

УДК 159.96:616.89:615.851

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2024.3.2>**Надія ГІРНИК**

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 053 Психологія, ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Яна РАЄВСЬКА

доктор психологічних наук, професор, директор Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук, ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ORCID: 0000-0003-3802-2304

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕТОДОМ АРТ-ТЕРАПІЇ

У статті розглянуто багатовимірний феномен професійного вигорання, який охоплює зміни в емоційній, фізичній, когнітивній та поведінковій сферах особистості, що виникають під впливом тривалих стресових факторів у робочому середовищі. Проаналізовано погляди різних науковців на сутність професійного вигорання та систематизовано його основні прояви, включаючи фізичні, емоційні та інтелектуальні симптоми. На основі проведеного дослідження визначено, що 34% працівників демонструють високий рівень емоційного виснаження, а 20% – високий рівень деперсоналізації, що свідчить про серйозні ризики для їхньої психологічної стабільності. Дослідження також підтвердило значущі кореляційні зв'язки між рівнем стресу, емоційним виснаженням, професійною мотивацією та конфліктністю.

Окрему увагу приділено арт-терапії як ефективному методу профілактики та корекції професійного вигорання. Висвітлено ключові підходи арт-терапії – психодинамічний, гуманістичний, когнітивно-поведінковий та екзистенційний – та їх значення у зниженні стресу, підвищенні самооцінки й відновленні емоційної рівноваги. Результати дослідження свідчать, що застосування арт-терапії сприяє розвитку адаптаційних стратегій, зниженню психоемоційно-го напруження та підвищенню професійної мотивації.

Практична значущість дослідження полягає в розробці рекомендацій для впровадження програм підтримки, орієнтованих на профілактику вигорання у працівників, які працюють в умовах постійного стресу. Подальші дослідження доцільно спрямувати на аналіз ефективності арт-терапії у різних професійних групах, а також на вивчення взаємозв'язків між професійним вигоранням та особистісними ресурсами.

Ключові слова: професійне вигорання, арт-терапія, стрес, емоційне виснаження, деперсоналізація, професійна мотивація, профілактика.

Nadia Hirnyk, Yana Raievska. FEATURES OF PROFESSIONAL BURNOUT PREVENTION USING ART THERAPY

The article examines the multidimensional phenomenon of professional burnout, which includes changes in the emotional, physical, cognitive and behavioral spheres of the individual, arising under the influence of long-term stress factors in the work environment. The views of various scientists on the essence of professional burnout were analyzed and its main manifestations, including physical, emotional and intellectual symptoms, were systematized. Based on the conducted research, it was determined that 34% of employees demonstrate a high level of emotional exhaustion, and 20% – a high level of depersonalization, which indicates serious risks for their psychological stability. The study also confirmed significant correlations between the level of stress, emotional exhaustion, professional motivation and conflict.

Particular attention is paid to art therapy as an effective method of prevention and correction of professional burnout. The key approaches of art therapy – psychodynamic, humanistic, cognitive-behavioral and existential – and their importance in reducing stress, increasing self-esteem and restoring emotional balance are highlighted. The results of the study show that the use of art therapy contributes to the development of adaptation strategies, reducing psycho-emotional stress and increasing professional motivation.

The practical significance of the study lies in the development of recommendations for the implementation of support programs aimed at preventing burnout among employees who work under constant stress. Further research should be focused on the analysis of the effectiveness of art therapy in various professional groups, as well as on the study of the relationship between professional burnout and personal resources.

Key words: professional burnout, art therapy, stress, emotional exhaustion, depersonalization, professional motivation, prevention.

Постановка проблеми. Актуальність теми обумовлена зростанням необхідності в підтримці психічного здоров'я працівників, особливо в умовах тривалої війни в Україні, яка триває майже три роки і охоплює всі регіони країни. Вплив війни на життя та діяльність працівників значно підвищує рівень стресу, що призводить до емоційного виснаження та професійного вигорання. Постійна еконо-

мічна нестабільність, загроза безпеці, інформаційний тиск, а також потреба адаптуватися до нових умов негативно впливають на психоемоційний стан працівників, викликаючи підвищену втому та зниження мотивації.

