

УДК 159.944

DOI: 10.31732/2663-2209-2025-77-528-532

ДІАГНОСТИКА РІВНЯ СФОРМОВАНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЛОГІСТИЧНОЇ СФЕРИ

Інна Каряка¹, Дмитро Литовка²

¹К.психол.н., доцент, доцент кафедри психології і туризму, Київський національний лінгвістичний університет, м. Київ, e-mail: inna.kariaka@knlu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9570-7660>

²Аспірант, Національний транспортний університет, м. Київ, e-mail: lytovkadmytro@ukr.net

DIAGNOSTICS OF THE LEVEL OF FORMATION OF PROFESSIONAL BURNOUT OF LOGISTICS WORKERS

Inna Kariaka¹, Dmytro Lytovka²

¹Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology and Tourism Kyiv National Linguistic University, Kyiv, e-mail: inna.kariaka@knlu.edu.ua, ORCID:0000-0002-9570-7660

²Postgraduate student, National Transport University, Kyiv, e-mail:lytovkadmytro@ukr.net

Анотація. Стаття присвячена вивченню проблеми професійного вигорання працівників логістичної сфери, що виникає внаслідок інтенсивної роботи, високих вимог до продуктивності та стійкості до стресу. Це явище спричиняє емоційне та фізичне виснаження, зниження мотивації, ефективності роботи, що негативно позначається на якості обслуговування та загальній продуктивності підприємства. Професійне вигорання є серйозною проблемою, оскільки знижує працездатність працівників, підвищує кадрові витрати та зменшує лояльність до компанії. Метою статті є виявлення основних факторів, що впливають на розвиток професійного вигорання в логістичній сфері, а також розробка діагностичного інструментарію для оцінки рівня його сформованості. У статті аналізуються як індивідуальні, так і організаційні чинники, що сприяють вигоранню, серед яких високі вимоги до ефективності, перевантаження інформацією, низька соціальна підтримка, нестабільність умов праці. Для оцінки професійного вигорання представлено авторську анкету, що охоплює чотири основні рівні: особистісний, професійний, колективний та організаційний. Кожен рівень анкети дозволяє оцінити різноманітні аспекти робочої діяльності працівника та допомагає виявити фактори, які сприяють виникненню вигорання. Особистісний рівень фокусується на психоемоційних характеристиках працівника, професійний – на навантаженні та відповідальності, колективний – на взаємодії в команді, організаційний – на умовах праці та підтримці з боку керівництва. Розроблений діагностичний інструмент сприяє своєчасному виявленню симптомів вигорання та допомагає вживати заходи для покращення робочих умов, зниження стресу та підтримки психоемоційного здоров'я працівників. Це є важливим кроком для підвищення ефективності діяльності в логістичній сфері та зменшення ризиків, пов'язаних з вигоранням працівників.

Ключові слова: професійне вигорання, працівники логістичної сфери, особистісний рівень, професійний рівень, колективний рівень, організаційний рівень.

Формул: 0, рис.: 0, табл.:0, бібл.: 6

Abstract. The article is devoted to the study of the problem of professional burnout of logistics employees, which arises as a result of intensive work, high demands on productivity and stress resistance. This phenomenon causes emotional and physical exhaustion, decreased motivation, and work efficiency, which negatively affects the quality of service and overall productivity of the enterprise. Professional burnout is a serious problem, as it reduces the efficiency of employees, increases personnel costs and reduces loyalty to the company. The purpose of the article is to identify the main factors influencing the development of professional burnout in the logistics sector, as well as to develop diagnostic tools for assessing the level of its formation. The article analyses both individual and organisational factors contributing to burnout, including high performance requirements, information overload, low social support, and unstable working conditions. To assess professional burnout, the author presents a questionnaire covering four main levels: personal, professional, collective and organisational. Each level of the questionnaire allows you to assess various aspects of an employee's work performance and helps to identify factors that contribute to burnout. The personal level focuses on the employee's psycho-emotional characteristics, the professional level on workload and responsibility, the collective level on team interaction, and the organisational level on working conditions and support from management. The developed diagnostic tool facilitates the timely detection of burnout symptoms and helps to take measures to improve working conditions, reduce stress and support employees' psycho-emotional health. This is an important step towards improving the efficiency of logistics operations and reducing the risks associated with employee burnout.

