Жданович); методика оцінки базових цінностей особистості Ш. Шварца в частині «Профіль особистості», що вивчає прояв цінностей на рівні соціальної поведінки (адапт. В. Карандашева); методика дослідження емоційної спрямованості за допомогою списку «цінних емоцій» Б. Додонова; опитувальник «Втрати та придбання ресурсів» (Н. Водоп'янова, А. Наслєдов) [1], Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромек), Тест життєстійкості С. Мадді (адапт. Д. Леонтьєва та Є. Рассказової), Опитувальник способів подолання Р. Лазаруса (адапт. Т. Крюкової, Є. Куфтяк), Шкали психологічного благополуччя К. Ріфф в адаптації Т. Шевеленкової та П. Фесенко.

Розвідувальний кореляційний аналіз виявив велику кількість достовірних взаємозв'язків між показниками особистісних тестів, професійною поведінкою та вираженістю симптомів вигорання у вибірці керівників. Для визначення головних причин застосовано лінійний регресійний аналіз. Результуючими змінними виступили три виміри вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація і професійна ефективність, додатково було розглянуто загальний показник залученості в роботу. Як предиктори розглядалися 65 змінних. Розрахунки проводились за допомогою програми SPSS Statistics (версія 16.0). Використовували покроковий алгоритм множинної лінійної регресії (stepwise method). Якість отриманих моделей визначали за коефіцієнтом детермінації R Square та F-статистикою.

Отримані в дослідженні регресійні моделі дали змогу окреслити низку потенційних причин – предикторів, що впливають на окремі симптоми професійного вигорання керівників, а також визначити, з якою силою та в якому напрямі відбувається цей вплив.

1. Емоційне виснаження. За умов покрокової побудови регресійної моделі було отримано два інформативні варіанти рішення з різним набором параметрів. Перша модель пояснює 79,2% варіації залежної змінної, вона ґрунтується на відчутті загальної задоволеності власним життям та цінності гедоністичних емоцій. Це найперші змінні, котрі виділяються як фундаментальні фактори емоційного виснаження. Проте при подальшому відборі на сьомому кроці регресійного аналізу до рівняння додаються пугнічні цінні емоції, при цьому чинник гедонізму відразу втрачає значимість. Остаточна регресійна модель пояснює прояви виснаження у 85,5% керівників – таблиця 2. Ми вважаємо обидва рішення важливими, оскільки вони намічають два альтернативні (або додаткові) шляхи протидії емоційному вигоранню.

Загальними позитивними чинниками в обох моделях є *індекс ресурсності* (перевага придбання персональних ресурсів над відповідними втратами протягом останнього року) та *відчуття задоволеності життям*, що відображає загаль-

ний настрій стосовно професійної діяльності. Вагомим негативним чинником, що спричиняє емоційне виснаження керівників, виявились *професійні домагання:* амбітність, твердий намір «просунутись» у кар'єрі, потяг до більш високих та складних цілей, ніж більшість людей, ставлення до професійного успіху як надважливої життєвої мети (це передбачає корекційну роботу з неадаптивними установками).

Окрім загальних чинників, можна окреслити два внутрішні механізми та шляхи протидії емоційному вигоранню керівників.

А. Перший шлях оснований на значимості *гедоністичних емоцій*, що забезпечують загальне відчуття насолоди від життя. Отже, приємні відчуття можуть забезпечити профілактику виснаження та перевтоми: задоволення потреби в тілесному і душевному комфорті, безтурботний відпочинок, насолода від смачної їжі, тепла, сонця, тощо.

Б. Другий шлях базується на специфічних особистісних якостях, котрі забезпечують відповідність управлінській діяльності. Частота вибору копінг-стратегії «*самоконтроль*» відображує сформованість регуляторних можливостей і поліпшує опір стресам. Стратегія самоконтролю є однією з провідних у виборі керівників, вона передбачає спроби подолати проблему шляхом цілеспрямованого придушення і стримування емоцій, мінімізації їх впливу на оцінку ситуації і вибір рішення, уникання поспішних та необдуманих дій. Прихильність до *пугнічних емоцій* (від лат. *pugna* – боротьба) забезпечує емоційний комфорт в умовах азартної та ризикованої конкурентної боротьби. Для багатьох керівників бізнесу відповідні переживання мають позитивну значимість: жага гострих відчуттів, захоплення небезпекою, ризиком, почуття азарту, «спортивна злість» та гранична мобілізація власних можливостей. Усе це є потенційним ресурсом, що протидіє розвитку емоційного виснаження. Виразна кар'єрна мотивація на *підприємницьку креативність* забезпечує енергетичний ресурс у повсякденній професійній діяльності керівників бізнесу.