У цих обставинах методи профілактики професійного вигорання набувають нової актуальності. Арт-терапія є одним з ефективних інструментів, що допомагає праців-

никам виразити пригнічені емоції, знизити рівень стресу та відновити емоційну рівновагу. Через творчий процес вони можуть вільно виражати свій емоційний стан, що полегшує психологічне розвантаження і підвищує загальну стресостійкість. Переконані, дослідження особливостей застосування арт-терапії для профілактики професійного вигорання є своєчасним і надзвичайно актуальним для підтримки психічного здоров'я працівників в умовах тривалої війни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на яку спирається автор.

Професійне вигорання є складним та багатовимірним психологічним явищем, яке характеризується хронічним стресом на робочому місці, що не був ефективно подоланий працівником протягом тривалого часу. Це явище стало предметом численних досліджень у галузі психології праці та організаційної психології, оскільки воно має серйозні наслідки як для індивідуальних працівників, так і для організацій в цілому. Цей стан включає в себе емоційне, фізичне та ментальне виснаження, яке виникає внаслідок тривалого професійного навантаження і негативно впливає на якість роботи, особисте життя та загальне психічне здоров'я людини [8].

Поняття професійного вигорання було вперше введено Гербертом Фрейденбергером у 1974 році, який описав його як стан фізичного та емоційного виснаження, особливо серед працівників допоміжних професій [9]. Пізніше, Крістіна Маслач та її колеги розширили це поняття, визначивши його як тривимірне явище, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистісної ефективності [5]. Це визначення стало загальновизнаним у науковій спільноті і є основою для багатьох сучасних досліджень у цій сфері. Поглиблене розуміння сутності професійного вигорання вимагає аналізу різних підходів до його визначення, запропонованих науковцями. Різноманіття трактувань цього феномену відображає складність та багатовимірність його природи. Зокрема, Х. Фрейденбергер розглядає професійне вигорання як особливий вид психологічного захисту, що супроводжується змінами в поведінці, емоційній та когнітивній сферах особистості, які виникають внаслідок виконання професійної діяльності. Цей підхід підкреслює адаптивний характер вигорання як реакції на стресові робочі умови, що перевищують можливості особистості [9]. М. Поташник визначає професійне вигорання як довготривалу стресову ситуацію, що розвивається на тлі хронічного

перепрацювання і веде до виснаження емоційно-енергетичних ресурсів людини, професійна діяльність якої пов'язана із сферою спілкування [4]. Це визначення акцентує увагу на специфіці професій, що передбачають інтенсивну комунікацію, де емоційні затрати є особливо високими. Н. Лазарева підкреслює аспект виснаження, визначаючи вигорання як перекривання людиною стану фізичного, емоційного та психічного виснаження, викликаного тривалою дією стресових факторів в емоційно напружених ситуаціях [7]. Цей підхід звертає увагу на кумулятивний ефект стресу та його вплив на всі аспекти функціонування особистості. Н. Водоп'янова розглядає професійне вигорання як несприятливу реакцію на робочий стрес, що включає психологічні, психофізіологічні та поведінкові компоненти [7].

Метою статті є вивчити та проаналізувати особливості використання методів арт-терапії у профілактиці професійного вигорання.

Методи дослідження: *теоретичні:* аналіз літератури з проблеми дослідження, узагальнення, порівняння, систематизація; *емпіричні:* тестування, спостереження, опитування 1. Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової); 2. Тест «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавишнікова; 3. Методика «Чи конфліктна Ви особистість?»; 4. Тест на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих); *методи математичної статистики:* описова статистика, t-критерій Ст'юдента, кореляційний аналіз (коефіцієнт парної кореляції Пірсона).

Реалізація експериментального дослідження здійснювалася у 2024 році. Дослідно-експериментальна робота проводилася у ТОВ «ДМ-Київтранс», місто Київ. Загальна кількість досліджуваних, які були охоплені дослідженням, склала 50 респондентів. Вибірку склали представники чоловічої і жіночої статі у віці від 25–58 років.