Keywords: professional burnout, employees of the logistics sector, personal level, professional level, collective level, organisational level.

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl.: 6

Постановка проблеми. Сучасний розвиток логістичної галузі вимагає від працівників високої продуктивності, оперативності та стійкості до стресових ситуацій. Однак, інтенсивність робочих навантажень, постійні дедлайни та високий рівень відповідальності створюють передумови для розвитку професійного вигорання серед працівників цієї сфери. Це явище, що включає емоційну та фізичну втому, зниження мотивації та зниження ефективності роботи, може серйозно вплинути на якість обслуговування, а також на загальну продуктивність підприємства (Бовдир, & Вельдбрехт, & Самкова, 2021).

Вигорання працівників логістичної сфери є важливою проблемою, оскільки вона призводить до зниження не лише їх особистої працездатності, але й до зростання кадрових витрат, зниження лояльності до компанії, зростання плинності кадрів. Зважаючи на складність та важливість роботи в логістиці, своєчасне виявлення та діагностика рівня сформованості професійного вигорання є необхідними для підтримки здоров'я працівників, підвищення ефективності їх діяльності та запобігання негативним соціально-економічним наслідкам.

Тому виявлення та оцінка рівня професійного вигорання є пріоритетним завданням для дослідження, що сприятиме розробці ефективних стратегій профілактики та підтримки працівників. Важливими є як індивідуальні, так і організаційні підходи до виявлення та корекції цього явища, що дозволить підтримувати високий рівень продуктивності і знижувати ризики, пов'язані з вигоранням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з досліджуваної проблематики свідчить про те, що цей феномен є наслідком низки організаційних та індивідуальних факторів, які суттєво впливають на стан психоемоційного здоров'я працівників. Серед них – високі вимоги до ефективності (Крістофер Маслач), перевантаження інформацією та

рутинність завдань (Джудіт Іпс), низька соціальна підтримка (Шерон Хілл), нестабільність умов роботи (Гаррі Джеймс Бард) та відсутність можливостей для розвитку (Джон Портерс). Це говорить про те, що професійне вигорання у логістичній сфері є багатоаспектною проблемою, що вимагає комплексного підходу щодо її вирішення задля оптимізації робочих процесів, зниження стресу та підтримки психоемоційного здоров'я працівників (Карамушка, & Гнускіна, 2018).

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення ключових факторів, що впливають на формування професійного вигорання у працівників логістичної сфери та розробка діагностичного інструментарію для оцінки рівня сформованості даного явища.

Виклад основного матеріалу дослідження. Успішність та продуктивність виконання професійної діяльності логістів залежить від наявності, відсутності або рівня сформованості у останніх професійного вигорання та є важливою складовою особистісного розвитку професіонала. Відповідно до цього, можна сказати, що основними групами чинників професійного вигорання логістів є: індивідуальні характеристики працівників та особливості професійної діяльності. До характеристик особистості працівника, що сприяють формуванню професійного вигорання належать: високий рівень самоконтролю, емоційної лабільності; підвищена схильність до раціоналізації, тривожності, депресивності; психічна ригідність та ін. До організаційних чинників професійного вигорання виділяють наступні: нераціональна організація робочого простору; надмірне навантаження, брак часу; відсутність інтересів за межами професійної сфери; недостатній рівень соціальної підтримки; неоднозначні вимоги до виконуваної роботи; безперспективна і монотонна діяльність; нездатність впливати на процес прийняття рішень; недостатня матеріальна й моральна

винагорода за виконувану роботу; необхідність прояву емоцій, які не відповідають емоційному стану фахівця (Maslach, & Jackson, 2018).