Включення цінності «Доброта» в рівняння регресії стало неочікуваним результатом. Ця базова установка спрямована на турботу про близьких людей і сфокусована на повсякденній позитивній взаємодії з найближчим оточенням керівників. Цінність вважається похідною від потреби в афіліації та забезпеченні процвітання групи. Ймовірно, вираженість доброзичливості може посилювати прояви вигорання через залучення додаткових емоційних витрат в умовах дефіциту персональних ресурсів.

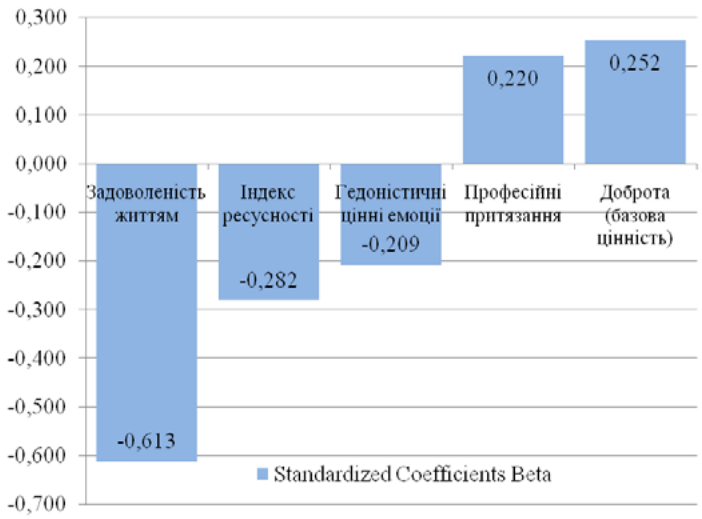
Стандартизована форма регресійного рівняння (рис. 1) дає змогу побачити відносний вплив окремих змінних на прояви емоційного виснаження.

Про складний психологічний механізм емоційного виснаження керівників свідчить те, що включення до формули регресії пугнічних емоцій призвело до втрати значимості показника гедоністичних емоцій. Можна припустити, що ці два шляхи є взаємовиключними: керівники, несхильні до конкурентної боротьби, отримують

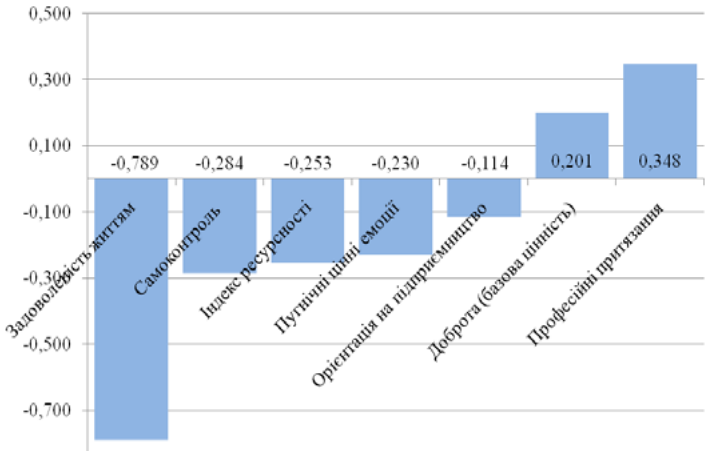
Таблиця 2

Моделі множинної лінійної регресії показника «емоційне виснаження»

Змінні-предиктори:	β (нестандиз. коефіцієнт)	Стандартна похибка	t	Значимість
Модель А (R^2=0,792; F=0,000)				
Константа	4,028	0,728	5,530	0,000
Задоволеність життям (AVEM)	-0,154	0,025	-6,081	0,000
Гедоністичні цінні емоції	-0,102	0,036	-2,846	0,006
Доброта (базова цінність)	0,401	0,103	3,880	0,000
Індекс ресурсності	-0,471	0,148	-3,188	0,002
Професійні домагання (AVEM)	0,089	0,030	2,976	0,004
Модель Б (R^2=0,855; F=0,000)				
Константа	2,485	0,647	3,841	0,000
Задоволеність життям (AVEM)	-0,197	0,023	-8,567	0,000
Доброта (базова цінність)	0,320	0,088	3,649	0,001
Індекс ресурсності	-0,421	0,127	-3,324	0,002
Професійні домагання (AVEM)	0,141	0,025	5,640	0,000
Самоконтроль (копінг-стратегія)	0,111	0,024	4,734	0,000
Пугнічні цінні емоції	-0,081	0,020	-4,106	0,000
Підприємництво (кар'єрна орієнтація)	-0,050	0,024	-2,091	0,041



А) модель, орієнтована на гедонізм та задоволеність життям



Б) модель, орієнтована на конкурентні професійні установки

Рис. 1. Відносна сила та напрям впливу предикторів емоційного вигорання керівників

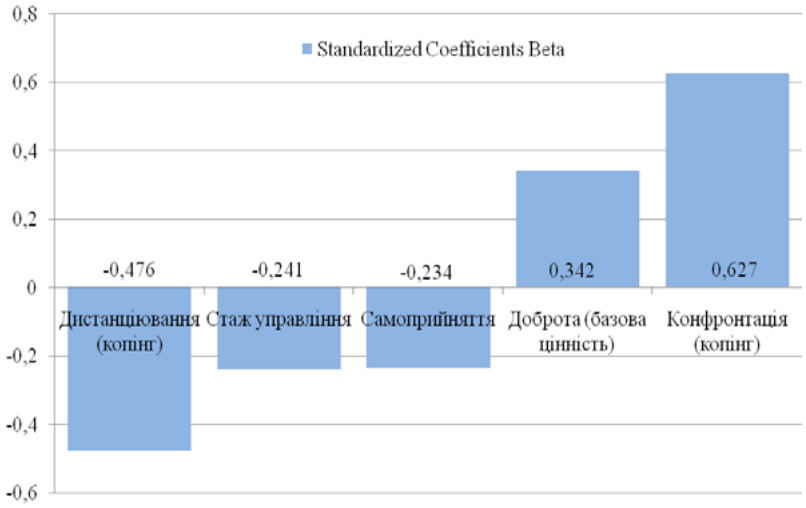


Рис. 2. Відносна сила та напрям впливу предикторів деперсоналізації керівників

ресурс у гедонізмі, а управлінці, прихильні до «гострих» відчуттів, менше цінують гедоністичні задоволення. Слід зазначити, що з усього списку цінних емоцій Б.І. Додонова саме стосовно пугнічних та гедоністичних переживань респонденти зазвичай займали категоричну позицію. Ці переживання найчастіше відторгалися, оцінювались як неприємні та небажані. Такий категоризм можна пояснити існуванням різних мотиваційних типів особистості, що черпають ресурс у полярних життєвих цінностях. Це вимагає індивідуального підходу до рекомендацій щодо відновлення емоційних ресурсів керівників як засобу протидії вигоранню.

2. Деперсоналізація. У цьому випадку регресійна модель пояснює 56,9% варіації залежної змінної (таблиця 3 та рис. 2). Звернемо увагу на значиму константу, що дорівнює 4,63 при вимірній шкалі від 0 до 6. Це підкреслює високий «стартовий рівень» деперсоналізації у вибірці.

Прямий зв'язок рівня деперсоналізації з дієвим рішенням проблем повертає нас до думки про цинізм як професійно важливу ознаку керівників, яка пов'язана з проявами вигорання, але не є однозначно негативним симптомом. Ставлення до працівників як до об'єктів зумовлене природою управлінських функцій – використанням кадрового ресурсу для досягнення корпоративних цілей. Збереження психологічної дистанції щодо роботи запобігає надмірним емоційним витратам та сприяє збереженню внутрішніх ресурсів керівників (висока залученість, навпаки, збільшує ресурсні витрати).

