

ՀՏԴ 159.9

DOI: 10.53068/25792997-2023.2.9-135

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻ ՏԵՍԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Կ. Ժ. Հակոբյան

Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտ, Երևան, Հայաստան

Առանցքային բառեր: Մասնագիտական և հուզական այրումներ, դեպերսոնալիզացիա, քրոնիկ սթրես, տեսական վերլուծություն, անհատական առանձնահատկություններ:

Հետազոտության արդիականություն: Մասնագիտական այրումը մեծ տարածում ունեցող ֆիզիկական, հուզական և հոգեկան հյուսվածությամբ բնութագրվող ֆենոմեն է, որը շարունակում է գրավել գիտական հանրության ուշադրությունը: Այրում գիտական հասկացության վերաբերյալ լայնածավալ մի շարք հետազոտություններ են իրականացվել մի շարք տեսություններ փաստում են, որ դրա զարգացումը կապված է քրոնիկ սթրեսի և աշխատանքային միջավայրում համապատասխան աջակցության բացակայության հետ:

Ժամանակակից աշխարհում, տնտեսական և տեխնոլոգիական առաջընթացով պայմանավորված, աշխատանքային գործունեության բոլոր ոլորտներում մրցակցությունը մեծացել է: Աշխատակիցների կողմից բազմաթիվ գործառույթների սեղմ ժամկետներում կատարելը առաջ է

բերում մի շարք հոգեֆիզիոլոգիական փոփոխություններ, որոնք բացասաբար են անդրադառնում աշխատունակության և մասնագիտական գործունեության վրա՝ ի վերջո նպաստելով մասնագիտական այրման առաջացմանը:

Չնայած այն հանգամանքին, որ մասնագիտական այրման հիմնախնդիրն ուսումնասիրվել է տարբեր մասնագետների կողմից (Ք. Մասլաչ, Լ. Մորրու, Մ. Լեյթեր, Վ. Շաուֆելի և այլն) և տարբեր գիտական հայեցակարգերի շրջանակներում՝ այս երևույթի հետազոտական դաշտը դեռևս մնում է բարդ և բազմակողմանի: Մինչ հետազոտողները ձգտում են մշակել այրման կանխատեսման և կանխարգելմանն ուղղված մեթոդներ և ռազմավարություններ, հեղինակների միջև չկա կոնսենսուս այս ֆենոմենի ճշգրիտ սահմանման, պատճառների և կանխարգելման մեթոդների վերաբերյալ: Հետևաբար, մասնագիտական գրականության մեջ հանդիպում են բազմաթիվ հասկացություններ և մոդելներ, որոնցից յուրաքանչյուրն առաջարկում է այրման պատճառների տարբեր մեկնաբանություններ:

Հաշվի առնելով մասնագիտական այրման տարածվածությունը և աշխատանքային արդյունավետության վրա դրա զգալի ազդեցությունը՝ այս ոլորտում առկա մոդելների համակարգումը, վերլուծությունը, ինչպես նաև նոր տեսությունների և մոդելների մշակումը դեռևս կարևոր և արդիական են ժամանակակից գիտական դիսկուրսում:

Հետազոտության նպատակն է՝ վերլուծել մասնագիտական այրման հիմնախնդիրները, բաղադրիչներն ու ախտանշանները, որոնք փաստագրված են գիտական և մեթոդական գրականությունում:

Հետազոտության խնդիրներն են՝

- Հետազոտել «այրում» ֆենոմենի պատմական զարգացումն ու էվոլյուցիան՝ պարզելով դրա ծագումն ու հիմնական իրադարձությունները գիտական ընդունման ընթացքում:

- Վերլուծել հիմնական տեսությունները, որոնք բացատրում են այրման պատճառները, դինամիկան և հետևանքները՝ ապահովելով տեսությունների վերաբերյալ համապարփակ պատկերացում:

- Տեսական վերլուծության ենթարկել այրման տարբեր մոդելները՝ բացահայտելու այրումը հայեցակարգելու և ուսումնասիրելու համար օգտագործվող տարբեր տեսակետներն ու մոտեցումները:

- Գրական աղբյուրների վերլուծությամբ դուրս բերել այրման հիմնական բաղադրիչները՝ այս ֆենոմենի բարդ բնույթի և մարդկանց վրա դրա ազդեցության մասին:

Հետազոտության մեթոդն է՝ գիտական և մեթոդական գրականության համակարգային վերլուծություն:

Հետազոտության արդյունքների վերլուծություն: «Մասնագիտական այրման» ֆենոմենի զարգացման պատմական ակնարկ: Մասնագիտական այրման վերաբերյալ գիտական հետազոտությունները կատարվել են մի քանի տասնամյաների ընթացքում: Այրման հայեցակարգն առաջին անգամ քննարկվել է 1970-ականներին, երբ այն հիմնականում ուսումնասիրվում էր սոցիալական մասնագիտությունների համատեքստում, ինչպիսիք են՝ առողջապահությունը և սոցիալական աշխատանքը: Նախկինում այրումը հաճախ նկարագրվում էր՝ որպես ֆիզիկական, էմոցիոնալ և մտավոր հյուծվածության վիճակ, որը զգացվում էր պատասխանատու և էմոցիոնալ «քամող դիրքերում» աշխատող մասնագետների կողմից:

1974 թվականին Հերբերտ Ֆրոյդենբերգերն օգտագործել է «այրում» (“burnout”) տերմինը՝ նկարագրելու հյուծվածության և հիասթափության վիճակը, որն ապրում է բարձր սթրեսի տակ աշխատող մարդը, ինչպիսիք են՝ բուժաշխատողները

և կամավորները: Ֆրոյդենբերգերի աշխատանքը հիմք հանդիսացավ հետագա հետազոտությունների համար և հետաքրքրություն առաջացրեց այրման պատճառների ու հետևանքների վերաբերյալ [1]:

1980-90-ականների ընթացքում հետազոտողները շարունակել են ուսումնասիրել այրումը և ընդլայնել դրա կիրառումը մի շարք մասնագիտական միջավայրերում, ներառյալ կրթությունը, իրավապահ մարմինները և այլ կազմակերպություններ: Այս ժամանակահատվածում Քրիստին Մասլաչը՝ ոլորտի նշանավոր հետազոտողը, մշակել է «Maslach Burnout Inventory»-ը (MBI)՝ այրումը չափելու լայնորեն օգտագործվող գործիքը: Մասլաչի հետազոտությունը բացահայտել է հուզական հյուծվածությունը, ապանձնավորումը և անձնական նվաճումների նվազեցումը՝ որպես այրման հիմնական բաղադրիչներ [3]:

20-րդ դարի վերջին այրման ուսումնասիրությունը մեծ թափ ստացավ, քանի որ հետազոտողները փորձում էին բացահայտել ռիսկի գործոնները և մշակել հնարավոր միջամտությունների ռազմավարություններ: Այդ շրջանում հետազոտությունները կենտրոնացած էին կազմակերպչական գործոնների վրա, ինչպիսիք են՝ մեծ ծանրաբեռնվածությունը, վերա-

հսկողության բացակայությունը և անբավարար սոցիալական աջակցությունը, որոնք նպաստում են այրմանը:

21-րդ դարում այրումը ներկայացվում է՝ որպես հանրային առողջության հիմնական խնդիր: Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպությունը (ԱՀԿ) 2019 թվականին այրումը ներառել է հիվանդությունների միջազգային դասակարգման (ICD-11) 11-րդ վերանայման մեջ: Առողջապահության միջազգային առաջատար կազմակերպության այս ճանաչումն ավելի ամրապնդեց այրման կարգավիճակը՝ որպես խնդիր, որն ամբողջ աշխարհում բացասական ազդեցություն է ունենում մարդկանց և կազմակերպությունների վրա [11]:

Ընդհանուր առմամբ, այրման հետազոտության պատմական հետազոտողը ցույց է տալիս այս երևույթի էվոլյուցիան սոցիալական ծառայությունների ոլորտի մասնագիտությունների վրա հիմնված հայեցակարգերից մինչև լայնորեն տարածված և ուսումնասիրված երևույթ տարբեր մասնագիտական ոլորտներում՝ մեծացող ուշադրությամբ այրման բացասական հետևանքների կանխարգելման միջոցների մշակման և հաղթահարման վրա: Մասնագիտական այրման շարունակական ուսումնասիրությունն ընդգծում է դրամայուն արդիականությունը և հետագա հետազոտությունների և միջամտություն-