Це говорить про те, що професійне вигорання працівників логістичної сфери детермінується внутрішніми та зовнішніми факторами, де перші пов'язані з його особистісними властивостями, а другі – з психотравмуючими ситуаціями, що виникають під час здійснення професійної діяльності. Сукупність означених факторів впливають на фахівця одночасно, виснажуючи його невідповідністю між вимогами професії, потребами соціального оточення і наявними у фахівця ресурсами, призначеними для задоволення цих потреб. Прагнення фахівця відповідати запитам суспільства призводить до перевтоми й виснаження його організму, що, в свою чергу, спричиняє формування професійного вигорання.

Беручи до уваги широкий спектр факторів, що сприяють появі професійного вигорання логістів, актуальним постало питання визначити домінуючі фактори та дослідити їх ступінь сформованості стан сформованості у логістів. Враховуючи те, що синдром професійного вигорання логістів тісно пов'язаний з зовнішніми та внутрішніми процесами її виконання, нами було розроблено авторську анкету, яка включає чотири блоки, що охоплюють різні аспекти професійного життя працівників логістичної сфери: особистісний, професійний, колективний та організаційний рівень. Кожен із блоків дозволяє детально оцінити фактори, що можуть сприяти розвитку вигорання, і дає змогу комплексно підходити до діагностики цього явища.

Особистісний рівень спрямований на оцінку внутрішніх факторів, які визначають готовність працівника до стресу та його здатність справлятися з емоційними навантаженнями. До основних аспектів цього рівня належать:

- самооцінка та емоційна стійкість, де самооцінка впливає на формування здатності до самоконтролю, адаптації до

стресових ситуацій та підвищення/зниження ризику вигорання;

- баланс між роботою і особистим життям, при якому спостерігається, наскільки працівник здатний розмежовувати роботу і особисте життя, що є важливим фактором у запобіганні вигорання та виснаження;

- мотивація та задоволеність роботою полягає у ступені отримання працівника задоволення від своєї діяльності, розумінні ним цілей і перспектив в роботі, що сприяє формуванню мотивації.

Професійний рівень вивчає фактори, що безпосередньо стосуються професійної діяльності логіста, а також його ставлення до професійних обов'язків. Ключовими аспектами даного рівня є:

- робоче навантаження, що виявляється в кількості та інтенсивності завдань, які виконуються працівником (завищені вимоги до ефективності без належної підтримки можуть викликати емоційне та фізичне виснаження);

- рівень відповідальності та складність завдань, при якому важливим є не тільки обсяг роботи, а й її складність (призначення важких завдань без належної підготовки чи підтримки може призвести до виникнення стресу та вигорання);

- вміння вирішувати проблеми та приймати рішення оцінюється у здатності працівника ефективно справлятися з проблемами, що виникають у процесі роботи. Логісти часто мають справу з непередбачуваними ситуаціями, що може спричинити стрес, якщо вони не мають необхідних ресурсів чи повноважень для ефективного вирішення проблем.

- кар'єрне зростання і професійний розвиток оцінює можливості для кар'єрного зростання і розвитку навичок, що впливає на мотивацію працівника. Відсутність можливостей для зростання може призвести до професійної стагнації та вигорання.

Колективний рівень фокусується на взаєминах і комунікації в колективі, оскільки підтримка з боку колег і атмосфера в команді можуть значною

мірою впливати на рівень стресу та розвитку вигорання. Ключовими аспектами цього рівня є:

- міжособистісні відносини та підтримка в колективі, де визначається, наскільки працівник відчуває підтримку від своїх колег (відсутність підтримки, конфлікти чи ізоляція можуть призвести до стресу та вигорання);

- командна атмосфера та взаємодія оцінюється за наявністю в колективі атмосфери співпраці, взаємної поваги та підтримки, що знижує рівень стресу та сприяє ефективній роботі;

- конфлікти і напруження в колективі визначає наявність конфліктів у колективі, їхній вплив на психоемоційний стан працівника. Конфліктні ситуації можуть бути джерелом стресу, який сприяє розвитку вигорання.