Вплив цінності доброзичливості досить важко пояснити однозначно. З першого погляду, отриманий результат навіть суперечить самому розумінню деперсоналізації як негативної, критичної, цинічної позиції щодо навколишніх. З власного досвіду спілкування з керівниками бізнесу зазначимо, що їхнє ставлення до інших суб'єктів професійної діяльності чітко розділяється залежно від належності останніх до «своїх» або «чужих». Часто черствість стосовно конкурентів (органів влади, постачальників, клієнтів і т.ін.) поєднується з турботливим та відповідальним

Таблиця 3

Модель множинної лінійної регресії показника «деперсоналізація»

Змінні-предиктори:	β (нестанд. коефіцієнт)	Стандартна похибка	t	Значимість
Константа	4,634	1,026	4,518	0,000
Конфронтація	0,194	0,028	6,918	0,000
Дистанціювання	-0,224	0,045	-4,956	0,000
Доброта (базова цінність)	0,472	0,132	3,559	0,001
Стаж управління	-0,039	0,014	-2,799	0,007
Самоприйняття	-0,042	0,015	-2,690	0,009

ставленням до членів власної бізнес-команди. Це може частково пояснити отриманий зв'язок.

Деперсоналізація більшою мірою властива керівникам із невеликим стажем управління, а також низьким рівнем самоприйняття. Отже, окрім вимогливості до навколишніх, знеособлення та об'єктивізації інших людей заради досягнення поставлених цілей, для цинічних керівників характерне жорстке ставлення до себе: незадоволеність собою, подіями власного минулого, стурбованість із приводу власних якостей, здібностей та поведінки, бажання «виправити себе та стати іншою людиною». Можна розглядати порушення самоприйняття як глибинне джерело проявів професійної деперсоналізації.

3. Відчуття професійної ефективності. Регресійний аналіз виявив широкий перелік предикторів із високою значимістю. Модель, описана в таблиці 4, пояснює 87,1% варіації залежної змінної.

Таблиця 4

Модель множинної лінійної регресії показника «деперсоналізація»

Змінні-предиктори:	β	Стандартна похибка	t	Значимість
Константа	2,173	0,622	3,494	0,001
Індекс ресурсності	0,242	0,090	2,697	0,009
Стимуляція (базова цінність)	0,332	0,039	8,429	0,000
Індивідуальна безпека (базова цінність)	-0,630	0,070	-8,989	0,000
Задоволеність життям (AVEM)	0,132	0,017	7,969	0,000
Здатність зберігати дистанцію стосовно роботи (AVEM)	-0,108	0,017	-6,458	0,000
Загальна самоефективність	0,071	0,015	4,707	0,000
Самоприйняття	-0,024	0,008	-3,201	0,002
Альтруїстичні цінні емоції	0,202	0,041	4,879	0,000
Універсалізм (базова цінність)	-0,283	0,059	-4,831	0,000

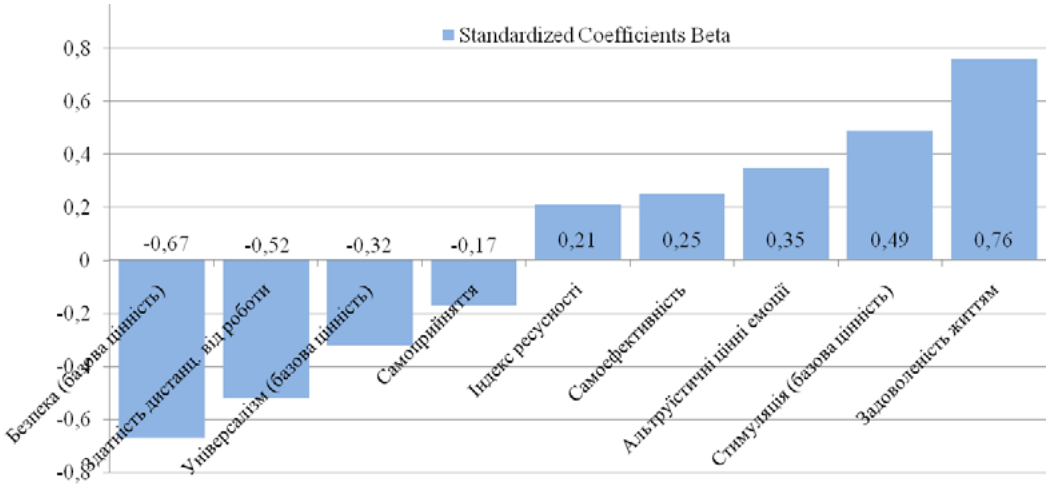


Рис. 3. Відносна сила та напрям впливу предикторів професійної ефективності керівників

Таблиця 5

Модель лінійної регресії показника загальної залученості в роботу

Змінні-предиктори:	β	Стандарт. похибка	Стандарт. β	t	Значимість
Константа	2,809	0,480	-	5,853	0,000
Задоволеність життям (AVEM)	0,086	0,008	0,628	11,415	0,000
Потяг до досконалості (AVEM)	0,076	0,010	0,313	7,813	0,000
Безпека колективна (цінність)	-0,257	0,030	-0,366	-8,453	0,000
Досягнення (цінність)	0,327	0,049	0,434	6,671	0,000
Вік	0,017	0,003	0,209	5,398	0,000
Комунікативні цінні емоції	-0,050	0,028	-0,110	-1,774	0,082
Підприємництво (якір кар'єри)	0,052	0,008	0,215	6,297	0,000
Автономність	-0,023	0,005	-0,191	-4,939	0,000
Стимуляція (цінність)	0,132	0,031	0,246	4,277	0,000
Самостійність (цінність)	-0,217	0,050	-0,237	-4,349	0,000
Праксичні цінні емоції	0,179	0,038	0,221	-4,762	0,000
Глоричні цінні емоції	0,086	0,023	0,232	3,800	0,000
Безпека індивідуальна (цінність)	-0,129	0,048	-0,175	-2,674	0,010
Пугнічні цінні емоції	-0,025	0,010	-0,131	-2,431	0,019

Примітка: коефіцієнт детермінації моделі R2 = 0,952; F = 0,000.

Серед отриманих предикторів звернемо увагу на змінні, що негативно впливають на відчуття професійної ефективності: стурбованість потребами власної *безпеки* та необхідність піклуватися про здоров'я; *здатність дистанціюватися* від роботи (повноцінно відпочити після робочого дня, не повертаючись думками до професійних питань); *універсалізм* як базова цінність, що передбачає розуміння, терпимість, захист благополуччя всього суспільства та природи, а також компонент *самоприйняття* в структурі психологічного благополуччя особистості. Усе це важливі якості, властиві здоровій та гармонійній особистості. Проте досягнення професійного успіху в бізнес-середовищі вимагає відмови від цих психологічних ознак, натомість людина звертається до інших цінностей та ресурсів (див. рис. 3).

Отримана модель уточнює психологічний портрет успішного керівника і має бути врахована в психокорекційних заходах. Зокрема, на успішності керівників сильно та позитивно позначається цінність *стимуляції*. Потреба в новизні, розмаїтті вражень, глибоких переживаннях допомагає людині підтримувати оптимальний рівень фізичної та психічної активності, тому цю установку корисно формувати та закріпляти. *Самоефективність* значною мірою впливає на професійну поведінку: людина поводиться активно і наступально, коли впевнена у своїх здібностях і вірить в успіх власних дій. Відомо, що висока самоефективність полегшує процес прийняття рішень та підвищує мотивацію до здійснення активних дій, особливо у важких ситуаціях. Керівники з високою самоефективністю воліють братися за більш складні завдання, ставлять перед собою високі цілі і наполегливо їх домагаються.

Наостанок розглянемо психологічні предиктори залученості в роботу – позитивного стану, протилежного вигоранню (таблиця 5).

Відповідно до положень позитивної психології, у фокусі терапевтичних втручань має бути не тільки виправлення наявних проблем та негараздів, але й розвиток сильних сторін, досягнення найвищого рівня благополуччя, продуктивності та позитивного функціонування особистості. Отже, перелік змінних у таблиці 5 варто мати на увазі як перспективні розвивальні цілі в процесі організації профілактичних заходів із протидії вигоранню керівників.

Висновки. Результати дослідження надають теоретично та практичну цінну інформацію про психологічні предиктори професійного вигорання. Прояви емоційного виснаження керівників більшою мірою детермінуються кар'єрною мотивацією та особливостями емоційності, прояви деперсоналізації – професійним досвідом та поведінковими стратегіями подолання труднощів, редукція досягнень – ціннісною спрямованістю керівників. Баланс втрат та придбань персональних ресурсів, самоприйняття і задоволеність власним життям виявились наскрізними факторами, що визначають прояви вигорання у вибірці. Для розвитку відчуття професійної успішності та залученості в роботу вагоме значення мають особистісні диспозиції: рівень домагань, поставлені

кар'єрні цілі, внутрішня орієнтованість на підприємницьку діяльність, цінність стимуляції та самоефективність. Це окреслює головні мішені корекційних впливів та профілактики вигорання в цьому професійному середовищі.

Феномен професійного цинізму керівників вимагає подальшого теоретичного осмислення та емпіричного вивчення. Це є актуальною перспективою подальших досліджень проблематики професійного вигорання.

Список літератури:

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., Наследов А.Д. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социономических профессий. *Вестник СПбУ. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика*. 2013. Вып. 4. С. 17–27.

2. Bocheliuk V.Y., Zavatska N.Y., Bokhonkova Y.O., Toba M.V., Panov N.S. Emotional burnout: Prevalence rate and symptoms in different socio-professional groups. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*. 2020. Vol. 8(1). P. 33–40. DOI: 10.6000/2292-2598.2020.08.01.5

3. Hobfoll S.E., Freedy J. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research*. NY : Taylor & Francis, 1993. P. 115–133.

4. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*. 1981. Vol. 2. P. 99–113.

5. Maslach C., Leiter M.P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry.* 2016. Vol. 15(2). P. 103–111. DOI: 10.1002/wps.20311

6. Schaufeli W., Bakker A. UWES. Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Utrecht, Netherlands: Utrecht University, 2004. 60 p. URL: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

7. World Health Organization. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (Version: 09/2020). URL: http://id.who.int/icd/entity/129180281

Palovski Yu.O. PSYCHOLOGICAL PREDICTORS OF EMOTIONAL BURNOUT AND JOB INVOLVEMENT IN BUSINESS MANAGERS

The article presents the results of a study of psychological factors of burnout in a sample of business managers and business owners (95 people aged 26–59, including 46 women). The study of burnout in managers is important in practical terms, because the subjects of their professional activities are all other specialists and employees of enterprises and organizations. The author made the comprehensive psychological diagnostics of work-related conditions, features of professional behaviour, as well as a number of personal characteristics: career and value orientations, emotional orientation, belief in self-efficacy, loss-to-resource ratio, coping behaviour strategies, resilience, components psychological well-being. A step-by-step regression analysis of the data was performed, and models for the four resulting variables were presented: emotional exhaustion, depersonalization, a sense of professional success, and an overall indicator of job involvement. A number of internal causes that potentially affect the symptoms of burnout are outlined; the force and direction of this influence is determined. Manifestations of emotional exhaustion of leaders are largely determined by career motivation and emotional characteristics, manifestations of depersonalization – professional experience and behavioural strategies to overcome difficulties, reduced achievements – value orientation. The loss-to-resource balance, self-acceptance and satisfaction with one's own life turned out to be cross-cutting factors that determine the manifestations of burnout in the sample. Alternative ways to prevent emotional exhaustion based on the importance of hedonistic and pugnic experiences are outlined. The psychological profile of a successful manager was described. Attention is drawn to the ambiguity of the "depersonalization" symptom, the need for a more detailed study of the adaptive and protective functions of professional cynicism. The obtained results gave grounds for the recommendations on the areas of psychological correction and prevention of burnout in a particular professional environment.

Key words: *emotional exhaustion, depersonalization, professional cynicism, professional efficacy, involvement.*