ների անհրաժեշտությունը՝ այս համապարփակ և բազմակողմանի խնդրի լուծման նպատակով:

Մասնագիտական այրման հիմնական տեսությունների և մոդելների վերլուծություն: «Burnout» (այրում) տերմինն առաջին անգամ օգտագործել է Գ. Ֆրեյդենբերգը, սակայն ռուսալեզու մասնագիտական գրականությունում առկա են այս երևույթն անվանող երկու տերմիններ՝ «հուզական այրում» և «մասնագիտական այրում»։ այն է հոգեկան խնդիրների համալիր, որոնք կապված են մասնագիտական գործունեության հետ: Խորհրդային հոգեբանության մեջ առաջին անգամ այս խնդրին անդրադարձել է Բ.Անանևը: Վերջինս կիրառել է «հուզական այրում» տերմինը, որպեսզի բացահայտի «մարդմարդ» մասնագիտությունների տիպի անձանց մոտ միջանձնային հարաբերությունների բացասական ազդեցությունը: Հետագայում աշխատակազմի հետ իրականացրած հետազոտություններում լայնորեն կիրառվել է նաև «staff burnout» (աշխատակիցների այրման սինդրոմ) հասկացությունը, որը վերաբերում էր հուզական հյուծվածության վիճակին՝ մասնագիտական գործունեության արդյունքում [2]:

Այրման մասին համապարփակ պատկերացում կազմելու համար հետազոտողներն առաջարկել են տարբեր տեսություններ, որոնք ուսումնասիրում են

դրա պատճառներն ու մեխանիզմները: Այդ տեսությունները կարելի է պայմանականորեն դասակարգել՝ հիմնվելով այրման վրա ազդող գերիշխող գործոնների վրա՝ միջավայրի, (աշխատանքային պայմաններ (օբյեկտիվ)), անձնական պայմաններ (սուբյեկտիվ) և համալիր հայեցակարգերը, որոնք հաշվի են առնում երկու գործոնները:

Օբյեկտիվ տեսությունները կենտրոնանում են շրջակա միջավայրի և աշխատանքային պայմանների վրա՝ որպես այրման հիմնական նախապայմանների: Առաջին համապարփակ տեսական պատկերացումներն այրման ֆենոմենի վերաբերյալ տվել են Ք. Մասլաչը և Մ.Լեյթերը, որոնք առանձնատուկ նշում էին այն հանգամանքը, որ այրման վրա աշխատանքային փոփոխականների (բեռնվածություն, վերահսկողություն, պարզատրում, համայնք, արդարություն և արժեքներ) ազդեցության ավելի շատ ապացույցներ կան, քան անձնային փոփոխականների: Նրանք սահմանում էին այրումը՝ որպես աշխատավայրում հյուծվածության, ցինիզմի և անարդյունավետության հոգեբանական համախտանիշ [8]: Մասլախի և Լեյթերի տեսական դրույթները հիմք են հանդիսացել այրման մի շարք հայեցակարգերի և մոդելների համար:

Համաձայն Ռ. Կարասեկի պահանջարկ-վերահսկողություն մոդելի (The

Demands-Control Model)՝ այրումը աշխատանքային բարձր պահանջների և վերահսկման ցածր մակարդակների անհամապատասխանության արդյունք է: Այս անհավասարակշռությունը հանգեցնում է քրոնիկ սթրեսի և, ի վերջո, այրման [7]: Աշխատանքի պահանջներ-ռեսուրսների մոդելը (The Job Demands-Resources Model – JD-R)՝ աշխատանքային պայմաններին առնչվող մեկ այլ տեսություն է, որը ենթադրում է՝ այրումը առաջանում է աշխատանքի պահանջների և այդ պահանջները բավարարելու համար հասանելի ռեսուրսների միջև անհավասարակշռությունից: Այս մոդելն ընդգծում է ինչպես աշխատանքի պահանջները (ինչպիսիք են՝ ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությունը, ժամանակային սահմանափակումները, միջավայրը, հաճախորդների հետ շփումը, հերթափոխային աշխատանքը), այնպես էլ աշխատանքային ռեսուրսներն (ինչպիսիք են՝ հետադարձ կապը, խրախուսումները, աշխատանքի կառավարումը, մասնակցություն կամ ներգրավվածությունը, խորհրդատուների աջակցությունը) այրման զարգացման գործում: Այն ենթադրում է՝ այրումը՝ մարդու աշխատանքի և ստացված արդյունքի միջև անհավասարակշռության հետևանք է, ինչը հանգեցնում է հուսահատության և անօգնականության զգացումների [10]:

Որպես արտաքին գործոններ՝ աշխատանքային պայմաններից բացի կարելի է դիտարկել նաև սոցիալական գործոնները, որոնք ուսումնասիրվում են սոցիալապես առաջացած այրման մոդելի շրջանակներում: Հիմնվելով Հատֆիլդի հուզական վարակի տեսության և Ֆետտինգերի սոցիալական համեմատության տեսության վրա՝ Բակերը առաջարկեց նոր մոտեցում, որի համաձայն՝ աշխատակիցները կարող են իրենց գործընկերներից ստանալ այրման ախտանիշեր և ինքնաբերաբար ընդունել դրանք: Այսպես՝ թիմային այրումն անմիջական կապ ունի առանձին աշխատողների այրման հետ, բայց առանձին աշխատողների այրման վրա ազդում են նաև նրանց աշխատանքային պայմանները (ծանրաբեռնվածություն և աշխատանքի ինքնավարություն) [5]:

Մյուս կողմից, սուբյեկտիվ տեսություններն ընդգծում են անձնական պայմանները և անհատական փորձառությունները՝ որպես այրման որոշիչ գործոններ: Այսպես՝ ռեսուրսների պահպանման (COR) մոդելը շեշտադրում է անձնային ապրումը՝ ընդգծելով, որ այրումը տեղի է ունենում, երբ մարդիկ վտանգված են զգում աշխատանքի հետ կապված այն ռեսուրսների կորստից կամ բացակայությունից, որոնք նրանք գնահատում են [6]:

Անձնային պայմանները դիտարկվում են՝ որպես այրման նախապայման նաև

էկզիստենցիալ տեսակետի համաձայն, ըստ որի՝ այրման հիմնական պատճառը մարդկանց կարիքն է՝ հավատալու, որ իրենց կյանքը իմաստ ունի, որ այն, ինչ անում են, օգտակար և կարևոր է: Մարդիկ, որոնք աշխատանքային գործունեությունը սկսում են մոտիվացված, բարձր նպատակներով և ակնկալիքներով: Սակայն երբ զգում են, որ ձախողվել են, իրենց աշխատանքն աննշան է, սկսում են իրենց անօգնական և անհույս զգալ և, ի վերջո, «այրվել» [9]:

Ինտեգրված մոտեցումները հաշվի են առնում այրումը հասկանալու և՛ սուբյեկտիվ, և՛ օբյեկտիվ ասպեկտները: Նման օրինակ է Մեյերի ընդլայնված այրման մոդելը, որտեղ օգտագործվում է ինտեգրված մոտեցում՝ դիտարկելով բազմաթիվ բաղադրիչների փոխազդեցությունը, ներառյալ ամրապնդումը, արդյունքը և կատարողականի ակնկալիքները որոշակի համատեքստում [4]:

Այսպիսով՝ այրման տեսությունների դասակարգումն օգնում է մեզ դիտարկել տարբեր գործոններ, որոնք նպաստում են այրման առաջացմանը և վերլուծել՝ ինչպես են դրանք փոխազդում: Օբյեկտիվ տեսություններն ընդգծում են շրջակա միջավայրի և աշխատանքային պայմանների կարևորությունը, մինչդեռ սուբյեկտիվ տեսությունները շեշտում են անհատական հատկանիշներն ու ընկալում-

ները: Ինտեգրված հայեցակարգերը հաշվի են առնում ինչպես սուբյեկտիվ, այնպես էլ օբյեկտիվ ասպեկտները՝ ապահովելով այրման ավելի ամբողջական պատկերացում, որը ներառում է անձնական հատկանիշները, կազմակերպական գործոնները և դրանց բարդ փոխազդեցությունները:

Եզրակացություն: Գիտամեթոդական գրականության վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ այրումը բարդ երևույթ է, որն ազդում է աշխատակիցների վրա՝ վնասակար հետևանքներ ունենալով նրանց բարեկեցության և կազմակերպչական գործունեության վրա: Այրման պատճառներն ու մեխանիզմները հասկանալու համար այս հիմնահարցին վերաբերող հիմնական տեսություններն ու մոդելները կարելի է դասակարգել սուբյեկտիվ՝ անձնային պայմանների վրա հիմնված տեսությունների, օբյեկտիվ՝ աշխատանքային պայմանների վրա հիմնված տեսությունների և համալիր դիտարկման տեսությունների: Սուբյեկտիվ տեսություններն ընդգծում են անհատական հատկանիշները, ընկալումները և ճանաչողական գործընթացները, որոնք նպաստում են այրմանը: Այս տեսություններն ընդգծում են անձային փոփոխականների դերը, ինչպիսիք են անհատականության գծերը և կոգնիտիվ պատկերացումները՝ այրման ձևավորման գործում: Մյուս կողմից, օբյեկտիվ տեսությունները շեշտում

են աշխատանքային արտաքին գործոնները, որոնք նպաստում են այրմանը: Այս տեսությունները կենտրոնանում են աշխատանքի պահանջների, վերահսկողության, ռեսուրսների և աշխատանքի հետ կապված փոփոխականների ազդեցության վրա: Համալիր տեսությունները համատեղում են ինչպես սուբյեկտիվ, այնպես էլ օբյեկտիվ ասպեկտները՝ ապահովելով այրման ավելի ամբողջական պատկերացում: Այս տեսությունները ճանաչում են անհատական հատկանիշների և աշխատանքային միջավայրի գործոնների միջև փոխհարաբերությունը՝ ընդգծելով այրմանը անդրադառնալիս և՛

անձնական որակները, և՛ կազմակերպչական գործոնները հաշվի առնելու կարևորությունը:

Այս տեսություններն ուսումնասիրելով և դասակարգելով՝ մենք կարող ենք զարգացնել այրման վերաբերյալ ամբողջական տեսակետ, որը ներառում է անձնական հատկանիշները, կազմակերպչական գործոնները և դրանց բարդ փոխազդեցությունները: Այս համապարփակ ըմբռնումը կարևոր նշանակություն ունի աշխատավայրում այրումը կանխելու և կառավարելու արդյունավետ ռազմավարությունների և միջամտությունների մշակման համար:

📖 ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Голубев А. В., Теоретические подходы к изучению синдрома «эмоционального выгорания». Молодежь и общество: проблемы и перспективы развития: материалы XII Международной научно-практической конференции студентов, магистров, стр. 390, 2022.
2. Князев В. Н., & Ремизова К. А. Современное состояние проблемы эмоционального выгорания в психологической науке. Вестник университета, стр.181-189, 2017.
3. Матюшкина Е. Я., Рой А. П., Рахманина, А. А., & Холмогорова А. Б. Профессиональный стресс и профессиональное выгорание у медицинских работников. Современная зарубежная психология, 9(1), стр.39-49, 2020.
4. Мелоян А. Э., Погребная А. А., Кохан С. Т., & Гунчин Б. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности учителей школ-интернатов для детей с нарушениями интеллекта. : монография / Забайкальский государственный университет. – Чита : ЗабГУ, стр. 8-10, 2020.
5. Chirico F.. Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. *Annali dell'Istituto superiore di sanita*, 52(3), стр.443-456, 2016.

6. Halbesleben J. R. B., & Buckley M. R. Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6), 859–879, 2004.
7. Karasek R. A.. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308, 1979.
8. Maslach C., & Leiter, M. P. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what you can do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.
9. Pines A. M., & Keinan, G.. Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625–635. 2005.
10. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315, 2004.
11. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news-room/detail/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> 2019.

THEORETICAL ANALYSIS OF PROFESSIONAL BURNOUT PROBLEMS

K. Z. Hakobyan

*Armenian State Institute of Physical Culture
and Sports, Yerevan, Armenia*

ABSTRACT

Keywords: Professional burnout, emotional burnout, emotional exhaustion, depersonalization, burnout, chronic stress, theoretical analysis, individual characteristics.

Research relevance: Professional burnout is a phenomenon characterized by massive physical, emotional and mental exhaustion, which continues to attract the attention of the scientific community. Extensive research has been done to grasp the idea of burnout. Meanwhile, several theories associate its development with chronic stress and lack of adequate support in the work environment.

Research aim: The aim of the research is to analyze the essence, components and symptoms of the professional burnout problem, documented in the scientific and methodological literature.

Research methods: Systematic analysis of scientific and methodical literature.

Research results and analysis: Thus, the classification of burnout theories helps us to consider the various factors contributing to burnout and to analyze their interaction.

Objective theories emphasize the importance of the environment and working conditions, while subjective theories emphasize individual characteristics and perceptions. Integrated concepts address both subjective and objective aspects, providing a more comprehensive image of burnout, that includes personal characteristics, organizational factors, and their complex interactions.

Conclusion: The analysis of the scientific literature shows that burnout is a complex phenomenon that affects employees and has a adverse consequences on their well-being and organizational performance. Thus, by studying and classifying theories, we can develop a comprehensive image of burnout which includes personal characteristics, organizational factors, and their complex interactions. This comprehensive understanding is crucial for developing effective strategies and measures to prevent and manage burnout in the workplace.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

К. Ж. Акопян

*Государственный институт физической культуры
и спорта Армении, Ереван, Армения*

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова: Профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание, эмоциональное истощение, деперсонализация, выгорание, хронический стресс, теоретический анализ, индивидуальные особенности.

Актуальность исследования. Профессиональное выгорание явление, характеризующееся массовым физическим, эмоциональным и психическим истощением, которое продолжает привлекать внимание научной общественности. Были проведены обширные исследования, чтобы понять выгорание, но в то же время несколько теорий утверждают, что его развитие связано с хроническим стрессом и отсутствием адекватной поддержки в рабочей среде.

Цель исследования. Проанализировать сущность, компоненты и симптомы проблемы профессионального выгорания, документально подтвержденные в научно-методической литературе.

Метод исследования. Систематический анализ научной и методической литературы.

Анализ полученных результатов. Таким образом, классификация теорий выгорания помогает нам рассмотреть различные факторы, способствующие выгоранию, и проанализировать, как они взаимодействуют. Объективные теории подчеркивают важность окружающей среды и условий труда, в то время как субъективные теории делают акцент на индивидуальных характеристиках и восприятии. Интегрированные концепции учитывают как субъективные, так и объективные аспекты, обеспечивая более целостное представление о выгорании, которое включает личные характеристики, организационные факторы и их сложные взаимодействия.

Краткие выводы. Анализ научной литературы показывает, что эмоциональное выгорание представляет собой сложное явление, которое затрагивает сотрудников и оказывает пагубное влияние на их самочувствие и эффективность работы организации. Таким образом, изучая и классифицируя теории, мы можем разработать целостное представление о выгорании, которое включает личные характеристики, организационные факторы и их сложные взаимодействия. Это всестороннее понимание имеет решающее значение для разработки эффективных стратегий и мероприятий по предотвращению и управлению выгоранием на рабочем месте.

Տեղեկություններ հեղինակի մասին

Կարինե Ժորայի Հակոբյան՝ Ա. Լալայանի անվան սպորտի մանկավարժության և հոգեբանության ամբիոնի հայցորդ, Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտ, Երևան, Հայաստան, E.mail: karine.hakobyan@sportedu.am.

Information about the author

Karine Zhora Hakobyan: Applicant at the Chair of Sports Pedagogy and Psychology after Lalayan, Armenian State Institute of Physical Culture and Sport, Yerevan, Armenia,

E-mail: karine.hakobyan@sportedu.am

Հոդվածն ընդունվել է 22.05.2023–ին:

Ուղարկվել է գրախոսման՝ 23.05.2023–ին:

Գրախոս՝ մ.գ.դ., պրոֆեսոր Ա. Չատինյան