Виклад основного матеріалу. Об'єднуючи різні підходи, визначаємо, що професійне вигорання є багатовимірним феноменом, який проявляється через зміни в емоційній, фізичній, когнітивній та поведінковій сферах особистості внаслідок тривалого впливу стресових факторів на робочому місці та наводимо ключові характеристики, обґрунтовані різними науковцями (табл. 1).

Щоб краще зрозуміти сутність синдрому професійного вигорання, розглянемо і його прояви. Дослідження різних наукових матеріалів дозволило систематизувати їх (табл. 2).

Арт-терапія, будучи однією з форм психотерапії, використовує творчий процес для покращення фізичного, психічного та емоційного благополуччя людини. Цей метод ґрунтується на ідеї, що художнє самовираження сприяє вирішенню конфліктів і проблем, розвитку міжособистісних навичок, керуванню поведінкою, зниженню рівня стресу, підвищенню самооцінки та усвідомлення. Особливо важливою арт-терапія є у профілактиці та корекції синдрому професійного вигорання, адже вона допомагає емоційному розвантаженню та відновленню психологічної рівноваги. Її застосування може бути дуже ефективним для працівників, які стикаються з постійним стресом і навантаженнями на роботі. В арт-терапії розрізняють декілька основних підходів, які сприяють її ефективного використанню залежно від індивідуальних потреб клієнтів [7]. Перший із

них – психодинамічний підхід, що спирається на психоаналітичні теорії Зігмунда Фрейда та Карла Юнга. В цьому підході творчий процес розглядається як інструмент для вивільнення пригнічених емоцій та несвідомих конфліктів. Виготовлені художні твори слугують проєкцією внутрішнього світу людини, що дозволяє терапевту та клієнту дослідити глибинні психологічні проблеми. Такий підхід є корисним у роботі з професійним вигоранням, оскільки допомагає виявити приховані причини стресу і виснаження, які можуть мати несвідомий характер [46].

Гуманістичний підхід, що базується на ідеях Карла Роджерса та Абрахама Маслоу, зосереджений на особистісному розвитку та самореалізації. Цей підхід надає великого значення розвитку творчого потенціалу особистості, підвищенню самооцінки та усвідомленню власних почуттів і потреб. Арт-терапія

Таблиця 1

Погляди різних науковців до визначення «професійного вигорання»

Автор	Характеристика
Х. Фреденбергер	Особливий вид психологічного захисту, що супроводжується змінами в поведінці, емоційній, когнітивній сферах особистості, які виникають внаслідок виконання професійної діяльності
М. Поташник	Довготривала стресова ситуація, що розвивається на тлі хронічного перепрацювання і веде до виснаження емоційно-енергетичних ресурсів людини, професійна діяльність якої пов'язана із сферою спілкування
Н. Лазарева	Перекривання людиною стану фізичного, емоційного та психічного виснаження, викликаного тривалою дією стресових факторів в емоційно напружених ситуаціях
Н. Водопьянова	Несприятлива реакція на робочий стрес, що включає психологічні, психофізіологічні та поведінкові компоненти

Таблиця 2

Прояви синдрому «професійного вигорання»

Найменування ключової групи ознак	Симптоматика
Фізичні симптоми	<ul style="list-style-type: none"> – Стомленість, фізична втома, виснаження; – Зміна маси тіла (схуднення або збільшення маси тіла); – Нелегкість сону, безсоння; незадовільний загальний стан здоров'я; – Важке дихання, задишка; нудота, запаморочення, наміри піти з життя, оніміння тіла; – Артеріальна гіпертензія; виразки і запалення на шкірі та слизових оболонках, патологічні вияви хвороб серця та судин.
Емоційні симптоми	<ul style="list-style-type: none"> – Нестача емоцій; песимізм, відсутність інтересу до роботи та особистому житті; – Байдужість, втома; відчуття безпорадності та безнадійності; – Агресивність; тривога, посилений ірраціональний страх; – Нездатність зосередитися; депресія, відчуття провини; істерика, ушкоджені стосунки; – Втрата ідеалів, надії або професійних перспектив; збільшення деперсоналізації своєї та інших осіб; люди стають «як манекени»; переважне відчуття самотності.
Інтелектуальні симптоми	<ul style="list-style-type: none"> – Зниження інтересу до нових теорій та ідей у роботі, до альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьга, апатія; – Втрата смаку та інтересу до життя; наявність переважно стандартних підходів, схем і рішень при креативно-пошуковій діяльності; – Відмова від балансу життя та новин; необхідність участі в обговоренні чи участі в творчих експериментах – тренінгах, курсах; фрустрація у професійній сфері.

в межах цього підходу особливо корисна для людей, які переживають професійне вигорання, оскільки сприяє відновленню впевненості у власних здібностях, а також допомагає знайти нові цілі та сенс у професійній діяльності.

Когнітивно-поведінковий підхід поєднує в собі техніки когнітивної та поведінкової терапії з елементами арт-терапії. Цей метод спрямований на зміну негативних мисленневих шаблонів та поведінки через творчий процес. Працівники можуть досліджувати свої реакції на стресові ситуації та розробляти нові стратегії подолання стресу. Такий підхід є ефективним у профілактиці професійного вигорання, оскільки дозволяє працівникам навчитися інакше реагувати на стресові фактори, контролювати свої емоції та уникати надмірної психоемоційної напруги [11].

Екзистенціальний підхід в арт-терапії фокусується на пошуку сенсу життя та усвідомленні власної відповідальності за вибір. В межах цього підходу творчий процес допомагає клієнтам досліджувати фундаментальні питання свого існування, а також краще зрозуміти власні цінності. Для людей з професійним вигоранням це є важливим, адже вони можуть переосмислити свої цілі, цінності та віднайти нову мотивацію для подальшої діяльності, що допомагає уникнути повторного виникнення вигорання [52].

У профілактиці та корекції професійного вигорання використовуються різні техніки арт-терапії, які дозволяють ефективно вирішувати поставлені завдання.

Основна увага дослідження була зосереджена на трьох ключових аспектах професійного вигорання: емоційному виснаженні, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Результати дослідження показали, що 34% працівників мають високий рівень емоційного виснаження, що свідчить про серйозне емоційне навантаження та стресові чинники в робочому середовищі. Середній рівень емоційного виснаження продемонстрували 42% респондентів, що вказує на наявність помірного рівня стресу. Низький рівень емоційного виснаження зафіксовано у 24% співробітників, що є позитивним показником їхньої стресостійкості. Аналіз рівня деперсоналізації показав, що 20% респондентів мають високий рівень цього показника, що може негативно впливати на їхню взаємодію з колегами та клієнтами. Середній рівень деперсоналізації, який показали 48% учасників, вказує на емоційне відчуження, що періодично виникає внаслідок робочого стресу. Низький рівень деперсоналізації спо-

стерігався у 32% респондентів, що свідчить про підтримувальні стосунки у колективі та високу залученість у робочий процес. Щодо редукції особистих досягнень, лише 12% працівників продемонстрували високий рівень цього показника, що свідчить про відчуття зниження власної ефективності та мотивації. Середній рівень редукції особистих досягнень був зафіксований у 50% респондентів, що вказує на епізодичні сумніви в професійній значущості їхньої роботи. Низький рівень редукції особистих досягнень продемонстрували 38% респондентів, що свідчить про їхнє задоволення роботою та впевненість у своїх професійних здібностях.

Методика «Чи конфліктна ви особистість?» виявила, що 29% працівників мають високий рівень конфліктності, що свідчить про схильність до активного втручання у конфлікти. Середній рівень конфліктності зафіксовано у 45% респондентів, які схильні до конфліктів лише за необхідності. Низький рівень конфліктності мали 26% учасників, що вказує на їхню здатність підтримувати гармонійні стосунки з колегами.

За результатами тесту на рівень стресу за методикою В. Ю. Щербатих, 44% респондентів продемонстрували високий рівень стресу, що вказує на необхідність підтримки в управлінні стресом. Середній рівень стресу спостерігався у 38% працівників, які зазнають емоційного напруження, але здатні контролювати його. Низький рівень стресу був зафіксований у 18% учасників, що свідчить про їхню здатність зберігати емоційну рівновагу.

Метою кореляційного аналізу було виявити зв'язки між різними аспектами психологічного стану працівників, щоб краще зрозуміти, як ці фактори взаємодіють між собою.

Для цього ми розрахували коефіцієнти кореляції Пірсона між такими показниками (табл. 3):

- Психоемоційне виснаження (ПВ) з методики Маслач
- Особистісне віддалення (ОВ) з методики Маслач
- Професійна мотивація (ПМ) з методики Маслач
- Рівень стресу за В. Ю. Щербатих
- Рівень конфліктності з методики «Чи конфліктна ви особистість?»

Психоемоційне виснаження (ПВ) має сильний позитивний зв'язок з рівнем стресу ($r = 0,72$, $p < 0,01$), що свідчить про те, що підвищення емоційного виснаження супроводжується підвищенням рівня стресу. Також спостерігається значуща позитивна кореляція з рівнем конфліктності ($r = 0,58$, $p < 0,05$), що

може свідчити про те, що респонденти з високим емоційним виснаженням більш схильні до конфліктів. Водночас, існує негативний зв'язок із професійною мотивацією ($r = -0,65$, $p < 0,01$), що вказує на те, що з підвищенням виснаження знижується мотивація до роботи.

Особистісне віддалення (ОВ) показало сильний позитивний зв'язок з рівнем стресу ($r = 0,68$, $p < 0,01$) та з психоемоційним виснаженням ($r = 0,76$, $p < 0,01$). Це може вказувати на те, що працівники, які емоційно виснажені, більш схильні до емоційного відчуження. Віддалення також помірно корелює з рівнем конфліктності ($r = 0,54$, $p < 0,05$).

Професійна мотивація (ПМ) має значущі негативні кореляції з психоемоційним виснаженням ($r = -0,65$, $p < 0,01$), рівнем стресу ($r = -0,60$, $p < 0,01$) та особистісним віддаленням ($r = -0,50$, $p < 0,05$). Це вказує на те, що респонденти з вищою мотивацією менш схильні до вигорання та стресу.

Рівень стресу спостерігається сильний позитивний зв'язок з рівнем конфліктності ($r = 0,70$, $p < 0,01$), що може свідчити про підвищену схильність до конфліктів у стані підвищеного стресу. Стрес також має значущі позитивні кореляції з психоемоційним виснаженням та особистісним віддаленням.

Рівень конфліктності виявився помірно пов'язаним із показниками виснаження та віддалення, а також з професійною мотива-

цією (негативна кореляція, $r = -0,45$, $p < 0,05$). Це вказує на те, що люди з високою мотивацією менш схильні до конфліктів (табл. 4).

Кореляційний аналіз надає краще розуміння зв'язків між стресом, професійним вигоранням та конфліктністю серед працівників підприємства. З огляду на виявлені кореляції, доцільно рекомендувати програми підтримки, що сприятимуть зниженню стресу та підвищенню професійної мотивації

Для проведеного дослідження на базі ТОВ «ДМ-Київтранс» ми також застосували регресійний аналіз, щоб визначити, яким чином різні фактори впливають на рівень психоемоційного виснаження, деперсоналізацію та професійну мотивацію. До регресійного аналізу були включені такі предиктори: рівень стресу, рівень конфліктності, професійна мотивація, особистісне віддалення та психоемоційне виснаження (табл. 5):

Із таблиці 5 бачимо, що рівень стресу виявився найбільш значним фактором, що впливає на рівень психоемоційного виснаження ($B = 0,58$, $p < 0,001$). Це свідчить про те, що зі зростанням стресу рівень виснаження також значно зростає. Рівень конфліктності ($B = 0,35$, $p = 0,023$) та особистісне віддалення ($B = 0,45$, $p = 0,001$) також мають позитивний вплив на психоемоційне виснаження, вказуючи на те, що конфліктність та відчуженість підсилюють емоційне вигорання. Професійна

Таблиця 3

Кореляційний аналіз між психоемоційним виснаженням, особистісним віддаленням, професійною мотивацією, рівнем стресу та рівнем конфліктності

Показник	ПВ	ОВ	ПМ	Рівень стресу	Рівень конфліктності
Психоемоційне виснаження (ПВ)	1,00	0,76**	-0,65**	0,72**	0,58*
Особистісне віддалення (ОВ)	0,76**	1,00	-0,50*	0,68**	0,54*
Професійна мотивація (ПМ)	-0,65**	-0,50*	1,00	-0,60**	-0,45*
Рівень стресу	0,72**	0,68**	-0,60**	1,00	0,70**
Рівень конфліктності	0,58*	0,54*	-0,45*	0,70**	1,00

Примітки: Коефіцієнти кореляції позначені як *значущі на рівні $p < 0,05$. ** позначає значущі кореляції на рівні $p < 0,01$.

Таблиця 4

Опис показників кореляційного аналізу

Показник	Позитивний кореляційний зв'язок	Негативний кореляційний зв'язок
Психоемоційне виснаження (ПВ)	Рівень стресу, конфліктність	Професійна мотивація
Особистісне віддалення (ОВ)	Рівень стресу, ПВ	Професійна мотивація
Професійна мотивація (ПМ)	-	Психоемоційне виснаження, рівень стресу, ОВ
Рівень стресу	Психоемоційне виснаження, ОВ, конфліктність	Професійна мотивація
Рівень конфліктності	Психоемоційне виснаження, стрес	Професійна мотивація

мотивація, навпаки, виявилася негативним предиктором психоемоційного виснаження ($B = -0,42$, $p = 0,004$), що означає, що мотивація до роботи знижує рівень виснаження.

Із таблиці 6 бачимо, що найбільший вплив на деперсоналізацію має рівень стресу ($B = 0,50$, $p < 0,001$), що вказує на те, що зі зростанням стресу працівники стають більш відчуженими та байдужими до оточення. Психоемоційне виснаження також має значний вплив на рівень деперсоналізації ($B = 0,47$, $p < 0,001$), що підтверджує, що емоційне виснаження підсилює емоційне відчуження. Рівень конфліктності ($B = 0,29$, $p = 0,006$) має помірний позитивний вплив на деперсоналізацію, а професійна мотивація знову виступає захисним фактором ($B = -0,38$, $p = 0,014$), що знижує рівень деперсоналізації.

Із таблиці 7 помітно, що рівень стресу ($B = -0,45$, $p = 0,001$) та психоемоційне виснаження ($B = -0,52$, $p < 0,001$) є значними негативними предикторами професійної мотивації, що свідчить про те, що з підвищенням стресу та виснаження знижується мотивація до роботи. Рівень конфліктності ($B = -0,30$, $p = 0,016$) та деперсоналізація ($B = -0,40$,

$p = 0,010$) також мають негативний вплив на професійну мотивацію, вказуючи на те, що схильність до конфліктів та емоційна дистанційованість знижують внутрішню мотивацію працівників.

Результати регресійного аналізу показують, що рівень стресу є значним фактором, що впливає на всі аспекти професійного вигорання, включаючи психоемоційне виснаження, деперсоналізацію та професійну мотивацію. Психоемоційне виснаження також виступає важливим фактором, що підсилює деперсоналізацію та знижує мотивацію. Професійна мотивація, навпаки, має захисний ефект, знижуючи рівень вигорання та деперсоналізації. Рівень конфліктності має помірний негативний вплив на професійний стан, підвищуючи вигорання та деперсоналізацію, а також знижуючи мотивацію до роботи. Вони вказують на важливість розробки програм підтримки, спрямованих на зниження стресу, підвищення мотивації та управління конфліктами для покращення психоемоційного стану працівників.

Таким чином, рівень професійного вигорання серед працівників ТОВ «ДМ-Київтранс» демон-

Таблиця 5

Регресійний аналіз з рівнем психоемоційного виснаження як залежною змінною

Показник	Коефіцієнт регресії (B)	Стандартна помилка (SE)	t-значення	p-значення
Рівень стресу	0,58	0,12	4,83	<0,001
Рівень конфліктності	0,35	0,15	2,33	0,023
Професійна мотивація	-0,42	0,14	-3,00	0,004
Особистісне віддалення	0,45	0,13	3,46	0,001

Таблиця 6

Регресійний аналіз з рівнем деперсоналізації як залежною змінною

Показник	Коефіцієнт регресії (B)	Стандартна похибка (SE)	t-значення	p-значення
Рівень стресу	0,50	0,11	4,55	<0,001
Рівень конфліктності	0,29	0,10	2,90	0,006
Професійна мотивація	-0,38	0,15	-2,53	0,014
Психоемоційне виснаження	0,47	0,12	3,92	<0,001

Таблиця 7

Регресійний аналіз з рівнем професійної мотивації як залежною змінною

Показник	Коефіцієнт регресії (B)	Стандартна помилка (SE)	t-значення	p-значення
Рівень стресу	-0,45	0,13	-3,46	0,001
Рівень конфліктності	-0,30	0,12	-2,50	0,016
Психоемоційне виснаження	-0,52	0,14	-3,71	<0,001
Деперсоналізація	-0,40	0,15	-2,67	0,010

струє значні коливання, що пов'язані з різними аспектами їхньої роботи та психологічного стану. Результати проведених методик показали, що рівень стресу має суттєвий вплив на показники психоемоційного виснаження, деперсоналізації та професійної мотивації. Працівники з високим рівнем стресу, як правило, демонструють підвищене емоційне виснаження та деперсоналізацію, що може негативно позначатися на їхній залученості до роботи та взаємодії з колегами.

Кореляційний аналіз підтвердив взаємозв'язки між рівнем стресу, емоційним виснаженням, відчуженістю від колективу та низькою мотивацією. Це свідчить про необхідність підтримки працівників, особливо в питаннях управління стресом та емоційною стабільністю. Водночас, результати показують, що професійна мотивація є важливим захисним фактором, який зменшує негативний вплив стресу та вигорання на працівників.

Регресійний аналіз підтвердив важливість рівня стресу як основного чинника, що впливає на всі аспекти професійного вигорання. Разом з тим, рівень конфліктності також має помітний вплив на психоемоційний стан працівників, підвищуючи рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, водночас знижуючи професійну мотивацію.

Загальні результати підкреслюють важливість розробки програм, спрямованих на зниження стресу та підвищення професійної мотивації серед співробітників. Важливим напрямком є навчання методів управління стресом, розвиток навичок емоційної стійкості та створення підтримувального робочого середовища.

Пропонуємо рекомендації для впровадження програм підтримки, орієнтованих на профілактику професійного вигорання:

1. Розробка системи скринінгу психоемоційного стану.

– Регулярне проведення оцінки рівня стресу та вигорання за допомогою стандартизованих опитувальників (наприклад, опитувальник Масляч для оцінки вигорання).

– Створення анонімних онлайн-платформ для самодіагностики працівників з рекомендаціями щодо подальших дій.

2. Запровадження тренінгів із саморегуляції та управління стресом.

– Організація тренінгів з технік релаксації, таких як медитація, дихальні вправи, майндфулнес.

– Навчання методам когнітивно-поведінкової терапії для роботи з негативними думками та емоціями.

3. Підтримка професійного розвитку та мотивації.

– Впровадження програм наставництва, які сприятимуть зміцненню командного духу та підтримці молодих спеціалістів.

– Нагородження працівників за досягнення, що сприяє підвищенню професійної самооцінки.

4. Розробка програм арт-терапії як складової психологічної допомоги.

– Запровадження групових арт-терапевтичних сесій з використанням методів малювання, музикотерапії, драматерапії чи інших творчих форм.

– Створення творчих просторів для самовираження працівників у межах організації.

5. Формування сприятливого робочого середовища.

– Перегляд робочого графіка для забезпечення можливості відпочинку (гнучкий графік, регулярні перерви).

– Облаштування зон відпочинку на робочому місці.

6. Впровадження системи психологічної підтримки.

– Організація консультацій із психологами чи психотерапевтами як в індивідуальній, так і в груповій формі.

– Проведення семінарів із подолання емоційного виснаження для керівників і працівників.

7. Розвиток корпоративної культури турботи про працівників.

– Підтримка культури відкритого спілкування між керівниками та працівниками для зменшення напруженості у взаєминах.

– Забезпечення можливостей для соціальної взаємодії (корпоративні заходи, спільні обіди, спортивні активності).

8. Моніторинг ефективності програм профілактики вигорання.

– Регулярний збір зворотного зв'язку від працівників щодо впроваджених заходів.

– Коригування програм відповідно до змін у потребах працівників і специфіки їхньої роботи.

Впровадження цих заходів сприятиме зниженню рівня професійного вигорання, підвищенню задоволеності працею та продуктивності працівників.

Висновки до даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження підтверджує, що синдром професійного вигорання є багатовимірним феноменом, який включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукацію особистих досягнень. На основі аналізу літератури та отриманих результатів можна зробити такі висновки:

Основними характеристиками професійного вигорання є:

– Емоційне виснаження проявляється через сильну втому, зниження енергії та апатію. У дослідженні високий рівень емоційного виснаження зафіксований у 34% працівників.

– Деперсоналізація пов'язана з емоційним відчуженням, знеособленням стосунків, що негативно впливає на робочу атмосферу. Високий рівень деперсоналізації виявлено у 20% учасників.

– Редукція особистих досягнень супроводжується відчуттям низької ефективності та втрати мотивації, але серед працівників цей показник виявлено у відносно невеликої частки (12%).

Фактори впливу: значущі позитивні кореляції між емоційним виснаженням, стресом і конфліктністю свідчать про взаємозалежність цих факторів; негативний зв'язок між професійною мотивацією та показниками стресу та вигорання вказує на важливість підтримки мотиваційних аспектів працівників.

Арт-терапія, як один із методів психокорекції, сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню самооцінки та відновленню психологічного балансу. Її застосування з використанням психодинамічного, гуманістичного, когнітивно-поведінкового та екзистенціального підходів доводить свою ефективність у профілактиці та подоланні професійного вигорання.

Перспективами подальших досліджень визначаємо: поглиблене вивчення факторів вигорання; розробку профілактичних програм; аналіз ефективності інтервенцій та дослідження впливу технологій, зокрема можливості онлайн-терапії та мобільних додатків для самодопомоги.

Загалом результати дослідження підтверджують необхідність системного підходу до профілактики та подолання професійного вигорання, враховуючи як індивідуальні, так і організаційні аспекти.

Література:

1. Бакаленко О. А. Психологічна компетентність як ключова компетентність сучасного фахівця. *Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Серія «Теорія культури і філософія науки»*. Випуск 58. 2018. С. 132–138.
2. Галецька І. І., Мельник М. М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. За ред. С.Д. Максименка. Київ. ІВЦ Держкомстату України. 2007. Вип. 6. С. 89–95.
3. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В., Ковальчук О. С., Федосова Г. Л., Філатова О. Ф., Філь О. А. Дослідження синдрому професійного вигорання у вчителів. Київ. «Міленіум». 2004. 24 с.
4. Кириленко О. А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина-людина». Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03. Київський Національний університет імені Т. Шевченка. Київ. 2007. 20 с.
5. Кокур О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. Київ. Міленіум, 2004. 265 с.
6. Лепейко Т. І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід). Монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. 236 с.
7. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. 2011. № 14-15. С. 49–54.
8. Раєвська Я., Солякова О. Розвиток емоційної компетентності особистості: теоретичний дискурс. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*, 2022. (3 (52), 127–132. <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2021.3.18>
9. Freudenberg H. J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159–165.
10. Kirkwood M., Christie D. The role of teacher research in continuing professional development. *British Journal of Educational Studies*. 2006. Vol. 54. № 4. P. 429–448.