Організаційний рівень визначає структурні та організаційні аспекти, які впливають на робочі процеси та загальну атмосферу в компанії. Це включає:

- умови праці та організація робочих процесів, що визначають умови, в яких здійснюється професійна діяльність, включаючи інфраструктуру, забезпечення необхідними ресурсами та ефективність організації робочих процесів (погані умови праці чи невизначені робочі процеси можуть сприяти збільшенню стресу та вигорання);

- комунікація з керівництвом і підтримка з боку компанії дає можливість оцінити готовність керівництва підтримувати працівників, зокрема в питаннях стресу та вигорання;

- мотиваційні програми та винагороди дозволяють визначити ефективність мотиваційних програм та системи винагород, які сприяють відчуттю власної цінності та значущості для компанії. Відсутність даних стимулів може призвести до емоційного виснаження.

На нашу думку саме ці чотири блоки анкети дозволяють отримати комплексну картину причин і факторів, що можуть призводити до професійного вигорання працівників логістичної сфери.

Використання такої анкетної діагностики дозволяє виявити проблеми на кожному рівні та вжити відповідних заходів для покращення робочих умов і зниження ризиків вигорання.

Висновки. Проблема професійного вигорання серед працівників логістичної сфери є багатогранною та багатоаспектною. Вона пов'язана як з організаційними факторами, так і з індивідуальними психологічними характеристиками працівників. Значущість авторської анкети, полягає в тому, що вона дозволяє комплексно оцінити різні аспекти професійного життя, виявити слабкі місця на кожному рівні і надати рекомендації для покращення ситуації.

Слід зазначити, що для боротьби з професійним вигоранням необхідно враховувати індивідуальні особливості працівників, а також зовнішні умови, в яких вони працюють. Кожен рівень анкети (особистісний, професійний, колективний, організаційний) дозволяє більш точно визначити причини вигорання, що сприяє розробці персоналізованих заходів для зменшення стресу та підвищення ефективності роботи.

Особлива увага має бути приділена створенню комфортного і підтримуючого середовища в колективі, адже соціальні взаємодії і рівень підтримки між колегами можуть значно вплинути на психоемоційний стан працівників. Важливим фактором є також організаційна культура та підтримка з боку керівництва. Створення здорового робочого середовища, де працівники відчувають себе важливою частиною команди, допомагає знизити рівень стресу та зменшити ризики вигорання.

У перспективі подальші дослідження повинні зосередитись на розробці конкретних стратегій для попередження та подолання професійного вигорання, враховуючи особливості різних логістичних компаній та регіональні умови. Розробка інноваційних інструментів для моніторингу стану працівників та покращення організаційної підтримки

дозволить суттєво знизити ризики вигорання і підвищити ефективність праці в галузі.

Література:

1. Бовдир, О. С. & Вельдбрехт, О. О. & Самкова, О. М. (2021). Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигорання. *Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського. Серія: Психологія. Прикладна психологія. Професійна й організаційна психологія.* (6). 32–38. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/06>
2. Форд, Г. (2015). *Моє життя та робота.* Наш формат.
3. Карамушка, Л. М. & Гнускіна, Г. В. (2018). *Психологія професійного вигорання підприємців.* Логос.
4. Федоришин, Г. М. & Кицмен, Н. З. (2020). Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Соціально-правові студії.* 2 (8). 178–185. https://sls-journal.com.ua/web/uploads/pdf/S&LS_2020_Vol.%203.%20No.%202_178-185.pdf
5. Шандова, Н. В. (2018). Випереджальний аналіз факторів ризику розвитку промислових підприємств. *Маркетинг і менеджмент інновацій,* (1). 317–326.
6. Maslach, C. & Jackson, S. (2018). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior,* (2), 99–113. https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout