

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОДІАГНОСТИКИ ТА КЛІНІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДИПЛОМНА РОБОТА:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО  
ВИГОРАННЯ ГРАФІЧНИХ ДИЗАЙНЕРІВ**

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр»

з напрямку «психологія»

Студентки 4 курсу 4 групи  
(спеціальність 053 «Психологія»,  
освітня програма «Психологія»)

**Новосельської Аліни Олегівни**

Науковий керівник:

доктор психологічних наук,  
професор кафедри психодіагностики та клінічної психології

**Крупельницька Людмила Францівна**

Допустити до захисту в ДЕК  
кафедра психодіагностики та  
клінічної психології  
Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
завідувач кафедри:  
доктор психологічних наук,  
професор Бурлачук Леонід Фокович

\_\_\_\_\_  
(підпис)

## ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1	7
ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	7
1.1. Поняття та основні ознаки емоційного вигорання	7
1.2. Причини та особливості вигорання у працівників креативної індустрії	14
1.3. Сучасні дослідження психологічних аспектів роботи графічних дизайнерів та особливостей професійного вигорання	20
Висновки до розділу 1	29
РОЗДІЛ 2	31
ОРГАНІЗАЦІЯ, ЗАГАЛЬНА МЕТОДИКА ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ГРАФІЧНИХ ДИЗАЙНЕРІВ	31
2.1. Завдання та гіпотези дослідження	31
2.2. Операціоналізація конструктів моделі синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів	33
2.3. Характеристики досліджуваної вибірки	48
Висновки до розділу 2	50
РОЗДІЛ 3	52
РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ГРАФІЧНИХ ДИЗАЙНЕРІВ	52
3.1. Первинний аналіз даних	52
3.2. Встановлення психологічних чинників, що впливають на вираженість синдрому емоційного вигорання	66
3.3. Якісний аналіз аспектів роботи графічних дизайнерів	68
Висновки до розділу 3	73
ВИСНОВКИ	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	79
ДОДАТКИ	877

## ВСТУП

**Актуальність** теми пов'язана з наявною проблемою емоційного вигорання у робітників багатьох професій, однак дуже мало даних стосовно вигорання в креативній індустрії. Були проведені дослідження з метою оцінки вигорання у багатьох професіях соціальних служб, таких як вчителі (Рассел, Альтмайер та Вельцен, 1987), медичні працівники (Ландсбергіс, 1988) та соціальні працівники (Фройденбергер, 1974). І в більшості з них фактор, який зменшував потужність чи схильність до емоційного вигорання був саме креативністю. Відповідно виникає питання, чи допомагає це у зменшенні інтенсивності емоційного вигорання для креативних індустрій.

Графічний дизайн дедалі стає більш популярним та стрімко розвивається сфера в Україні. Саме тут креативність є провідним фактором для генерування та втілення ідей.

Синдром емоційного вигорання - це актуальна тема, яку часто не сприймають серйозно. Ця робота має на меті дослідити не лише особистісні риси, що впливають на схильність до емоційного вигорання, а й чинники, які змушують людей перепрацьовувати. Це може бути сукупність економічних, соціальних та психологічних факторів, які і будуть досліджені у даній роботі. Небезпечним є те, що синдром емоційного вигорання не проходить сам по собі, а часто може спричиняти й інші розлади, якщо не звертати на нього увагу та не звертатися до спеціаліста. Так, наприклад, посилення симптомів депресії було пов'язане з подовженими робочими годинами та перепрацюванням багатьма дослідниками (Weston at al., 2019).

Було виявлено ряд причин вигорання у креативних індустріях, таких як часте неотримання оплати за понаднормові години, проблеми з графіками (Hesmondhalgh & Baker, 2010), досвід роботи, малі замовлення (MacDonald at al., 2016), вплив пандемії COVID-19 (Meyrick, 2019), невизначеність майбутнього (Hesmondhalgh & Baker, 2010), зв'язки з перфекціонізмом (Wigert et al., 2012), очікуваннями, прокрастинацією, тайм-менеджментом (Hailikari, 2020). Однак практично не виявленим лишається зв'язок між емоційним

вигоранням та синдромом втрачених можливостей, втомую від прийняття рішень та володінням способами генерування ідей та креативних технік у наукових дослідженнях.

**Метою** роботи є встановлення психологічних чинників синдрому емоційного вигорання у графічних дизайнерів.

**Об'єктом** дослідження є емоційна сфера особистості.

**Предметом** дослідження є психологічні чинники синдрому емоційного вигорання в графічних дизайнерів.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати психологічні підходи до вивчення синдрому емоційного вигорання та встановити його особливості у графічних дизайнерів.
2. Проаналізувати зв'язок креативності та синдрому емоційного вигорання.
3. Виявити емпіричну специфіку синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів.
4. Встановити психологічні чинники емоційного вигорання графічних дизайнерів.

**Теоретико-методологічні основи дослідження:**

Довгий час синдром емоційного вигорання не використовували у медичній термінології. DSM-V досі не включає в себе такого діагнозу, однак МКБ-10 вже класифікує "вигорання" як тип немедичної складності управління життям. Нова версія МКБ-11, яка скоро увійде в силу, має "КД85 Вигорання".

У вигорання багато теоретиків і однією з найвідоміших теорій є теорія К. Масlach, де вигорання трактується як процес або послідовність трьох компонентів: емоційне виснаження, знеособлення та зменшення особистих досягнень. Довгий час це було основною теорією, за якою був розроблений інструментарій MBI для діагностики вигорання.

Нещодавно була запропонована нова концепція діагностування професійного вигорання. Для розробки MBI застосовувався індуктивний підхід, що наразі не задовольняє вимоги до якості діагностичного матеріалу. У роботі

було розглянуто ряд недоліків та їхнє вирішення у новій концепції вигорання - Інструмент оцінки вигорання (ВАТ). Вони виокремили наступні конструкти: виснаження, емоційні порушення, когнітивні порушення, психічна дистанція, психологічний дистрес та психосоматичні скарги.

Достатньо мало досліджень робочого процесу графічних дизайнерів, однак було виявлено зв'язки з перфекціонізмом, очікуваннями, прокрастинацією, тайм-менеджментом, часте неотримання оплати за понаднормові години, проблеми з графіками, досвід роботи, малі замовлення, вплив пандемії COVID-19, невизначеність майбутнього.

Відповідно до поставлених завдань у роботі застосовувалися такі **методи дослідження:**

а) теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукових даних;

б) емпіричні: Шкала “Перфекціонізм” В. Шауфелі у перекладі Л. Карамушки, ТІРІ (10-пунктовий п'ятифакторний опитувальник рис особистості, розробленого С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном) в українській адаптації М. Кліманської, Time Management Test Tool (Тест тайм-менеджменту) в авторському перекладі, Burnout Assessment Tool (Інструмент оцінки вигорання) в авторському перекладі, власна розроблена анкета дослідження психологічних чинників синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів.

в) математично-статистичної обробки даних: первинні описові статистики (медіана, середнє арифметичне значення, стандартне відхилення, асиметрія, ексцес); визначення середніх значень (t-критерій Стьюдента), величина ефекту для порівняння середніх за t-критерієм (d Коена), кореляційний аналіз (коефіцієнти Пірсона з корекцією Бенджміна-Хочберга), регресійний аналіз, аналіз узгодженості питань шкал опитувальників ( $\alpha$  Кронбаха і  $\lambda$ б Гутмана).

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення R 3.6.0 (платформа rstudio.cloud).

**Наукова новизна** одержаних результатів полягає в тому, що вперше:

- з'ясовано, що втома від прийняття рішень пов'язана з усіма шкалами синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів;

- виявлено зв'язок між креативними техніками та способами долати труднощі на роботі графічними дизайнерами: використання креативних технік (19%), пошук референсів (15%), перемикання та відпочинок від роботи (22%), методи організації діяльності та робота з мотивацією (6%), однак 38% досліджуваних відзначили, що креативні техніки не працюють або вони з ними не знайомі;

- уточнено найбільш впливові психологічні чинники синдрому емоційного вигорання, а саме - відсутність оплати понаднормових годин, незадоволеність своєю діяльністю, збільшення рівня обтяженості прийняттям рішень, відволікання, потреба забирати роботу додому, а також такі особистісні риси як тривожність та емоційна лабільність;

- розширено уявлення про причини фрустрації графічних дизайнерів на роботі: проблеми із самими робочими завданнями, проблеми з тайм-менеджментом, негативний емоційний фідбек, однотипність та рутинність задач, відсутність підтримки на роботі, брак відпочинку негативні думки про себе як професіонала та фінансова неузгодженість;

- виявлено, що з усіх особистісних рис значущою для синдрому емоційного вигорання є лише емоційна стабільність, а саме - тривожність.

**Практичне значення** роботи полягає у тому, що отримані результати можуть бути використані при діагностиці синдрому емоційного вигорання, при розробці психокорекційних програм для графічних дизайнерів та інших представників креативної індустрії.

**Структура роботи:** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з розділів, загальних висновків, 2 додатків, списку використаної літератури (90 найменування, з них 86 – іноземною мовою). Повний обсяг дипломної роботи становить 97 сторінок, основний зміст викладено на 76 сторінках тексту. Робота містить 7 таблиць, загальним обсягом 2,5 сторінки; 10 рисунків, загальним обсягом 4,5 сторінки.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

### 1.1. Поняття та основні ознаки емоційного вигорання

Емоційне та професійне вигорання достатньо таки поширене явище як у теперішньому, так і в минулому. Однак цікавим є те, що воно не визнано окремим психічним розладом у поточній редакції (датується 2013 роком) Діагностичного та статистичного посібника з психічних розладів (DSM-5). Що стосується Міжнародної статистичної класифікації хвороб та супутніх проблем зі здоров'ям (МКБ), видання МКБ-10 (на поточний період 1994–2021) класифікує "вигорання" як тип немедичної складності управління життям за кодом Z73.0. Це вважається одним із "факторів, що впливають на стан здоров'я та контакт зі службами охорони здоров'я", і "не слід використовувати" для "первинного кодування смертності". Це також вважається однією з "проблем, пов'язаних із труднощами управління життям". Далі стан визначається як "стан життєвого виснаження", яке історично називалося неврастенією. МКБ-10 також містить категорію медичного стану "F43.8 Інші реакції на сильний стрес", яку іноді також називають неврастенією. Шведська національна рада з питань охорони здоров'я визначає неврастенію як більш серйозну, ніж вигорання. Ця категорія входить до тієї ж групи, що і розлад адаптації та посттравматичний стресовий розлад, інші стани, спричинені надмірним стресом, що тривають після усунення стресових факторів.

Нещодавно відбувся перегляд десятої редакції і з'явилась нова версія МКБ. МКБ-11 була випущена в червні 2018 року для першого використання в січні 2022 року. Нова версія має запис, кодований під назвою "КД85 Вигорання". МКБ-11 описує цей стан таким чином:

Вигорання – це синдром, що виявляється як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратись. Характеризується трьома вимірами:

- 1) відчуття виснаження або брак енергії;
- 2) збільшена інтелектуальна дистанція від своєї роботи, або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою;
- 3) зниження професійної ефективності.

Вигорання стосується конкретно явищ у професійному контексті, і їх не слід застосовувати для опису досвіду в інших сферах життя.

Така нова інформація у класифікації може мати позитивні наслідки для допомоги та лікування людей, що мають симптоми професійного вигорання. Також ми можемо спостерігати, що симптоми базуються на теоретичних засадах дослідження вигорання, які ми і розглянемо нижче.

Однією з оригінальних теорій щодо вигорання було те, що це процес або послідовність трьох компонентів: емоційне виснаження, знеособлення та зменшення особистих досягнень (Maslach, 1982). Інші не погодились з цією теорією, кажучи, що не існує фіксованої послідовності; що один компонент не є неминучим наслідком іншого (Schwab & Iwanicki, 1982). Іншою теорією було те, що існує вісім фаз. Кожна фаза включає поєднання або високого, або низького емоційного виснаження, знеособлення та особистих досягнень, і це відповідає вищому рівню загального вигорання, ніж попередня фаза (Golembiewski & Munzenrider, 1988).

П. Ляйтер і К. Маслач опублікували статтю під назвою «Латентні профілі вигорання: новий підхід до розуміння досвіду вигорання» (Leiter & Maslach, 2016). У цій роботі аналіз прихованих даних був використаний для ідентифікації особистісно орієнтованих профілів через вигорання – континуум залучення: виснаження, неефективність, цинізм. Вони стверджували, що в результаті аналізу вийшло п'ять індивідуальних профілів:

- вигорання (високе по всіх трьох вимірах);
- залученість (низька з усіх трьох вимірів);
- надмірна розширеність (лише при виснаженні);
- відключеність (лише з високим цинізмом);
- неефективність (лише з високим рівнем неефективності).

Неефективний профіль вищий за оцінкою неефективності, ніж за виснаженням чи цинізмом. Оригінальні дослідження Маслача назвали цей вимір «зниженими особистими досягненнями», він також був описаний як зниження продуктивності чи можливостей, низький моральний стан та нездатність справлятися (Leiter & Maslach, 2016). Що стосується стосунків на робочому місці, дослідження підтвердили, що стосунки з керівниками та колегами, можливо, є більш актуальними, ніж навантаження та інші стресові фактори, що стосується схильності до вигорання (Leiter et al., 2015). Негативні соціальні взаємодії віддаляють людей від їхньої роботи, що негативно впливає на їхню професійну ефективність. Подібним чином відсутність визнання та винагороди пов'язана зі зниженням мотивації та професійної ефективності (Danish & Usman, 2010). Неадекватне визнання та винагороди (соціальні, фінансові, можливості просування по службі, похвала) можуть збільшити сприйнятливість до вигорання, оскільки це «знецінює і роботу, і працівника, і тісно пов'язане з почуттям неефективності» (Maslach & Leiter, 2016: p. 105)

Оскільки МВІ вважається золотим стандартом, для вимірювання вигорання ми обмежуємось обговоренням проблем з МВІ і не обговорюємо обмеження інших анкет вигорання. Однак проблеми з МВІ мають концептуальний, технічний та практичний характер.

Нещодавно була запропонована нова концепція діагностування професійного вигорання.

Для розробки МВІ застосовувався індуктивний підхід, а тому за новими даними вважається, що існує певна свавільність щодо кількості та природи вигорання в МВІ. Наприклад, зараз встановлено, що вигорання також характеризується зниженою когнітивною працездатністю, а це означає, що такі когнітивні функції, як увага, концентрація уваги та робоча пам'ять порушуються (Deligkaris, Panagoropoulos, Montgomery & Masoura, 2014). Однак МВІ не включає цей когнітивний вимір, що у свою чергу не відповідає сучасним реаліям максимально. Також було виявлено ряд похибок у технічних

та практичних аспектах методики, таких як тестування та відбір вибірки, формулювання тверджень та відповідей та інше.

Таким чином нова концепція інструменту оцінювання вигорання «Burnout Assessment Tool» (BAT) включає в себе ряд принципів.

По-перше, у цьому інструменті поєднується дедуктивний та індуктивний підходи. Їхній дедуктивний підхід базується на принципі, згідно з яким BAT має відповідати теоретичному опису вигорання, як надано Schaufeli and Taris (2005). Вони слідували за Едвардом Торндайком (1874-1949), великим старим дослідником психологічної втоми, який стверджував, що основним принципом втоми є "непереносимість будь-яких зусиль". На його думку, втома – це як нездатність, так і небажання витратити зусилля, що відображається відповідно її енергетичною та мотиваційною складовою. Отже, згідно Шауфелі та Таріса (2005), нездатність (виснаження) та небажання (дистанціювання) становлять дві сторони однієї і тієї ж монети вигорання.

Як зазначалося вище, вигорання має енергетичну та мотиваційну складову, що відображається тим, що людина більше не може працювати та не хоче витратити сили на роботу. Meijman and Schaufeli (1996) стверджували, що небажання витратити більше зусиль є функціональним при гострій психологічній втомі. Наприклад, опір витратити зусилля на роботі зростає протягом робочого дня, коли працівник стає все більш втомленим. Ця спадна мотивація вказує на те, що настав час перестати працювати, щоб можна було відновитись. Отже, насправді ця знижена мотивація у вигляді розумового дистанціювання діє як захисний механізм, що заважає людині витратити додатково енергію. У "нормальній" професійній втомі дистанціювання та дистанціювання є функціональним, оскільки сприяє одужанню або переходу до іншого завдання, а отже, зменшить втому. Однак при хронічній втомі захисний механізм дистанціювання не працює, оскільки він звик до відносно постійних порушень мотивації. Психічне дистанціювання має стати частиною професійного життя: замість рішення це тепер частина проблеми, яку ми називаємо вигоранням. Отже, психічне дистанціювання можна розглядати як

неадекватну стратегію подолання втоми, яка сприяє, а не зменшує виснаження, як це показує лонгітудне дослідження серед вчителів та медсестер (Taris, Le Blanc, Schaufeli & Schreurs, 2005).

ВАТ був розроблений на основі діалектики між апіорним, теоретичним описом вигорання (дедукція), а також емпіричним переліком характеристик вигорання (індукція) внаслідок інтерв'ю та кластеризації.

По-друге, вигорання характеризується не лише виснаженням та розумовою дистанцією, але також порушенням когнітивним функціонуванням, таким як низький рівень уваги та концентрації уваги, а також проблеми з робочою пам'яттю (Deligkaris, et al., 2014). Більше того, такі когнітивні порушення особливо стійкі. Незважаючи на те, що через два роки після лікування пацієнти з вигоранням ефективніше виконували ряд когнітивних завдань, рівень їхньої ефективності все ще був меншим, ніж у звичайних здорових суб'єктів (Van Dam, Keijsers, Eling & Becker, 2012). Подібний висновок робить шведське дослідження; навіть через три роки після того, як пацієнти з вигоранням звернулися за допомогою, їхні когнітивні функції, пов'язані зі швидкістю, увагою та пам'яттю, все ще не на нормальному, здоровому рівні (Johnsdottir, Noldlund, et al., 2017). Отже, здається, що когнітивні порушення є не лише частиною синдрому вигорання, але і тривають дуже довго, навіть після того, як інші симптоми вигорання зменшуються. У сукупності це достатня причина для спеціального сканування переліку симптомів на наявність ознак порушеного когнітивного функціонування.

По-третє, через те, що його використовують як інструмент оцінки, ВАТ повинен надати єдиний бал рівня вигорання. Це означає, що ВАТ припускає, що вигорання – це синдром, який складається із взаємопов'язаних симптомів, що стосуються одного основного психологічного стану. Це не змінює того факту, що симптоми або розміри вигорання можуть також використовуватися окремо, наприклад, для подальшого уточнення загальної картини, що може бути особливо важливим для індивідуальної оцінки вигорання.

Діагностичне використання також означає, що для ВАТ мають бути доступні клінічно підтверджені межові значення. Вони повинні базуватися на чітко визначеній групі людей, яка відповідає певним критеріям включення щодо вигорання. Іншими словами, встановлюються межові значення ВАТ на основі оцінок людей, які однозначно страждають від вигорання. Використовуючи їх як орієнтир, можна оцінити ризик вигорання людини.

Відповідно до вищезазначених аспектів, дослідниками було концептуалізовано структуру вигорання, що відрізняється від теорії К. Масlach. Вони виокремили наступні конструкти:

1. Виснаження. Це стосується серйозних втрат енергії, що призводить до відчуття як фізичного (втома, відчуття слабкості), так і психічного (відчуття виснаження та зношеності) виснаження. До специфічних симптомів належать: нестача енергії для початку нової роботи, почуття повної використаності після цілого робочого дня, швидка втома навіть після мінімальних зусиль на роботі та неможливість розслабитися після роботи.

2. Емоційні порушення. Це проявляється в інтенсивних емоційних реакціях і почуттях, переповнених своїми емоціями. До специфічних симптомів належать: почуття розчарування і гніву на роботі, дратівливість, надмірна реакція, почуття засмученості чи смутку, не знаючи чому, і відчуття нездатності контролювати свої емоції на роботі.

3. Когнітивні порушення. На це вказують проблеми з пам'яттю, дефіцит уваги та концентрації, а також низькі когнітивні показники. До специфічних симптомів належать: труднощі чітко мислити та вчитися новому на роботі, забудькуватість та розсіяність, нерішучість, погана пам'ять, дефіцит уваги та концентрації, проблеми з концентрацією уваги на роботі.

4. Психічна дистанція. Психологічне дистанціювання від роботи свідчить про сильне небажання або відразу до роботи. Хтось розумово - а іноді навіть фізично - відмовляється від роботи і уникає контактів з іншими, наприклад, з клієнтами та колегами. Байдушність і цинічне ставлення характерні

для психічної дистанції. Ентузіазму та інтересу до роботи майже немає, і людина відчуває, що працює на автопілоті.

На додаток до цих основних симптомів, вигорання також включає додаткові конструкти:

5. Психологічний дистрес. Це стосується нефізичних симптомів, які є наслідком психологічних проблем, таких як проблеми зі сном, занепокоєння, відчуття напруги і тривожності, відчуття, що турбує шум і натовп, і коливання ваги без дотримання дієти.

6. Психосоматичні скарги. Це стосується фізичних скарг, які не пояснюються фізичним розладом, але посилюються або виникають внаслідок якоїсь психологічної проблеми. Прикладами є серцебиття та біль у грудях, проблеми зі шлунком та кишечником, головні болі, болі в м'язах та частота хворіння.

7. Пригнічений настрій. Це стосується похмурого і сумного настрою і неможливості випробувати задоволення. Депресивні люди безсилі, страждають від провини і розчаровуються в собі. Зверніть увагу, що пригнічений настрій є нормальною, тимчасовою реакцією на розчарування або втрату, і його слід відрізнити від розладу настрою, який є психіатричним синдромом.

Окрім даної структури, ми розглянули у нашій роботі й інші гіпотези та теорії психологічних чинників синдрому емоційного вигорання.

Ще одним із найпоширенішим фактором вигорання може бути втома від прийняття рішень. За оцінками експертів, люди щодня приймають 35 000 віддалених свідомих рішень. (За даними Університету Корнел, ми робимо понад 200 лише на продуктах харчування.) Ми можемо сміливо стверджувати, що творці та власники малого бізнесу роблять ще більше.

І середня людина перемикається між завданнями більше 300 разів на день, на основі досліджень втоми від прийнятих рішень від RescueTime.

Це справді може бути проблемою, адже за цією концепцією, ваша сила волі вичерпується з кожним рішенням. У дослідженнях К. Вохса та Р. Баумейстера було перевірено гіпотезу, згідно з якою прийняття багатьох рішень

погіршує подальший самоконтроль. Виходячи з обмеженої ресурсної моделі саморегуляції та виконавчої функції, автори припустили, що прийняття рішень вичерпує той самий ресурс, який використовується для самоконтролю та активної реакції. У 4 лабораторних дослідженнях деякі учасники робили вибір серед споживчих товарів чи варіантів курсів коледжу, тоді як інші думали про ті самі варіанти, не роблячи вибору. Прийняття рішень призвело до зниження самоконтролю (тобто, менша фізична витривалість, зниження стійкості перед невдачею, більше зволікання та менша якість та кількість арифметичних обчислень). Польове дослідження тоді виявило, що знижений самоконтроль передбачався рівнем попереднього активного прийняття рішень покупцями, про який повідомляли самі. Подальші дослідження показали, що вибір виснажує більше, ніж просто обдумування та формування уподобань щодо варіантів.

У робочій обстановці доводиться часто робити вибори, навіть маленькі. У межах цієї теорії експерти сходяться на думці, що рішення полягає у спрощенні рішень, прийнятті більш важливих рішень на початку дня та передачі роботи, яку не обов'язково виконувати лише вам, тобто делегувати відповідальність.

Цікавим фактом є те, що власники підприємств та виконавчі директори, які делегують документи, отримують на 33% більше доходу, ніж ті, хто має низькі навички делегування.

## **1.2. Причини та особливості вигорання у працівників креативної індустрії**

Останніми роками поширюється тренд на дослідження психологічних аспектів особистості на робочому місці, тому концепція професійного вигорання загально відома. Нещодавно на території України проводилося опитування стосовно вигорання у різноманітних професіях. Дані були отримані в результаті опитування зареєстрованих користувачів сайту grc.ua, проведеного в квітні 2017 року. В опитуванні взяли участь 857 респондентів з різних регіонів України.

На думку українців, в ТОП-5 професій, представники яких в більшій мірі перебувають у зоні ризику пережити стан емоційного вигорання, у порівнянні з іншими, - це вчителі, медики, банкіри, соціальні працівники та продавці. Дані опитування показують, що саме представники соціономічних професій (тип роботи «людина - людина») схильні до синдрому емоційного вигорання більше, ніж інші.

На початку 2009 року журнал Develop провів опитування якості життя 350 співробітників ігрової індустрії.

Статистика була наступною:

98% респондентів не отримують заробітної плати за понаднормову роботу;

85% змушені працювати періодами інтенсивних понаднормових робіт до встановленого терміну;

60% повинні працювати понад 10 годин понаднормово на тиждень або в часи дедлайнів від 25 до 30 годин на тиждень;

60% вважають, що працюють занадто багато;

65% заявляють, що графік роботи вплинув на їхнє здоров'я.

Багато респондентів опитування Develop були дуже критичними до керівництва студії. Конкретні звинувачення включали погане планування та планування та нереальні очікування:

65% не погодились з тим, що "проекти мають чіткий графік";

80% погодились з тим, що "криза спричинена необґрунтованими або нереальними очікуваннями".

Унаслідок цього опитування були виокремлені наступні фактори професійного вигорання креативних професій:

1. Одержимість – зазвичай творчі професіонали люблять те, що вони роблять. Що чудово, якщо вони не перевантажуються, працюючи більше годин і стаючи менш продуктивними.

2. Перфекціонізм – часто справді потрібно бути перфекціоністом, щоб зробити велику роботу. Але є проблема у проведенні межі між високими стандартами та прискіпливим невдоволенням і розчаруванням.

3. Гіперчутливість – спеціалісти вкладаємо в свою роботу стільки себе, що будь-який відгук може відчуватись як особиста критика. А така емоційна прив'язаність може спричинити стрес унаслідок критики.

4. Почуття контролю – часте невміння контролювати все в міру, особливо в роботі з командою.

5. Вага очікувань – високі стандарти породжують великі сподівання. А це у свою чергу може викликати також додатковий стрес та фрустрацію.

Також був проведений синтез літератури про дослідження вигорання у журналістській практиці. До факторів ризику належать: жіноча стать, менший досвід, робоча роль та малий тираж (MacDonald et al., 2016). Тепер розглянемо це детальніше.

Одне дослідження демонструвало запропонований метод систематичного огляду, який передбачений Фінком (Fink, 2010), який містить три основні елементи: вибірка літератури, відбір літератури та видалення даних. Результати показують, що журналісти, яким найбільше загрожує вигорання, є жінки молодшого віку з меншим досвідом роботи в журналістиці, які працюють у невеликих тиражах. Здається, що редактори та репортери відчують вищий рівень вигорання, ніж ті, хто займає інші посади, як і журналісти на не керівних посадах. Цей огляд підкреслює та проблематизує велику увагу до репортерів-чоловіків у налаштуваннях газет, що з часом стає менш значущим. Як і в інших креативних сферах, обговорюється цілий ряд методологічних та теоретичних питань та майбутні галузі досліджень.

Ще однією актуальною темою сьогодення є криза психічного здоров'я у секторі мистецтв та культури. Опитування 2016 року виявило вражаючу статистику: серед опитаних працівників індустрії розваг 15,2% відчували симптоми помірної та важкої депресії, а 44% - помірної та важкої тривожності (Van den Eynde et al., 2016). Не дивно, враховуючи нестабільний характер роботи, що професіонали цієї галузі вигорають. Галузь відчуває суттєві коливання, враховуючи те, що деякі науковці відкрито ставлять під сумнів стійкість творчої праці (Hesmondhalgh and Baker, 2010), а постійне скорочення

державного фінансування сприяє нестабільності галузі. Пандемія COVID-19 оголила крихкість творчої праці, оскільки галузь промисловості вже перебуває у "безглузвих глухих кутах" (Meurgick, 2019).

Вплив пандемії COVID-19 на основні види мистецтва призвів до безпрецедентного знищення, створення неплатоспроможності та примусу до закриття багатьох мистецьких організацій. Громадські програми, фестивалі, виставки та театральні постановки скасовані; деякі програми були піддані невизначеності. У багатьох випадках зменшення доходу на 100% призвело до того, що підприємства скорочували постійний персонал; ті, хто працює за майбутніми контрактами, зазнають безпрецедентних втрат доходу.

Однак це стосується не лише сьогодення. Не потрібні складні історичні дослідження, щоб знайти незліченну кількість прикладів «замучених геніїв» протягом століть: Сократ, Платон, Арістотель, Мікеланджело, Моцарт, Ван Гог, Бетховен, Емілі Дікінсон, Вірджинія Вульф, Едгар Аллан По, Ернест Хеммінгвей, Сільвія Плат. Цих людей хвалять за їхні мистецькі досягнення і часто використовують як зразки для встановлення зв'язку між творчістю та психічними захворюваннями (Arnold, 2004; Caramagno, 1996; Jamison, 1995; Kaufman, 2001). Аналіз цих випадків, який часто проводять помертню, вказує на приклади їхньої боротьби з основними депресивними розладами, біполярними розладами, тривогою та психозом.

Дійсно, цей концептуальний зв'язок між психічними захворюваннями та творчістю досліджується, дискутується та обговорюється століттями (Sussman, 2007; Waddell, 1998; Wolman, 1967) – продовжує пронизувати сучасний дискурс. У наш час, незважаючи на наше сучасне розуміння проблем психічного здоров'я, ми продовжуємо спостерігати припущення, що психічна нестабільність може бути просто – насправді – необхідним тягарем мистецького розуму; прославлений і романтизований, але все ж стійкий стереотип. І так цикл повторюється. Існує зв'язок між психічними захворюваннями та художньою творчістю. Важливо проаналізувати це як

частину питання дослідження, але важливо чітко окреслити різницю між зв'язком та романтизацією.

Деяка література стверджує, що певні підгрупи художників частіше стикаються з проблемами психічного здоров'я, ніж інші. Прикладом цього є американський психолог, робота Джеймса К. Кауфмана над "ефектом Сільвії Плат" (Kaufman, 2001). Тезка цієї концепції, Сільвія Плат, покінчила життя самогубством у віці 30 років, переживаючи більшу частину свого життя клінічну депресію, і її часто використовують як приклад підручника для встановлення зв'язку між психічними захворюваннями та творчістю.

Кілька попередніх (і регулярно цитованих) досліджень (Andreasen, 1987; Jamison, 1989; Ludwig, 1995) показали, що письменники схильні до проблем психічного здоров'я; однак дослідження Кауфмана рухаються далі, стверджуючи, що поети, зокрема жінки-поети, більш сприйнятливі до психічних захворювань та суїцидальних думок, ніж інші митці (Kaufman, 2001).

Наукові дані, що пов'язують креативність та психопатологію, походять із трьох видів досліджень: історіометричних досліджень минулих творців та художників; психіатричні дослідження нинішніх творців на основі клінічних діагнозів; та психометричні дослідження сучасних творців із використанням усталених методів оцінки (Reddy et al., 2018). Історіометричні дослідження показали, що інтенсивність і швидкість психопатологічних симптомів вищі серед видатних творців порівняно із загальною популяцією (Ellis, 1904; Raskin, 1936); Людвіг (1995) також виявив позитивну кореляцію щодо "висвітлення", тобто чим успішніший митець, тим вища очікувана швидкість та інтенсивність психопатологічних симптомів. Психіатричні дослідження підтвердили це твердження, продемонструвавши більш високі показники та інтенсивність психопатологічних симптомів серед видатних (видатних) творців (Andreasen and Canter, 1974; Jamison, 1989).

Психометричне тестування забезпечило подальше підкріплення цих теорій; однак вони також продемонстрували ще одну помітну кореляцію. Barron (2012) та Cattell & Butcher (1968) продемонстрували, що творчі

особистості часто отримують вищі показники за низкою характеристик, зокрема егосилою та самодостатністю, що насправді може гальмувати вплив психопатологічних симптомів. Вони також здатні «здійснювати метакогнітивний контроль над своїми психопатологічними симптомами, використовуючи незвичайні думки для створення, а не підкорюватися незвичайним думкам» (Reddy et al., 2018). Це підтверджує «порогову гіпотезу», яка передбачає, що для досягнення високого рівня креативності необхідний інтелект вище середнього (Neubauer et al., 2014).

Гесмондальг і Бейкер описали умови та досвід праці у творчій та культурній індустрії як “дуже складну версію свободи” (Hesmondhalgh & Baker, 2010). Посилаючись на дослідження художньої праці (Menger, 2006; Towse, 1992), вони стверджували, що:

- художники, як правило, працюють на декількох роботах;
- у цьому секторі широко домінують самозайняті або позаштатні працівники;
- захист робочих місць невеликий, короткострокові контракти і нерегулярні схеми роботи;
- перспективи кар’єрного розвитку невизначені;
- заробіток дуже нерівний;
- художники молодші за інших робітників;
- видається, що робоча сила зростає» (Hesmondhalgh & Baker, 2010).

Потім Гесмондальг і Бейкер спиралися на свої попередні роботи, звертаючись до питання: «чи може творча праця бути хорошою роботою?» (Hesmondhalgh & Baker, 2011). У своїй книзі вони зосередили увагу на понятті творчої праці для подолання прірви між позитивними характеристиками творчої праці (гнучкість, внутрішній інтерес, автономність) та іншими такими як високий рівень незахищеності, поняття економіки концертів, казуалізація та тривалий робочий час (Hesmondhalgh & Baker, 2011).

У своєму аналізі Гесмондальг і Бейкер звернули увагу на той факт, що «до недавнього часу лише дуже мала частина цих досліджень культурного

виробництва була зосереджена на творчій праці, що є фундаментальною для цього виробництва» (Hesmondhalgh & Baker, 2011). Посилаючись на Максвелла, вони стверджували, що існує тенденція ігнорувати або забувати про робочу силу в культурних індустріях, оскільки існує гламурний «приворот» на культурні продукти, який спонукає нас до цього, що призводить до знецінення роботи в цьому секторі (Maxwell, 2001). Більше того, завдяки оцифровці, розповсюдженню нових форм аматорського виробництва та «продюсерства» «відмінність між виробництвом та споживанням стає застарілою» (Hesmondhalgh & Baker, 2011).

### **1.3. Сучасні дослідження психологічних аспектів роботи графічних дизайнерів та особливостей професійного вигорання**

К. Масlach (1993) досі підтримує теорію послідовності. К. Масlach та ін. (1996), розробила опитування для оцінки вигорання у сфері соціальних служб та освіти. Зовсім недавно ці дослідники розробили опитування загального користування (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Категоріями, що оцінюються в цьому загальному опитуванні, є виснаження, цинізм та професійна ефективність.

Результати тестів, спочатку проведених Maslach & Jackson (1981) у сфері людських послуг, показали різницю в балах для чоловіків та жінок, і вигорання різнилось залежно від віку. Результати також показали, що більша освіта асоціюється з вищими показниками виснаження та нижчими показниками деперсоналізації. Результати опитування, обговорені в цій роботі, не показали жодної різниці в балах для чоловіків та жінок, а також відхилення вигорання за віком. Але, враховуючи високоосвічених респондентів цього опитування, може існувати кореляція між освітою та вищими показниками виснаження, а також нижчими показниками цинізму паралельно нижчими показниками деперсоналізації, виявленими у попередніх тестах Маслача та Джексона.

Одне дослідження спробувало відтворити попереднє, включаючи інформацію про те, що деякі дослідження демонстрували зв'язок підвищення

стресу та вигорання за рахунок використання інформаційних систем та комп'ютерів (Weiss 1982).

Було проведено опитування 41 технічного письменника (26 жінок та 15 чоловіків) та 43 технічних ілюстраторів/дизайнерів (15 жінок та 28 чоловіків) у відділі технічної інформації Національної лабораторії Лоуренса Лівермора (Rice, 1998).

Тут використовувалося опитування MBI-GS, яке оцінювало, наскільки респонденти відчують переживання за шкалами К. Маслач:

- а) виснаження;
- б) цинізм, тобто байдужість або віддалене ставлення до роботи;
- в) особиста ефективність.

І цікавим є те, що це дослідження не продемонструвало суттєвої різниці в жодній із субшкал, що свідчить про дискусійність теоретичної частини працівників креативної індустрії.

Дослідження ролі власних емоцій дизайнерів як впливу на дизайнерські процеси, результати та професійну ідентичність обмежені, але вказують на те, що цей досвід може зіграти значну роль у дизайні, особливо навколо процесів ідеації. Одне феноменологічне дослідження намагалося дослідити та виявити критичні варіації у способах розуміння графічними дизайнерами своїх емоційних переживань навколо ідей. На основі інтерв'ю з 15 графічними дизайнерами з'явилось сім різних категорій розуміння. Сюди увійшли наступні категорії: (1) пристосованість дизайнера до проекту, що задає емоційний тон ідеї; (2) високий рівень емоцій збудження, що присутній під час ідеї, але більшою мірою випадковий; (3) високий рівень емоцій збудження, що присутній під час роздумів і управляється шляхом пошуку спокою; (4) високий рівень емоцій збудження, що присутній під час генерації ідеї та регулюються шляхом введення структури або стриманості; (5) високий рівень емоцій збудження, що присутній під час генерації ідеї та управляється шляхом пошуку зворотного зв'язку; (6) емоційні сигнали, що служать інтуїтивним сигналом для

оцінки ідей; та (7) роздуми про емоційні моделі, які підтримують професійне зростання (Hutchinson, 2018).

Попри брак досліджень у сфері, пізнання дизайнера та дизайнерське мислення є загальноприйнятими темами у дослідженні дизайну, і робота Кроса є одним із впливових та відомих прикладів. Типові когнітивні завдання включають переміщення між складними матеріальними деталями та абстрактними принципами; вивчення та аналіз тонкощів та аспектів дизайнерської проблеми; генерування та оцінка оригінальних ідей; матеріалізація, передача та вдосконалення дизайнерських ідей за допомогою прототипів; участь у періодах напруженої роботи; та прийняття особистої відповідальності за дизайнерські рішення та результати (Cross, 2011; Nelson & Stolterman, 2003).

Загалом, результати психологічних досліджень щодо емоцій та творчості неоднозначні; багато досліджень показують зв'язок між творчістю та позитивними емоціями, тоді як багато інших пов'язують творчість з негативними емоціями (Davis, 2009; Yang & Hung, 2014). Мета-аналіз 72 досліджень (62 експериментальних та 10 не експериментальних) продемонстрував, що позитивний настрій, як правило, асоціюється з поліпшенням креативності як широкої конструкції та, зокрема, з діяльністю щодо ідей (Davis, 2009). Крім того, коли стани настрою були експериментально викликані, а неорганічні для учасника, наслідки позитивного настрою були ще сильнішими. Однак у всіх випадках сила ефекту залежала від референтного стану настрою. Наприклад, вплив позитивного настрою на творчі показники був сильнішим у порівнянні з нейтральним настроєм, ніж у порівнянні з негативним настроєм (Davis, 2009). Це може свідчити про те, що переживання певного рівня емоційного збудження – незалежно від валентності – покращує креативність у порівнянні з нейтральною емоційною позицією. З іншого боку, настрої, здається, не впливав на творче вирішення проблем (іншими словами, коли завдання включало оцінний компонент на додаток до генерації ідей), вказуючи на те, що (1) роль емоції може бути завданням – конкретні та

зосереджені більше на процесах ідей та (2) що вплив позитивних та негативних настроїв на ефективність може компенсувати один одного у творчих завданнях з вирішення проблем, які включають генерацію та оцінку ідей (Davis, 2009).

Як проектна професія, орієнтована на цілі, практика дизайну ставить перед своїми виконавцями унікальні виклики. Очікується, що фахівці з дизайну дадуть конкретні результати за заздалегідь визначені терміни. Однак фахівці з дизайну як творчі люди, мають відмінні характеристики щодо питань, пов'язаних із часом. З одного боку, дизайнери відрізняються високим рівнем творчості, вони докладають суворих зусиль для досягнення своїх цілей і стандартів, а також забезпечують чудову роботу, працюючи автономно. З іншого боку, вони схильні зволікати у плані часу, про що свідчать емпіричні дослідження. Більше того, перфекціонізм у творчій культурі створює ще один вимір, що дозволяє проблемам, пов'язаним з часом, з'являтися серед практиків дизайну.

Одне з нещодавніх досліджень систематизувало огляд зв'язку між управлінням часом, перфекціонізмом, зволіканням та вигоранням фахівців з дизайну. Ці атрибути опосередковані особистим, освітнім та професійним досвідом фахівців з дизайну.

Вважається, що щоб уникнути вигорання та зволікання, дизайнерам, які мають високі тенденції до перфекціонізму, потрібно докласти зусиль для управління своєю саморегуляцією та знизити свої очікування. В іншому випадку вони повинні мати вищий рівень навичок управління часом, щоб компенсувати їхній перфекціонізм.

Дослідимо визначення управління часом, яке трансформувалось з часом. Хоча тема обговорювалась з 1950-х років, сам термін вважається неоднозначним, оскільки час є неконтрольованим явищем, яким не можна керувати (Claessens et al., 2007). Однак існують деякі взаємозв'язуючі концепції, які використовуються серед науковців для визначення управління часом. Одним із найдавніших описів управління часом, заснованим на емпіричних дослідженнях, є намагання визначити пріоритети та спланувати набір дій для

досягнення цілей, що базуються на власних потребах (Lakein & Leake, 1973). Взагалі, управління часом також відоме як техніка для ефективного досягнення цілей та виконання необхідних завдань з використанням доступного часу (Orpen, 1994).

В цьому дослідженні розглядалися позитивні ефекти як результати практики управління часом. Це підвищувало задоволеність роботою, у тому аспекті, що можливо, той, хто здатний впровадити для себе навичку управління часом, отримує відчуття контролю над використанням часу (Masan, 1994). Також це веде до зняття фізичного стресу та пов'язаного з роботою стресу та досягнення результатів роботи (Masan, 1994).

Дослідники виявили, що люди з вищим рівнем творчості виявляють відмінні типи зволікання (Subotnik, 1999). На основі емпіричного дослідження Суботник описує, що "...ті, хто займається творчою роботою, частіше описували себе як тих, хто приймає ризики, менше турбується про зволікання...". (Subotnik, 1999). Більше того, новатори, як правило, демонструють поведінку зволікання, оскільки ідеї оригінальних мислителів на 28% більш креативні, ніж ті, хто не зволікає (Grant, 2016). Відповідно, фахівці з дизайну можуть виконувати поведінку зволікання та унікальний рівень самосвідомості, що може призвести до негативних або позитивних результатів. Однозначної відповіді на це питання у науковій спільноті не було отримано.

Оскільки творчі люди схильні зволікати, зволікання тісно пов'язують з перфекціонізмом та вигоранням. Перфекціонізм – це власні очікування, спрямовані на високі стандарти (Wigert et al., 2012).

Крім того, це особистий критик своєї діяльності та поведінки, а також судження про успіх і невдачу на основі досягнутих раніше результатів (Çapan, 2010). Перфекціонізм виглядає як частина поведінки фахівців з дизайну, що призводить також як до позитивних, так і до негативних результатів. Позитивною стороною перфекціонізму є те, що перфекціоністи мають високу ефективність і, як правило, креативні (Wigert et al., 2012). Вони також звикли ставити мету, бути дисциплінованими та докладати багато зусиль для

досягнення успіху (Çapan, 2010). Тип перфекціонізму, пов'язаний із позитивними результатами, вчені називають адаптивним перфекціонізмом (Wigert et al., 2012). Однак ідентифікуються перфекціоністи як люди, що мають амбіційні та нереалістичні стандарти, і які можуть пов'язувати з негативними результатами, такими як зволікання. Вігерт описує цей тип перфекціонізму як неадаптивний перфекціонізм.

Як адаптивні, так і неадаптивні перфекціоністи можуть також мати високі стандарти і критично ставитись до себе. Однак одна з головних відмінностей між адаптивною та неадаптивною поведінкою перфекціоніста полягає в тому, що адаптивні перфекціоністи можуть зазнати помилки, тоді як дезадаптаційні перфекціоністи надмірно критикують себе. Як описують теоретики, неадаптивні перфекціоністи, як правило, зволікають.

Хоча ці два типи перфекціонізму звучать суперечливо, перфекціоніст може мати одночасно як адаптивні, так і дезадаптивні риси (Wigert et al., 2012). З одного боку, фахівці з дизайну відрізняються високою креативністю та здатністю успішно виконувати очікувані роботи, але з іншого боку, їм важко бути задоволеними своїми роботами, хоча вони докладають великих зусиль і часто перевантажуються роботою (Gosling, 2016).

Як ми вже розглядали, у моделі К. Маслач вигорання складається з трьох вимірів: виснаження, яке є найбільш часто обговорюваним; неефективність; та цинізм (Maslach et al., 2001). Незважаючи на те, що виснаження є основним показником вигорання, про який повідомляють переважно, доведено, що виснаження та цинізм мають міцні стосунки між собою, оскільки ці два виміри були виявлені пов'язаними між собою в різних дослідженнях (Maslach & Leiter, 2008).

Вигорання в основному відноситься до виснаження, спричиненого виконанням роботи. Однак виснаження – це не просто переживання, насправді воно призводить до подальших дій, які відривають людину фізично чи емоційно від роботи (Maslach et al., 2001). Хоча на виснаження і цинізм впливає перенапруження чи соціальні проблеми на роботі, неефективність виникає з

різних факторів. Неефективність – це стан, коли людина виявляється неефективною через відсутність відповідних ресурсів. Виявлено, що вигорання працівників існує на роботах із кількісними вимогами до роботи, де навантаження є непропорційним порівняно з наявним часом. Дослідження показали, що вигорання працівників впливає на результати роботи та здоров'я, що головним чином спричиняється виснаженням (Maslach et al., 2001).

К. Маслач розробила теоретичну модель для вироблення більш широкого розуміння внутрішніх та зовнішніх причин вигорання між людиною та навколишнім середовищем. Ця модель включає шість основних сфер, які потребують балансу між людиною та її робочим життям, а це навантаження, контроль, винагорода, спільнота, справедливість та цінності (Maslach & Leiter, 1997). Чим більший розрив між людиною та її роботою в цих 6 доменах, тим вищий ризик вигорання.

Перший домен – це робоче навантаження. Перевантажена нераціональним робочим навантаженням, людина відчує виснажливий вимір вигорання. Другий домен – це контроль. Невідповідність контролю відбувається, коли людина не в змозі контролювати свої ресурси, особливо коли від неї очікується, що вона виконає роботу, які не в зоні її відповідальності. Цей домен пов'язаний з неефективністю, яка також пов'язана з третім доменом: винагорода. Винагорода стосується потреб у компенсаціях, які не обмежуються лише зарплатою, а також соціальними або емоційними винагородами, такими як визнання чи оцінка іншими.

Наступний домен – спільнота. Люди потребують почуття підтримки та зв'язку зі своїми колегами через емоційні стосунки. П'ятий і шостий домени – це справедливість та цінності. Справедливість повинна застосовуватися в різних аспектах, включаючи зарплату, навантаження та інші види винагороди та покарання. Нарешті, розрив в етиці, переконаннях та баченнях також може призвести людей до вигорання.

У тій же статті К. Маслач визначає хороший енергетичний рівень як енергійність, високий рівень участі, відданість справі та захоплюючу

ефективність. Більше того, використовуючи однакову логіку між залученням до роботи та вигоранням, залучення до роботи відбувається, коли узгоджуються шість областей – навантаження, контролю, винагороди, спільноти, справедливості та цінностей.

К. Маслач та М. Лейтер (Maslach & Leiter) уточнюють, що зайнятість на роботі зосереджується на стосунках між особою та її роботою, яка відрізняється від задоволеності роботою, що приносить організаційний аспект роботодавця. Іншими словами, зайнятість на роботі пояснює позитивний результат, коли людина має позитивний досвід роботи, яку вона робить на роботі, або як своєї професії.

Нещодавно один дипломний проект вивчав 105 респондентів, більшість з яких була графічними дизайнерами, а інші у близьких сферах – продуктивний дизайн, ілюстрація, дизайн споживацького досвіду та інше (Hailikari, 2020).

По-перше, багаторазовий регресійний аналіз використався для того, щоб визначити, чи керування часом, зусиллями та перфекціонізм передбачають зволікання. Таким чином було доведено, що управління часом та зусиллями, а також перфекціонізм можуть суттєво пояснити 35% відхилення зволікання. Чим нижчий показник управління часом та зусиллями, тим вищий показник зволікання. По-друге, використовувався простий регресійний аналіз, щоб визначити, чи зволікання передбачає вигорання. Прокрастинація показана як важливий провісник вигорання, який може пояснити 20-відсоткову дисперсію вигорання. По-третє, доведено, що управління часом та зусиллями суттєво впливає на вигорання, з прокрастинацією або без неї як посередником. Той самий метод використовується для аналізу прогнозування перфекціонізму до вигорання, і він також має значний зв'язок з тим, що перфекціонізм пов'язаний із зволіканням та вигоранням.

Іншими словами, це дослідження продемонструвало, що управління часом та зусиллями та перфекціонізм мають суттєву кореляцію із вигоранням. Було цікавим те, як саме та якими способами респонденти намагалися управляти часом. Більшість (82,9%) роблять це, складаючи списки справ, тоді як половина

з них заздалегідь домовляються про свою щоденну діяльність та складають короткострокові плани. 33,3% створюють довгострокові плани, і лише 2,9% організовують свої роботи інтуїтивно.

Більше того, респонденти, які мають дещо нижчі показники перфекціонізму, частіше створюють коротко- та довгострокові цілі. Вони не воліють організовувати свої роботи інтуїтивно (0%). Навпаки, ті, хто воліє організовувати справи інтуїтивно, як правило, мають вищі показники прокрастинації.

Ті, хто регулярно докладає зусиль з управління часом, зазвичай докладають зусиль майже щодня (52,8%) та щотижня (48,6%). Лише деякі (8,3%) щомісяця організовують, планують та оцінюють свій час.

Такі фізичні засоби, як письмовий порядок денний, найбільше використовуються на 68,6% вибірки. Далі йде настільна дошка та мобільні програми, які використовують 53,9% та 39,2% вибірки відповідно.

Більш конкретно, респонденти, які використовують письмові інструменти, як правило, мають вищі показники перфекціонізму і більше сприяють зниженню оцінки прокрастинації. Навпаки, ті, хто користується мобільними додатками, як правило, мають трохи вищі показники зволікання. Крім того, ті, хто використовують настільні дошки, більше сприяють підвищенню рівня управління часом і мають трохи меншу тенденцію до вигорання.

Оскільки доведено, що управління часом може зменшити зволікання, дані досліджень підсилюють теоретичні дослідження, які пов'язують перфекціонізм із зволіканням, і визначають зволікання як провісник вигорання роботи в контексті практиків дизайну. Це унікальний взаємозв'язок, завдяки якому кращий тайм-менеджмент може допомогти практикуючим розробникам зменшити рівень вигорання, уникаючи зволікань, а навпаки, оскільки перфекціоністські тенденції тісно пов'язані із зволіканням та вигоранням.

## Висновки до розділу 1

1. Довгий час синдром емоційного вигорання не використовували у медичній термінології. DSM-V досі не включає в себе такого діагнозу, однак МКБ-10 вже класифікує "вигорання" як тип немедичної складності управління життям. Нова версія МКБ-11, яка скоро увійде в силу, має "КД85 Вигорання".

У вигорання багато теоретиків і однією з найвідоміших теорій є теорія К. Маслач, де вигорання трактується як процес або послідовність трьох компонентів: емоційне виснаження, знеособлення та зменшення особистих досягнень. Довгий час це було основною теорією, за якою був розроблений інструментарій MBI для діагностики вигорання.

2. Нещодавно була запропонована нова концепція діагностування професійного вигорання. Для розробки MBI застосовувався індуктивний підхід, що наразі не задовольняє вимоги до якості діагностичного матеріалу. у роботі було розглянуто ряд недоліків та їхнє вирішення у новій концепції вигорання - Інструмент оцінки вигорання (ВАТ). Відповідно до вищезазначених аспектів, дослідниками було концептуалізовано структуру вигорання, що відрізняється від теорії К. Маслач. Вони виокремили наступні конструкти: виснаження, емоційні порушення, когнітивні порушення, психічна дистанція. На додаток до цих основних симптомів, вигорання також включає додаткові конструкти: психологічний дистрес та психосоматичні скарги.

Також був проаналізований ряд можливих факторів впливу на синдром емоційного вигорання, таких як синдром втрачених можливостей, втома від прийняття рішень.

3. Була проаналізована актуальна ситуація вигорання у креативних індустріях: часте неотримання оплати за понаднормові години, проблеми з графіками, досвід роботи, малі замовлення, вплив пандемії COVID-19, невизначеність майбутнього.

Крім того, у ході аналізу літератури про специфіку роботи графічних дизайнерів було виявлено зв'язки з перфекціонізмом, очікуваннями, прокрастинацією, тайм-менеджментом.

Так, одне з недавніх досліджень вигорання графічних дизайнерів продемонструвало, що управління часом та зусиллями та перфекціонізм мають суттєву кореляцію із вигоранням. Таким чином було доведено, що управління часом та зусиллями, а також перфекціонізм можуть суттєво пояснити 35% відхилення зволікання. Прокрастинація показана як важливий провісник вигорання, який може пояснити 20-відсоткову дисперсію вигорання.

4. Оскільки доведено, що управління часом може зменшити зволікання, дані досліджень підсилюють теоретичні дослідження, які пов'язують перфекціонізм із зволіканням, і визначають зволікання як провісник вигорання роботи в контексті практиків дизайну.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ, ЗАГАЛЬНА МЕТОДИКА ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ГРАФІЧНИХ ДИЗАЙНЕРІВ

#### 2.1. Завдання та гіпотези дослідження

Метою роботи є встановлення психологічних чинників синдрому емоційного вигорання в графічних дизайнерів.

Об'єктом дослідження є емоційна сфера особистості.

Предметом дослідження є психологічні чинники синдрому емоційного вигорання в графічних дизайнерів.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати психологічні підходи до вивчення синдрому емоційного вигорання та встановити його особливості у графічних дизайнерів.
2. Проаналізувати зв'язок креативності та синдрому емоційного вигорання.
3. Виявити емпіричну специфіку синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів.
4. Встановити психологічні чинники емоційного вигорання графічних дизайнерів.

Гіпотеза дослідження: специфіка роботи графічним дизайнером впливає на інтенсивність синдрому емоційного вигорання.

Гіпотеза містить у собі низку аспектів:

1. Показники синдрому емоційного вигорання є нижчими у досліджуваних, які користуються креативними техніками, аби долати труднощі та застій на роботі.
2. Середні показники складових синдрому емоційного вигорання є нижчими у досліджуваних, які працюють на фрілансі.
3. Суб'єктивна оцінка задоволеності своїм фінансовим становищем та оцінка отримання за свою роботу достойної оплати впливають на рівень

вираженості синдрому емоційного вигорання. Також може впливати відсутність чи наявність оплати понаднормових годин.

4. Задоволеність своєю діяльністю та самореалізацією позитивно впливають та знижують показники синдрому емоційного вигорання.
5. Злагожденість колективу на роботі та поділ цінностей зменшує рівень синдрому емоційного вигорання.
6. Важливими чинниками синдрому емоційного вигорання також можуть бути такі інші сфери життя працівників як наявність особистого часу, відпочинок, рівень активності, якість харчування, соціальне життя та романтичні стосунки.
7. Наявність характерних рис синдрому втрачених можливостей буде мати зв'язок із рівнем синдрому емоційного вигорання.
8. Графічні дизайнери, які вказуватимуть свій рівень обтяженості прийняттям рішень як високий, матимуть вищі показники шкал синдрому емоційного вигорання.
9. Графічні дизайнери, які схильні генерувати свої ідеї та відчувати натхнення в негативному настрої, будуть більш схильні і до вищих показників синдрому емоційного вигорання.
10. Досліджувані, які матимуть вищі показники перфекціонізму, матимуть вищі показники вираженості синдрому емоційного вигорання.
11. Низькі показники управління часом у графічних дизайнерів збільшуватимуть показники синдрому емоційного вигорання.
12. Показники управління часом є нижчими у досліджуваних, які працюють в офісі або коворкінгу, тобто поза межами дому, а це у свою чергу також може бути предиктором синдрому емоційного вигорання.
13. Деякі особистісні характеристики можуть виступати як основа тих чи інших чинників синдрому емоційного вигорання.

Статистична обробка даних здійснювалася завдяки первинним описовим статистикам (медіана, середнє арифметичне значення, стандартне відхилення, асиметрія, ексцес); визначенню середніх значень (t-критерій Стьюдента),

величини ефекту для порівняння середніх за t-критерієм (d Коена), кореляційному аналізу (коефіцієнти Пірсона з корекцією Бенджміна-Хочберга), регресійному аналізу, аналізу узгодженості питань шкал опитувальників ( $\alpha$  Кронбаха і  $\lambda_6$  Гутмана), а також якісним методам.

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення R 3.6.0 (платформа rstudio.cloud).

Опитування проводилося у травні 2021 року.

## **2.2. Операціоналізація конструктів моделі синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів**

З метою емпіричної перевірки моделі різних складників синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів було здійснено операціоналізацію конструктів через застосування анкети та психологічних методик.

Було виокремлено об'єктивні та суб'єктивні чинники синдрому емоційного вигорання. Наше дослідження присвячене виявленню внеску саме психологічних чинників синдрому емоційного вигорання. Однак ми також здійснюватимемо контроль таких об'єктивних чинників, як:

- стать;
- вік;
- посада;
- тип зайнятості (фріланс, повний робочий день, комбінований);
- кількість годин роботи на тиждень;
- місце роботи (офіс, вдома, коворкінг);
- досвід роботи на даній посаді;
- професійний стаж загалом;
- фінансове становище.

Так перші питання анкети дослідження покликані на те, аби встановити об'єктивні характеристики вибірки. Містить 8 питань відповідно та у блоку фінансового становища 2 питання як об'єктивні чинники.

Було виокремлено низку суб'єктивних чинників синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів, відповіді на питання про які виконувалися самозвітом. Так, було виділено наступні конструкти:

1. Ставлення до свого фінансового становища.

Область винагорода відноситься до сили підкріплення формувати поведінку. Недостатнє визнання та винагорода (у даному випадку фінансова) підвищує вразливість людей до вигорання, оскільки це знецінює і роботу, і робітників, і тісно пов'язане з почуттям неефективності. На відміну від цього, узгодженість розміру винагорода між людиною та роботою означає, що існують як матеріальні винагорода, так і можливості для внутрішнього задоволення (Maslach, 2016).

Містить 2 питання направлених на суб'єктивне ставлення.

2. Самореалізація та визнання оточуючих.

Ряд досліджень свідчить про позитивний афект почуття самореалізації на емоційну сферу людини (Stewart., et al., 2019; Sandoval, 1993; Torres, 2011). Однак інша сторона медалі самореалізації - зростаюча проблема психічної втоми, пов'язаної з роботою, а саме понаднормовим попитом на самореалізацію, з яким стикаються сучасні західні люди. Одне з досліджень продемонструвало, що симптоми втоми сприймаються як розвиток соціальної патології у відповідь на досвід недостатнього визнання, коли наслідки реорганізацій та/або скорочень, як правило, зменшують загальне значення. Висновок полягає в тому, що очікування самореалізації разом з безмежною роботою та організацією праці можуть сприйматися як фактор стресу для людини, і це у свою чергу може розвинути такі симптоми втоми, як вигорання (Thunman, 2012).

Іншим аспектом є мотивація визнанням інших, яка є поширеною для усіх професій, не лише для графічних дизайнерів, навіть якщо це не провідний та неявний мотив. Надзвичайно важливою є соціальна винагорода у якості визнання, адже це підвищує внутрішнє ставлення до себе як до цінної людини для світу.

Стосовно неявних мотивів, то такі мотиви визначаються як «стійкі несвідомі потреби, які керують поведінкою людей для досягнення певних стимулів» (Schultheiss & Brunstein, 2010). Це може бути несвідомий мотив визнання чи бажання впливати на оточуючий світ із відчуттям, немов щось залежить від даної людини. Мотив впливовості спонукає людину до психічного, емоційного або фізичного впливу на інших людей, афективним стимулом є почуття сили та самоефективності (Schultheiss, 2008).

Результати досліджень показують, що мотиваційна невідповідність щодо мотиву приналежності була пов'язана з високим вигоранням на роботі, тоді як мотиваційна невідповідність щодо мотиву впливовості передбачала посилення фізичних симптомів. Це стосувалося як тих, хто має сильно виражений мотив влади, так і тих, хто має слабкий рівень приналежності, про яку буде йтися в наступному конструкті (Brandstätter, 2016).

В анкеті цей чинник містить 3 питання.

### 3. Спільнота та цінності

На найзагальнішому рівні конструкт людина-середовище концептуалізується як "збіг, схожість або відповідність між людиною та навколишнім середовищем" (Edwards & Shipp, 2007), що в цілому , передбачає, що це призведе до позитивних результатів щодо задоволеності роботою, результатів роботи, організаційних зобов'язань та благополуччя (Kristof, 1996; Daniels & De Jonge, 2010; Kristof-Brown & Guay, 2011). Мотив приналежності спрямовує на встановлення та підтримку позитивних стосунків з іншими, що веде до досвіду міжособистісної довіри, тепла та приналежності (Brandstätter, 2016).

Сфера спільноти пов'язана з постійними стосунками, які співробітники мають з іншими людьми на роботі. К. Маслач писала у своїй роботі, що коли ці стосунки характеризуються відсутністю підтримки та довіри, а також невирішеними конфліктами, тоді існує більший ризик вигорання. І, навпаки, коли ці стосунки, пов'язані з роботою, функціонують добре, існує велика

соціальна підтримка, працівники мають ефективні засоби вирішення розбіжностей, і вони, швидше за все, справляються із роботою.

Також К. Маслач звертала увагу на область цінностей, що підхоплює когнітивно-емоційну силу цілей та очікувань роботи. Цінності - це ідеали та спонукання, які спочатку залучали людей до своєї роботи, а отже, вони є спонукальним зв'язком між працівником та робочим місцем, який виходить за межі утилітарного обміну часом на гроші чи просування. Коли на роботі виникає конфлікт цінностей і, отже, розрив між індивідуальними та організаційними цінностями, співробітники виявлять компроміс між роботою, яку хочуть зробити, і роботою, яку вони повинні виконати, і це може призвести до більшого вигорання.

В анкеті цей чинник містить також 3 питання.

#### 4. Сфери життя поза межами роботи

Не менш важливими є й інші сфери життя, які впливають на благополуччя людини: (додати кілька посилань)

- фізична активність;
- якість харчування;
- якість сну;
- соціальні стосунки поза межами роботи;
- романтичні стосунки;
- проведення особистого часу та хобі.

Усі ці сфери є значущими для людини і тому для нашого дослідження важливо мати на увазі, як визначають рівень задоволеності кожної з них самі досліджувані. Це не претендує на об'єктивні дані і дослідження не буде об'єктивно вимірювати кожна з них чи на кожна давати методіку. Основна мета даного блоку - короткий скринінг суб'єктивної задоволеності досліджуваними.

Відповідно до цього, блок містить 7 питань за виключенням фактору сну, оскільки це питання міститься в Інструменті Оцінки Вигорання (ВАТ).

#### 5. Синдром втрачених можливостей.

Іншим фактором впливу на синдром емоційного вигорання є синдром втрачених можливостей, що набув великої актуальності у час тотальної діджиталізації. Бар'єр між роботою і домом тепер не такий чіткий, адже в нас є можливість бути завжди “на зв'язку”. Також багато свідчень про діджитальний стрес, який викликає синдром втрачених можливостей. (додати посилання)

Загалом цей чинник не поширено бачити в дослідженнях синдрому емоційного вигорання, однак один з дослідників (Barber & Santuzzi, 2017), який досліджував зв'язок між суб'єктивним благополуччям та синдромом втрачених можливостей, виявив, що посилання на психологічний стан зайнятості та спонукання реагувати на повідомлення інших демонструє нам свій зв'язок із вигоранням, сприйняттям стресу та низьким рівнем гігієни сну серед студентів (Barber & Santuzzi, 2017).

Проаналізувавши наявні опитування та методики дослідження рівня синдрому втрачених можливостей, було включено в анкету 2 питання, одне з яких стосується страху пропустити якесь робоче сповіщення, а інше - надмірного використання смартфонів, що теж може свідчити про наявність симптому синдрому втрачених можливостей.

#### 6. Синдром втоми від прийняття рішень

Як було проаналізовано в першому розділі, важливим для нашого дослідження фактором вигорання може бути втома від прийняття рішень. За оцінками експертів, люди щодня приймають 35 000 віддалених свідомих рішень. Втома від прийняття рішень є застосовним поняттям для психології охорони здоров'я. В одному дослідженні були проаналізовані концепції втоми від прийняття рішень, де автори виділили три основні теми (рішення, саморегуляція та ситуація) та три теми атрибуції (поведінкова, когнітивна та фізіологічна) втоми від прийняття рішень (Pignatiello at al., 2018). Тобто це достатньо комплексне явище, яке потребує подальшого дослідження. Деякі дослідження застосовували цей термін для ризикових професій (Michailidis & Banks, 2016; Persson at al., 2019), де кожне рішення є надзвичайно важливим, однак якщо першопочатково феномен було виявлено К. Вохсом та Р.

Баумейстером в експерименті з шоппінгом, то для буденних робочих задач це також є достатньо релевантним фактором для дослідження.

Втома від прийняття рішень є надзвичайно актуальною концепцією, що представляє інтерес, що має наслідки для науки, теорії, практики та політики в галузі охорони здоров'я.

Даний блок включає 3 питання про втому та процес прийняття рішень - суб'єктивна оцінка важкості прийняття рішення, кількості часу та змін за останній час у процесі прийняття рішень.

#### 7. Процес генерування ідей

Як було розглянуто у першому розділі, існує різноманітність аспектів процесу генерування ідей для графічних дизайнерів. Креативність є важливим предиктором синдрому емоційного вигорання для багатьох професій, які не пов'язані з креативністю - такими як вчителі, медики, соціальні працівники. Наше ж дослідження не містить методик на креативність, адже за гіпотезою ми очікуємо, що графічні дизайнери як представники креативної індустрії мають достатньо високий рівень креативності порівняно із середнім показником популяції, аби підтримувати рівень конкурентоспроможності та залишатися у професії.

Однак, ми акцентуємо увагу в дослідженні на самому процесі, адже існує велика кількість дискусійних досліджень на тему генерування ідей, настрою креативних людей та способів долати фрустрацію на роботі.

Для того, аби прослідкувати можливий взаємозв'язок між креативністю та синдромом емоційного вигорання, було вирішено додати питання на суб'єктивну оцінку власної креативності та оцінку креативності колегами на роботі.

Одне з питань стосується того, у якому стані графічним дизайнерам легше генерувати ідеї, адже багато досліджень показують зв'язок між творчістю та позитивними емоціями, але інші пов'язують творчість з негативними емоціями (Davis, 2009; Yang & Hung, 2014). У свою чергу негативні емоції як джерело натхнення також може мати вплив на синдром емоційного вигорання.

Частиною якісного дослідження стали питання, якими методами генерування ідей користуються, адже графічні дизайнери за гіпотезою повинні бути ознайомленими з дизайн-мисленням і креативними техніками. Інший аспект - це суб'єктивна думка респондентів стосовно того, чи допомагають такі техніки з подоланням застою на роботі та що саме.

Блок містить 6 питань, 3 з яких є відкритими.

## 8. Перфекціонізм

Загалом перфекціонізм визначають як поєднання надзвичайно високих стандартів та зайнятість надзвичайно самокритичною оцінкою (Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990). Перфекціонізм розглядається як прагнення до неодмінного успіху та досконалості, бажання в усьому бути першим, що спричинює цілковите занурення в роботу, нестачу часу для відпочинку, надмірна відповідальність, чітка установка на кар'єрне зростання; високі вимоги до професійного саморозвитку та підвищення професійної компетентності.

В одному з досліджень йшла мова про те, що перфекціонізм включає цілий ряд вимірів, які в сукупності охоплюють два виміри вищого порядку, перфекціоністські прагнення та перфекціоністські проблеми. Перфекціоністські прагнення - це «аспекти перфекціонізму, асоційовані з самоорієнтованим прагненням до досконалості та встановленням дуже високих стандартів особистої діяльності», тоді як перфекціоністські занепокоєння - це «аспекти, пов'язані з занепокоєнням щодо помилок, страху перед негативною соціальною оцінкою, почуття невідповідності між своїми очікуваннями і ефективністю та негативною реакцією на недосконалість» (Gotwals, Stoeber, Dunn, & Stoll, 2012).

Даний мета-аналіз із використанням моделей випадкових ефектів показав, що перфекціоністські прагнення мали незначні негативні або незначні взаємозв'язки із загальним вигоранням та симптомами вигорання. Навпаки, перфекціоністські проблеми виявляли середній і великий і середній позитивний зв'язок із загальним вигоранням та симптомами вигорання. Після контролю взаємозв'язку між вимірами перфекціонізму, «чисті» перфекціоністські

прагнення виявили помітно більші негативні відношення. Тобто помірний перфекціонізм як прагнення, а не як обсесія, може не мати зв'язку із синдромом емоційного вигорання (Hill & Curran, 2015).

Наше ж дослідження не має за мету виявити усі виміри перфекціонізму, однак наша гіпотеза в тому, що для графічних дизайнерів рівень перфекціонізму чи схильність до нього є одним з основних чинників синдрому емоційного вигорання.

Для вимірювання рівня перфекціонізму у наших досліджуваних було вирішено використовувати шкалу «Перфекціонізм» В. Шауфелі з опитувальника «Перевірка на життєздатність» у перекладі Л. Карамушки. Модель нідерландського вченого В. Шауфелі «Перевірка на життєздатність» передбачає перевірку стійкості людини до проблем і труднощів, які виникають упродовж професійної діяльності (Schaufell, 2005).

Англомовний діагностичний опитувальник «Перевірка на життєздатність» було адаптовано на українській вибірці (Карамушка, 2015). Шкала «Перфекціонізм» складається з 10 питань, які стосуються бажання зробити все якнайкраще, максимально справитися з професійними обов'язками тощо.

#### 9. Тайм-менджмент і прокрастинація

Протягом останніх двох десятиліть у організаційній літературі зростає визнання важливості часу. На думку Орліковського та Йейтса, часовий вимір роботи набуває все більшого значення через розширення глобальної конкуренції та зростаючі вимоги до негайної доступності продуктів та послуг (Orlikowsky & Yates, 2002). Гархаммер вказував на збільшення темпу життя, що проявляється у швидшій роботі (прискорення), скороченні витрат часу (наприклад, швидше їжте, менше спите) та стискаючих діях (телефонування під час обіду) (Garhammer, 2002). Інші дослідження досліджували сприйняття часу в організаційному контексті (Palmer & Schoorman, 1999) та досвід тиску часу серед працівників (Jackson and Martin, 1996; Major et al., 2002; Teuchmann et al., 1999).

Один з оглядів досліджень управління часом дає уявлення про те, наскільки корисним може бути управління часом. Хоча деякі, здається, скептично ставляться до результатів впровадження управління часом на практиці, наукові дослідження продемонстрували, що популярність управління часом виправдана, оскільки вона має певний сприятливий вплив на сприйняття та самопочуття людей. Результати минулих досліджень послідовно демонстрували докази позитивних ефектів управління часом на відчутний контроль часу, задоволеність роботою, негативні наслідки зумовлені роботою та соматичну напруженість. Крім того, виявилось, що сприйманий контроль часу пов'язаний з вищим рівнем задоволеності роботою та опосередковує зв'язок між управлінням часом та кількома іншими змінними результату. Що стосується впливу управління часом на результати роботи, результати були непереконалими (Claessens, 2007).

Для сучасних професій дедалі більш важливою стає навичка тайм-менеджменту, особливо коли в кожного словом-тригером виступає “дедлайн”. І справа в тому, що тайм-менеджмент потрібен не лише для робочих задач, але і для того, аби керувати часом і на інших сферах свого життя.

Для нашого дослідження було використано англо-мовний опитувальник в авторському перекладі, який рекомендований АРА (American Psychology Association). Він вимірює навички управління часом у наступних 5 сферах:

а. Постановка цілей. Щоб почати ефективно розпоряджатися часом, потрібно поставити цілі. Коли працівники знають, куди рухатись, тоді вони можуть зрозуміти, що саме потрібно робити, і в якому порядку. Без належного встановлення цілей є ризик згаяти час, сплутавши суперечливі пріоритети. Люди схильні нехтувати постановкою цілей, оскільки це вимагає часу та зусиль.

б. Розстановка пріоритетів завдань. Особливо важливо визначити пріоритети того, що потрібно зробити. Без цього можна працювати дуже наполегливо, але виникнуть складнощі із досягненням бажаних результатів внаслідок браку стратегічного значення.

У більшості людей є якийсь список "справ". Проблема багатьох із цих списків полягає в тому, що вони є лише сукупністю речей, які потрібно виконати. Важливим є і стиль роботи із списком, наприклад, від найважливого до найлегшого.

с. Управління перебоями. Одна з важливих навичок - це знання, що робити, щоб мінімізувати перебої, з якими усі працівники так чи інакше стикаються протягом дня. Широко відомо, що менеджери отримують дуже мало безперервного часу для виконання своїх пріоритетних завдань. Є телефонні дзвінки, інформаційні запити, запитання співробітників та ціла низка подій, які з'являються несподівано. З одними потрібно впоратися негайно, а іншими потрібно керувати.

d. Зволікання (прокрастинація). Для графічних дизайнерів внаслідок прокрастинації робота нагромаджується настільки сильно, що будь-яке завдання здається нездоланим. Для цього може бути багато причин, включно з іншими чинниками в нашому дослідженні, тому цю окрему шкалу ми будемо аналізувати на предмет зв'язків з іншими також.

e. Планування щоденних, тижневих або щомісячних заходів. Значна частина управління часом зводиться до ефективного планування вашого часу. Знаючи цілі та пріоритети, необхідно мати навичку і створювати графік роботи, який буде водночас реалістичним та адаптивним. Це означає розуміння факторів, що впливають на час, який є для роботи. Наприклад, вміння планувати не лише пріоритетні завдання, а й залишати місце для перебоїв та несподіваних подій.

Опитувальник містить 15 питань. Також у цей блок входять питання на суб'єктивну оцінку свого вміння керувати часом за 5-бальною шкалою і відкрите питання на власні способи тайм-менеджменту. Окрім цього, однією з гіпотез нашого дослідження є різниця між використанням паперових списків та цифрових, на яке і націлене одне з питань для порівняння ефективності.

## 10. Особистісні риси

Іншим важливим аспектом для нашого дослідження є можливий зв'язок між схильністю до синдрому емоційного вигорання та іншими можливими психологічними чинниками, які ми виокремили в цьому розділі як конструкти. Адже цілком імовірно, що може виявитися, що певні наші параметри є похідними якихось особистісних факторів. Напрочуд мало даних про те, наскільки риси особистості дорослих стабільні та не залежать від подій, пов'язаних із зайнятістю, які переживають люди.

Було вирішено зробити короткий скринінг і тому була обрана методика ТІРІ - 10-пунктовий п'ятифакторний опитувальник рис особистості, розробленого С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном в українській адаптації М. Кліманської.

Опитувальник ТІРІ-UKR показав хороші результати при оцінці внутрішньої узгодженості шкал (крім шкали «емоційна стабільність»). Конструктна валідність методики перевірена за допомогою аналізу кореляційних зв'язків шкал ТІРІ-UKR з відповідними шкалами п'ятифакторних методик «Локатор великої п'ятірки» (адаптація Л.Бурлачука, Д.Корольова) та П'ятифакторного опитувальника особистості (адаптація А.Хромова). Перевірка тест-ретестової надійності показала стабільність і повторюваність результатів методики на високому рівні.

Таким чином, ми дослідимо такі можливі шкали: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду.

Екстраверсія проявляється через вищий ступінь комунікабельності, напористості та балакучості. Екстраверсія стосується того, як людина черпає свою енергію та взаємодіє з іншими. Дуже екстравертна людина відчуває енергію від спілкування, любить починати розмови, має багато друзів і легко знайомиться з новими людьми. Тим часом ті, хто низький за шкалою екстраверсії, віддають перевагу усамітненню і відчувають виснаження від занадто довгого спілкування. Вони також, як правило, не люблять розмов і їм важко починати розмови.

Дружелюбність означає спосіб взаємодії людини з іншими та схильність до співпраці та співчуття до людей. Дуже дружелюбна людина відчуває емпатію до інших людей і любить допомагати. Людина з низьким рівнем цієї риси не так піклується про почуття інших і, як правило, часто не погоджується з іншими.

Емоційна стабільність відноситься до ступеня контролю імпульсів та тривоги. Також цю шкалу ще називають шкалою нейротизму та відносяться до здатності людини залишатися стабільною та врівноваженою. Люди з високим рівнем нейротизму, як правило, легко починають переживати про щось. Хтось із низьким рівнем нейротизму має тенденцію бути емоційно стабільним і не турбується часто.

Відкритість до нового досвіду відображається через сильну інтелектуальну цікавість та перевагу новизни та різноманітності. Відкритість до нового досвіду означає готовність людини спробувати нові речі. Людина з високим рівнем відкритості, як правило, має велику фантазію, перевагу до різноманітності і любить вчитися новим. Людина з низькою відкритістю, як правило, віддає перевагу рутині і дотримується своєї зони комфорту.

Добросовісність стосується того, як людина щось робить. Людина з високим рівнем добросовісності витрачає час на підготовку, відразу закінчує завдання, звертає увагу на деталі і вважає за краще планувати заздалегідь старанно виконувати завдання. Людина з низьким рівнем добросовісності віддає перевагу безпосередності і не любить графіків. Вони, як правило, безладні і зволікають з важливими завданнями.

## 11. Синдром емоційного вигорання

У нашому дослідженні ми використовуємо Інструмент оцінки вигорання (ВАТ) - достатньо нову анкету самооцінки для вимірювання вигорання. Оскільки найбільш часто вживаний опитувальник - Опитувальник вигорання Маслач (МВІ) - демонструє ряд концептуальних, технічних та практичних недоліків. ВАТ був створений Вільмаром Шауфелі, Гансом Де Вітте та Стеффі Десарт (Schaufeli at al., 2020).

На основі інтерв'ю та аналізу анкет пропонуються чотири основні шкали: (1) виснаження (8 пунктів), психічна дистанція (5 пунктів), емоційні порушення (5 пунктів) та когнітивні порушення (5 пунктів). На додаток до цих основних симптомів, вигорання також включає: психологічний дистрес (5 пунктів), психосоматичні скарги (6 пунктів).

Ця методика є достатньо валідною, адже для підтвердження ВАТ було проведено ряд психометричних аналізів, в основному з використанням незалежних, репрезентативних зразків від працездатного населення Фландрії (N = 1500) та Нідерландів (N = 1500), що призвело до наступних висновків.

Оцінки за двома основними вимірами ВАТ - виснаження та когнітивні порушення - розподіляються приблизно в нормі. Це не стосується психічної дистанції та емоційних порушень, де виявлено відносно багато низьких балів. Картина вторинних симптомів неоднозначна; деякі нормально розподіляються, а інші - ні. Не дивно, що високі показники балів трапляються порівняно рідко, оскільки в принципі відбиралася вибірка здорової групи працівників. Більше того, спостережувані незначні відхилення від нормальності не перешкоджають використанню статистичних аналізів.

Хоча можна виділити чотири основні аспекти вигорання, вони настільки міцно взаємопов'язані, що можна говорити про одну конструкцію вигорання. Це ілюструється тим фактом, що факторна модель другого порядку, в якій вигорання розглядається як синдром, що складається з чотирьох основних симптомів, добре відповідає даним обох зразків. Це означає, що на додаток до балів для кожного основного виміру окремо, може використовуватися і загальний бал ВАТ.

Обидва типи вторинних симптомів вигорання (тобто психологічний дистрес та психосоматичні скарги) настільки тісно пов'язані, що немає сенсу розрізняти їх. Отже, і те, і інше поєднується в одну єдину шкалу, яка використовує психосоматичний та психологічний дистрес. Більше того, психосоматичний та психологічний дистрес можна відрізнити від симптомів депресії.

Основні та вторинні симптоми вигорання тісно взаємопов'язані і мають 50-64% дисперсії залежно від вибірки. Більше того, факторний аналіз другого порядку, що включає всі шкали ВАТ (включаючи депресію), дає один єдиний фактор. Як і слід було очікувати, виснаження навантажує найбільше на цей фактор. Знову ж таки, вигорання, здається, є одним поняттям, навіть якщо враховувати вторинні симптоми.

На основі оцінки за шкалами ВАТ можна виділити 6 груп або кластерів, які відрізняються за рівнем вигорання, коливаючись від дуже низького до дуже високого. Справедливість цієї відмінності була продемонстрована, оскільки працівники вищих бальних груп мають більше скарг на здоров'я, мають вищі вимоги до роботи та мають у своєму розпорядженні менше трудових ресурсів. Важливо зауважити, що не існує груп, які б оцінювали високо за однією шкалою, а низько за іншою або навпаки. Іншими словами, якщо когось класифікують як "високий", "низький" тощо на одній під шкалі, це також стосується всіх інших підшкал ВАТ. Це додатковий аргумент для використання загальної оцінки за ВАТ як показника вигорання.

Середні бали за шкалами ВАТ обчислюються шляхом додавання балів за всіма елементами певної субшкали, а потім поділяють цю суму на кількість елементів цієї шкали. Використовуються такі категорії оцінок: 1 "ніколи", 2 "рідко", 3 "іноді", 4 "часто" та 5 "завжди".

Для нормування ВАТ за допомогою репрезентативної вибірки голландської та фламандської робочої сили було проведено класифікацію на чотири категорії: "низький", "середній", "високий" та "дуже високий". Можливо, ми також це застосуємо в нашому дослідженні або створимо новий поділ адекватний вибірці українських працівників.

Таким чином, була створена концептуальна схема психологічних чинників синдрому емоційного вигорання синдрому емоційного вигорання.

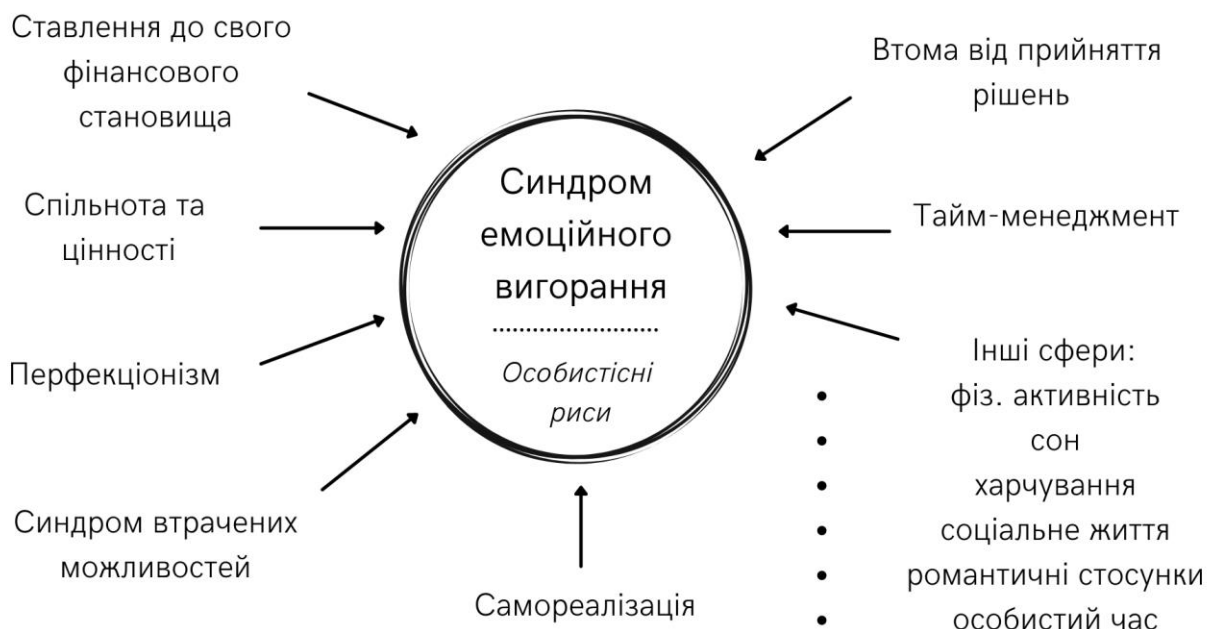


Рис. 2.1 Операціоналізація психологічних чинників синдрому емоційного вигорання

Також у зв'язку з авторським перекладом методик було проведено статистичний аналіз внутрішньої узгодженості використовуваних шкал. Внутрішня узгодженість визначається зв'язком кожного конкретного елемента тесту із загальним результатом, тим, наскільки кожен елемент входить в протиріччя з іншими, наскільки кожне окреме питання вимірює ознаку, на яку спрямований весь тест. Найчастіше тести розробляються таким чином, щоб у них була висока ступінь внутрішньої узгодженості, в зв'язку з тим, що якщо одна змінна вимірюється частиною теста, то тоді в інших частинах, якщо вони не узгоджені з першою, ця ж змінна вимірюватися не може. Таким чином, щоб тест був дійсним, необхідно, щоб він був узгоджений. Для цього ми застосовуємо два коефіцієнти.

Коефіцієнт альфа Кронбаха показує внутрішню узгодженість характеристик, що описують один об'єкт, але не є показником гомогенності об'єкта. Вважається, що професійно розроблені тести повинні мати внутрішню узгодженість на рівні не менше 0.70.

Лямбда 6 Гутмана – міра зв'язку, що оцінює, наскільки одна змінна дозволяє передбачати іншу змінну. Лямбда будується на основі різниці суми максимальних значень за рядками /стовпцями і максимальних маргінальних значень.

На табл. 2.1. ми бачимо те, що і  $\alpha$  Кронбаха, і  $\lambda_6$  Гутмана мають високі значення для ВАТ (Інструмент оцінки вигорання), що свідчить про узгодженість усіх шкал високого рівня і що ці дані можна використовувати. Методика тайм-менеджменту має нижчі показники, однак вони також є задовільними. Методика перфекціонізму В. Шауфелі показала достатньо середні результати, однак це могло бути викликано не стільки україномовною адаптацією, а самою методикою в оригіналі, адже цілком можливо, що цей окремий фактор як незалежна шкала не був розрахований для діагностування. Тому ці показники ми будемо розглядати, адже це одна з важливих гіпотез, але інтерпретувати з обережністю.

Таблиця 2.1.

#### Внутрішня узгодженість використовуваних шкал

Змінна	$\alpha$ Кронбаха	$\lambda_6$ Гутмана
ВАТ (Інструмент оцінки вигорання)	0.94	0.95
Тайм-менджмент	0.66	0.74
Перфекціонізм	0.44	0.55

### 2.3. Характеристики досліджуваної вибірки

Було зібрані загальні демографічні свідчення про вибірку, що виконуватимуть важливу функцію в аналізі емпіричних даних, отриманих в результаті аналізу відповідей на методики.

Вибірка формувалася весною 2021 року. Вибірка набиралася у соціальних мережах Facebook, Instagram та Telegram. Також на основі наступних

інфоресурсів Telegraph.Design, Продизайн, книжкове видавництво Arthuss та Школа візуальних комунікацій. Всі досліджувані заповнювали методики анонімно і добровільно. Загальна кількість досліджуваних, які відповіли на всі питання батареї методик, склала 126 осіб, з них було видалено відповіді тих, хто вказав свій досвід роботи як нульовий чи менше року. Кінцева кількість досліджуваних: N = 117 осіб, з них 33 чоловіків, 81 жінка.



Рис. 2.2. Вибірка дослідження за статтю

Вік - від 18 до 56. Середній вік: 27,15, стандартне відхилення: 6,53, медіана: 26.

Середній вік чоловіків: 28,5, стандартне відхилення: 6,7, медіана: 26.  
Середній вік жінок: 25,5, стандартне відхилення: 6,5, медіана: 26.

Також нас цікавила конкретизація роду занять досліджуваних. Оскільки галузь графічного дизайну достатньо широка, цей показник було включено в анкету. Однією з частин гіпотез могло бути дослідження можливих зв'язків між різними напрямками, однак у нашому дослідженні із значним відривом превалює група графічних дизайнерів порівняно з іншими професіями та посадами. У дослідженні взяло участь 78 графічних дизайнерів, 16 UI/UX дизайнерів, 6 арт-директорів, усі інші - 3D-візуалізатори, моушн-дизайнери та ілюстратори.

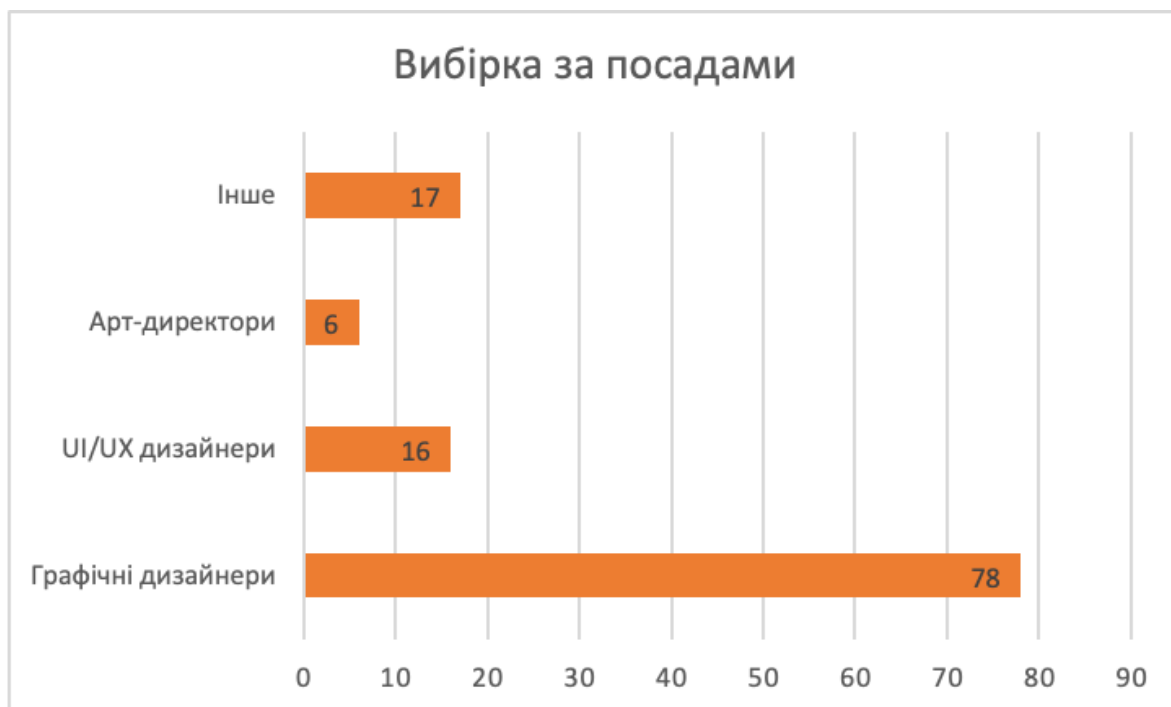


Рис. 2.3. Вибірка дослідження за посадами

Для збільшення валідності дослідження було вилучено респондентів, які мали досвід роботи менше 1 року.

## Висновки до розділу 2

1. Було висунуто припущення, що специфіка роботи графічним дизайнером впливає на інтенсивність синдрому емоційного вигорання.

2. Виокремили низку можливих психологічних чинників синдрому емоційного вигорання у графічних дизайнерів: ставлення до свого фінансового становища, самореалізація та визнання оточуючих, спільнота та цінності, такі сфери життя поза межами роботи як фізична активність, якість харчування, якість сну, соціальні стосунки поза межами роботи, романтичні стосунки, проведення особистого часу та хобі. Також важливими є синдром втрачених можливостей, синдром втоми від прийняття рішень, процес генерування ідей, перфекціонізм, тайм-менеджмент і прокрастинація, певні особистісні риси.

3. Використовувалися наступні методики: Шкала “Перфекціонізм” В. Шауфелі у перекладі Л. Карамушки, ТІРІ (10-пунктовий п’ятифакторний опитувальник рис особистості, розробленого С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном) в українській адаптації М. Кліманської, Time Management Test Tool

(Тест тайм-менеджменту) в авторському перекладі, Burnout Assessment Tool (Інструмент оцінки вигорання) в авторському перекладі, власна розроблена анкета дослідження психологічних чинників синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів.

4. Було використані наступні методи математично-статистичної обробки даних: первинні описові статистики (медіана, середнє арифметичне значення, стандартне відхилення, асиметрія, ексцес); визначення середніх значень (t-критерій Стьюдента), величина ефекту для порівняння середніх за t-критерієм (d Коена), кореляційний аналіз (коефіцієнти Пірсона з корекцією Бенджміна-Хочберга), регресійний аналіз, аналіз узгодженості питань шкал опитувальників ( $\alpha$  Кронбаха і  $\lambda_6$  Гутмана). Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення R 3.6.0 (платформа rstudio.cloud).

5. У зв'язку з авторським перекладом методик було проведено статистичний аналіз внутрішньої узгодженості використовуваних шкал та методик. Коефіцієнти  $\alpha$  Кронбаха, і  $\lambda_6$  Гутмана мають високі значення кожної змінної, що свідчить про високий рівень узгодженості усіх шкал високого рівня і що ці дані можна використовувати. Методика перфекціонізму має нижчі показники, що необхідно враховувати при інтерпретації.

6. Вибірку емпіричного дослідження синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів склала 117 осіб, з них 33 чоловіків, 81 жінка. Вік - від 18 до 56. Середній вік: 27,15, стандартне відхилення: 6,53, медіана: 26. У дослідженні взяло участь 78 графічних дизайнерів, 16 UI/UX дизайнерів, 6 арт-директорів, усі інші - 3D-візуалізатори, моушн-дизайнери та ілюстратори.

Вибірка формувалася весною 2021 року.

**РОЗДІЛ 3**  
**РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**  
**ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО**  
**ВИГОРАННЯ ГРАФІЧНИХ ДИЗАЙНЕРІВ**

**3.1. Первинний аналіз даних**

У першу чергу було здійснено аналіз описових показників використаних методик у досліджуваних. У табл. 3.1 нижче ми бачимо середні значення графічних дизайнерів за використаними методиками.

Таблиця 3.1

Дескриптивні статистики за вибіркою

Методика	Середнє	Стандартне відхилення	Медіана	Асиметрія	Ексцес
Перфекціонізм	19,8	3,44	20	-0,18	2,62
Тайм-менеджмент	39,1	6,7	39	0,09	2,65
ВАТ	113,4	21,3	112	-0,14	2,6

Середнє значення перфекціонізму є 19,8, що є нижчим середнього рівня перфекціонізму, адже всього можна набрати 50 за шкалою. Стандартне відхилення становить 3,44, а медіана - 20. Це загалом свідчить про те, що у середньому вибірка не виявляє тенденції до крайнього перфекціонізму, стандарти до себе та колег не є заниженими чи завищеними.

Середні значення з управління часом у графічних дизайнерів у нашій вибірці становить 39,1, стандартне відхилення - 6,7, а медіаною є 39. Саме тому за цією методикою у середньому керувати часом добре виходить, але є зони для вдосконалення.

Стосовно вираженості синдрому емоційного вигорання у середньому значення становить 113,4, що свідчить про рівень вигорання вище середнього. У свою чергу, стандартне відхилення є 21,3, що є досить помітним, тобто по вибірці рівень вигорання коливається від помірного до вираженого. Медіана - 112.

Далі ми розглянули нормальність розподілу за такими методиками як шкала перфекціонізму В. Шауфелі, інструмент виміру рівня управління часом та інструментом оцінки вигорання (ВАТ). Для цього ми використовували статистичний критерій Шапіро-Вілка.

Як ми бачимо на таблиці, згідно з коефіцієнтом Шапіро-Вілка, методики тайм-менеджменту та синдрому емоційного вигорання мають коефіцієнти вище за 0,05, а саме -  $k = 0,88$  та  $k = 0,63$  відповідно. За шкалою перфекціонізму  $k = 0,04$ , що свідчить про те, що розподіл відхиляється від норми. Однак це можна пояснити структурою тесту, адже це окрема шкала, а не ціла методика.

Таблиця 3.2

Показник нормальності розподілу за методиками

Методика	Перфекціонізм	Тайм-менеджмент	ВАТ
Коефіцієнт Шапіро-Вілка	0,04	0,88	0,63

Оскільки розподіл такої змінної, як перфекціонізм, відрізняється від нормального, це забороняє використання тестів, які дуже чутливі до особливостей розподілу. Однак, кореляція по Пірsonу може бути названа досить робастним методом для шкал із ненормальним розподілом, при достатньому розмірі вибірки (у даному випадку,  $n = 117$ ). Регресійний аналіз взагалі використовує розподіл Фішера для оцінки якості, тому нормальність розподілу для нього, хоч і є дуже бажаним, все ж не є обов'язковим критерієм.

Для глибшого розуміння форми розподілу, було зроблено графіки для даних методик.

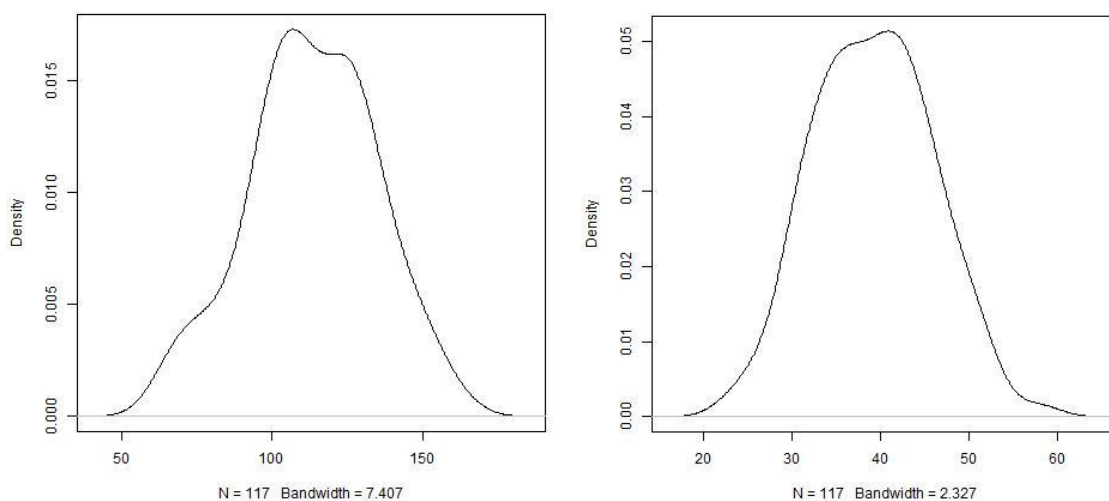


Рис. 3.1. Розподіл щільності показників вигорання (ВАТ) та інструменту тайм-менеджменту відповідно

Як ми бачимо, криві розподілу інструменту оцінки вигорання (ВАТ) та інструменту тайм-менеджменту не є ідеально рівномірними, але є дуже близькими до цього. У сукупності із коефіцієнтом Шапіро-Вілка, ми можемо зробити впевнений висновок того, що ми можемо використовувати дані.

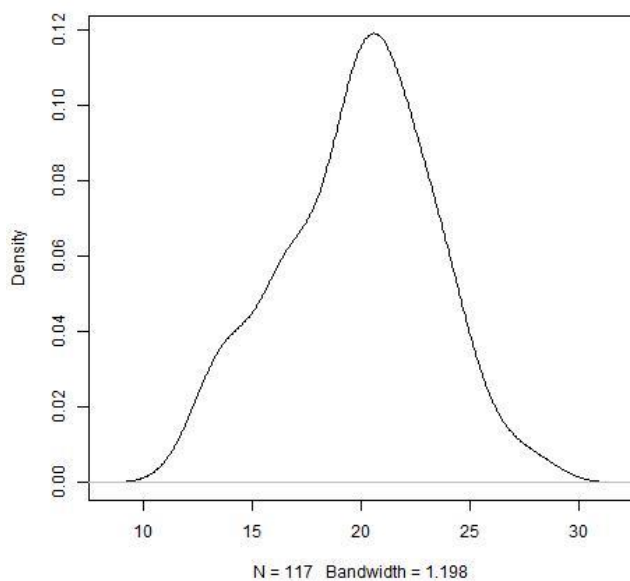


Рис. 3.2. Розподіл щільності показників шкали перфекціонізму

Варто пам'ятати, що такий розподіл щільності характеризує щільність, з якою розподіляються значення випадкової величини в конкретній точці. І, незважаючи на критерій Шапіро-Вілка, графік розподілу щільності шкали перфекціонізму є задовільним для наших цілей дослідження, адже його крива відносно близька до кривої рівномірного розподілу.

Аналізуючи наші дані стосовно типу зайнятості, було виявлено, що 24% нашої вибірки є фрілансерами, 38% мають повну зайнятість, а 38% комбінують фріланс та повну зайнятість.

Середній досвід роботи наших респондентів становить 6,1 рік. Термін роботи на теперішній посаді складає у середньому 3 роки. Середній час робочого навантаження на тиждень становить 42,7 години, а мінімум та максимум становить 15 та 70 відповідно.

Аналізуючи дані про місце роботи графічних дизайнерів, було встановлено, що 61% працюють вдома, 23% - в офісі, 14% комбінують, а 2% - у коворкінгу.

Наступний блок - фінанси. На питання, чи вважають, що вони отримують достатню оплату своєї праці, 42% графічних дизайнерів відповіли, що вони не впевнені, 26% відповіли, що не згодні, 23% - згодні, 5% - повністю не згодні, 4% - повністю згодні. Таким чином, у середньому ставлення вибірки до рівня оплати своєї роботи є скоріше не задоволеним.

Наступний блок - фінанси. На питання, чи вважають, що вони отримують достатню оплату своєї праці, 42% графічних дизайнерів відповіли, що вони не впевнені, 26% відповіли, що згодні, 23% - не згодні, 5% - повністю згодні, 4% - повністю не згодні. Таким чином, у середньому ставлення вибірки до рівня оплати своєї роботи є скоріше задоволеним.

Однією з важливих гіпотез є наявність чи відсутність оплачуваних понаднормових годин у контексті синдрому емоційного вигорання. Так, на діаграмі нижче, ми бачимо наступний розподіл; 39% графічних дизайнерів отримують оплату понаднормових годин ніколи, 22% - іноді, 19% - рідко, 11% - часто та 9% - завжди. Нижче ми бачимо діаграму, яка ілюструє це.



Рис. 3.3. Діаграма розподілу оплати понаднормових годин серед респондентів

Середнє значення оцінки свого фінансового становища вибіркою становить 3,2, що є відносно задовільним рівня, однак середнє значення суб'єктивної задоволеності своїм фінансовим рівнем складає 2,9, що загалом є невисоким показником.

Іншим аспектом нашого дослідження стала самореалізація. На питання, чи відчують графічні дизайнери, що вони роблять, що корисне для світу, 40% вибірки дали відповідь позитивну 35% вагаються з відповіддю, 25% - не згодні.

Визнання оточуючих відчують 45% респондентів, 41% не впевнені, а 14% не відчують. Задоволеність діяльністю як високу оцінили 61% графічних дизайнерів, 32% оцінили як більш менш задовільну, та 7% респондентів назвали свою діяльність незадовільною.

Іншою гіпотезою можливого психологічного чинника синдрому емоційного вигорання було життя у колективі. Так, 49% респондентів оцінило злагодженість робочого колективу як дуже добре, 19% - задовільно, 12% - нижче середнього та 20% не мають колективу.

Збіг цінностей у колективі відчувають 37% графічних дизайнерів, 27% визначають рівень збігу як середній, 19% - нижче середнього.

Наступний блок - це інші сфери життя поза межами роботи. Перше питання стосувалося того, чи відчувають досліджувані, що їхніх часу та сил вистачає лише на роботу. Результати є тривожними: 57% стикається з цим відчуттям часто або завжди, 30% - іноді, і лише 13% - рідко або ніколи.



Рис. 3.4. Діаграма розподілу відповідей респондентів на питання, чи відчувають вони, що їхніх сил вистачає лише на роботу

Стосовно спорту та фізичної активності респондентами було оцінено наступним чином: 49% займаються рідко або ніколи, 26% - іноді та 25% - часто або завжди.

Рівень якості харчування 59% досліджуваних оцінили як вище середнього, 32% - як середній і лише 9% як низький.

Задоволеність рівнем соціального життя поза межами роботи для графічних дизайнерів є достатньо високою - 39% оцінюють як вище середнього, 36% як задовільну, 25% - низького рівня.

Іншим питанням було те, наскільки якісним респонденти оцінюють проведення свого вільного часу: 46% мають високі показники, 35% - середні та 19% - низькі. Також опитування мало відкрите питання про способи відпочинку. Так, найпопулярнішим є активний відпочинок (прогулянки,

поїздки, різноманітні види спорту). Важливим аспектом графічні дизайнери також називають проведення часу із сім'єю та друзями. Рідше це саморозвиток, перегляд лекцій, фільмів, читання книг.

Аналізуючи синдром втрачених можливостей, було виявлено, що 44% графічних дизайнерів часто або завжди відчувають страх пропустити важливе сповіщення з роботи, 28% - інколи, 28% - рідко або ніколи. Засинають з телефоном у ліжку 47% респондентів, 11% - інколи, 42% - рідко або ніколи.

Іншою гіпотезою був аспект втоми від прийняття рішень. Середнє рівня важкості приймати рішення у вибірці становить 3, що є достатньо важливим результатом. Однак більш детальний розгляд продемонстрував, що важко приймати рішення на роботі часто або завжди 34% респондентів, 36% дали відповідь як "інколи", 30% - "рідко або ніколи".

На питання, чи помітили ви, що останнім часом вам стало важче приймати рішення, 52% графічних дизайнерів відповіли, що згодні, 31% не впевнені, 17% не погодилися.

Розглядаючи креативність, було виявлено, що 56% графічних дизайнерів вважають себе креативними, 36% вагаються і лише 8% не вважають себе креативними. Однак на питання, наскільки вважають вас креативними іншими, 78% респондентів оцінили високими балами, 13% середніми, 9% нижче середнього.

Також було вивчено, у якому емоційному настрої графічні дизайнери більш продуктивно генерують ідеї. У позитивному настрої генерують ідеї превалююча більшість респондентів - 60%, у нейтральному - 30%, а в негативному - лише 10%.

Інші питання з блоку креативності будуть розглянуті у якісному дослідженні.

Також ми розглянули детальніше деякі важливі для нашої гіпотези параметри управління часом такі як прокрастинація та перемикання чи відволікання. Середнє значення для прокрастинації у графічних дизайнерів

становить 3,4 з 5 можливих, що свідчить про частоту та поширеність прокрастинації як вище середньої.

Стосовно відволікання, то його середнє значення складає 3,66, що є вище середнього, тобто відволікаючі фактори заважають достатньо часто і вони в помірній кількості присутні під час робочого процесу. Середній рівень вміння планувати становить 15 пунктів з 30 можливих, що свідчить про середній рівень планувати та розподіляти свій час.

Окрім основних методик дескриптивної статистики були застосовані і для шкал інструменту оцінки вигорання (BAT):

1. Виснаження. Середнє значення респондентів становить 22,6 з 40 можливих. Медіана - 22, стандартне відхилення - 6,34. Це свідчить про середній рівень виснаження графічних дизайнерів. Це стосується наявності певної, однак не сильної втрати енергії, що за відсутності відпочинку може призвести до відчуття як фізичного, так і психічного виснаження.

2. Дистанція. Середній рівень за вибіркою 18,7, стандартне відхилення 4,38, а медіана 20 з 20 можливих балів. Це у свою чергу свідчить про достатньо високий рівень психічного дистанціювання, що може проявлятися у вигляді таких симптомів як уникання контактів з клієнтами, байдужість, цинічне ставлення, брак ентузіазму та відчуття роботи на автопілоті.

3. Емоційний контроль. Середнє значення досліджуваних становить 18,1, стандартне відхилення - 4,38, а медіана - 19 з 20 можливих балів. Це вказує на те, що у середньому за вибіркою він є зниженим, що може проявлятися в напружених емоційних реакціях і почуттях, наприклад: почуття розчарування і гніву на роботі, дратівливість, надмірне реагування, почуття засмученості тощо.

4. Когнітивний контроль. У середньому складає 17,8, стандартне відхилення - 3,8, медіана - 19. Це показує рівень нижче середнього когнітивного контролю, однак він є вищим за емоційний. Це може викликати невеликі

труднощі чітко мислити та вчитися новому на роботі, спричиняти забудькуватість, нерішучість та проблеми з концентрацією уваги на роботі.

5. Психологічний дистрес. Середнє значення становить 18,9, стандартне відхилення - 4,99, медіана - 19 з можливих 30. Це може свідчити про середній рівень дистресу по вибірці та проявлятися як незначні, однак наявні проблеми зі сном, відчуттям занепокоєння та тривоги.

6. Психосоматичні симптоми. У середньому у респондентів ця шкала склала 17,2, стандартне відхилення - 3,6, а медіана - 17 з 25 можливих. Такі показники можуть супроводжуватися фізичними скаргами, які посилюються або виникають в результаті якоїсь психологічної проблеми. Прикладами є серцебиття та біль у грудях, проблеми зі шлунком та кишечником, головні болі, болі в м'язах та часті захворювання.

Табл. 3.3.

Дескриптивні статистики шкал інструменту оцінки вигорання (ВАТ)

Шкала	Середнє	Стандартне відхилення	Медіана	Асиметрія	Ексцес
Виснаження	22,6	6,34	22	0,2	2,15
Дистанція	18,7	4,38	20	-0,7	2,85
Емоційний контроль	18,1	4,4	19	-0,56	2,74
Когнітивний контроль	17,8	3,8	19	-0,5	3,1
Дистрес	18,9	4,99	19	-0,05	2,3
Психосоматичні симптоми	17,2	3,6	17	-0,19	2,88

Далі було вирішено знайти зв'язки між чинниками синдрому емоційного вигорання за допомогою кореляційного аналізу.

Нами було проведено кореляційний аналіз Пірсона з корекцією Бенджміна-Хочберга та створено кореляційну матрицю, на основі якої ми встановили значущі взаємозв'язки між різноманітними змінними та блоками:

1. Фінанси. Було виявлено такі зв'язки як оплата понаднормових годин та визнання оточуючих (cor: 0.297; sig: 0.007), задоволеність фінансовим становищем та задоволеність своєю діяльністю (cor: 0.306; sig: 0.005), суб'єктивна оцінка оплати своєї роботи та потреба, аби вказівки виконувалися за розпорядженням (cor: -0.286; sig: 0.009), оплата понаднормових годин та виснаження (cor: -0.402; sig: 0.000), суб'єктивна оцінка оплати своєї роботи та виснаження (cor: -0.307; sig: 0.005), оплата понаднормових годин та рівень емоційного контролю (cor: -0.295; sig: 0.007), оплата понаднормових годин та вираженість психосоматичних симптомів (cor: -0.290; sig: 0.008).

2. Самореалізація. Нами встановлені наступні зв'язки: задоволеність своєю діяльністю та збіг цінностей у колективі (cor: 0.296; sig: 0.007), задоволеність своєю діяльністю і задоволеність соціальним життям (cor: 0.315; sig: 0.004), задоволеність своєю діяльністю і якість проведення особистого часу (cor: 0.291; sig: 0.008), задоволеність своєю діяльністю і зміни у рівні обтяженості рішеннями (cor: -0.438; sig: 0.000), суб'єктивна оцінка діяльності важливої для світу, та суб'єктивна оцінка свого рівня креативності (cor: 0.318; sig: 0.003), визнання оточуючих та суб'єктивна оцінка свого рівня креативності (cor: 0.315; sig: 0.003), визнання оточуючих та суб'єктивна оцінка свого рівня креативності іншими (cor: 0.466; sig: 0.000), задоволеність своєю діяльністю та ненависть до недбалих колег (cor: 0.315; sig: 0.003), суб'єктивна оцінка діяльності важливої для світу, та складність задовольнитися своїми результатами (cor: -0.328; sig: 0.002), задоволеність своєю діяльністю та відволікання (cor: -0.323; sig: 0.003), задоволеність своєю діяльністю та екстраверсія (cor: 0.431; sig: 0.000), задоволеність своєю діяльністю та виснаження (cor: -0.348; sig: 0.001), визнання іншими та виснаження (cor: -

0.358; sig: 0.001), суб'єктивна оцінка діяльності важливої для світу та психічна дистанція (cor: -0.370; sig: 0.000), визнання оточуючих та психічна дистанція (cor: -0.395; sig: 0.000), задоволеність своєю діяльністю та психічна дистанція (cor: -0.511; sig: 0.000), задоволеність своєю діяльністю та рівень когнітивного контролю (cor: -0.419; sig: 0.000), визнання оточуючими та рівень когнітивного контролю (cor: -0.290; sig: 0.008).

3. Спільнота та цінності. У даному факторі було виявлено достатньо мало значущих зв'язків: збіг цінностей у колективі та задоволеність своєю діяльністю (cor: 0.296; sig: 0.007), злагодженість колективу та задоволеність своєю діяльністю (cor: 0.292; sig: 0.008), відчуття себе частиною колективу та оцінка пріоритетності задач (cor: 0.310; sig: 0.004). А також жодного зв'язку із шкалами синдрому емоційного вигорання.

4. Інші сфери життя. Час на себе корелює з багатьма аспектами, такими як задоволеність соціальним життям (cor: -0.312; sig: 0.004), якість проведення вільного часу (cor: -0.287; sig: 0.009), симптоми синдрому втрачених можливостей (cor: 0.357; sig: 0.001), симптоми втоми від прийняття рішень (cor: 0.324; sig: 0.003), виснаження (cor: 0.371; sig: 0.000), рівень емоційного контролю (cor: 0.291; sig: 0.008), дистрес (cor: 0.323; sig: 0.003), вираженість психосоматичних симптомів (cor: 0.352; sig: 0.001). Фізична активність не мала потужних зв'язків, окрім фактору якості харчування (cor: 0.310; sig: 0.004). Окрім цього, якість харчування мала зв'язок ще з задоволеністю проведення особистого часу (cor: 0.323; sig: 0.003) та рівнем важкості прийняття рішень (cor: -0.289; sig: 0.008).

Окрім вище зазначеного, задоволеність соціальними стосунками корелює з задоволеністю у романтичних стосунках (cor: 0.379; sig: 0.000), якістю проведення особистого часу (cor: 0.600; sig: 0.000), рівнем втоми від прийняття рішень (cor: -0.289; sig: 0.009), дистресом (cor: -0.315; sig: 0.001), вираженістю психосоматичних симптомів (cor: -0.358; sig: 0.001).

5. Синдром втрачених можливостей. Було виявлено зв'язки з часом на себе (cor: 0.357; sig: 0.001), рівнем важкості прийняття рішень (cor: 0.339; sig:

0.001), змінами у рівні важкості приймати рішення (cor: 0.398; sig: 0.000), рівнем вимогливості (cor: 0.291; sig: 0.008), виправлянням помилок у роботі колег (cor: 0.293; sig: 0.007), рівнем тайм-менеджменту (cor: 0.365; sig: 0.000), а саме - стрессом стосовно дедлайнів (cor: 0.315; sig: 0.003), відволіканням (cor: 0.357; sig: 0.001), забиранням роботи додому (cor: 0.291; sig: 0.008). Також була кореляція з рівнем тривожності (cor: 0.402; sig: 0.000), рівнем виснаження (cor: 0.348; sig: 0.001), рівнем емоційного контролю (cor: 0.332; sig: 0.002), дистресом (cor: 0.328; sig: 0.002), вираженістю психосоматичних симптомів (cor: 0.327; sig: 0.002). Дуже потужний зв'язок було виявлено між потребою спати з телефоном у ліжку та вираженістю психосоматичних симптомів (cor: 0.417; sig: 0.000).

6. Втома від прийняття рішень. Було встановлено зв'язки з наступними компонентами нашої гіпотези: задоволеність своєю діяльністю (cor: -0.438; sig: 0.000), часом на себе (cor: 0.324; sig: 0.003), якість харчування (cor: -0.289; sig: 0.008), рівень задоволеності соціальним життям (cor: -0.289; sig: 0.009), симптомами синдрому втрачених можливостей, а саме - потребою спати з телефоном у ліжку (cor: 0.312; sig: 0.004), страхом пропустити важливе сповіщення з роботи (cor: 0.398; sig: 0.000). Також було прослідковано зв'язки з деякими аспектами тайм-менеджменту, такими як розстановка пріоритетів (cor: -0.308; sig: 0.005), стресс стосовно дедлайнів (cor: 0.469; sig: 0.000), відволікання (cor: 0.435; sig: 0.000), потреба брати роботу із собою додому (cor: 0.296; sig: 0.007). Також було встановлено зв'язок з тривожністю (cor: 0.410; sig: 0.000), відкритість новому досвіду (cor: -0.288; sig: 0.009), виснаженням (cor: 0.481; sig: 0.000), дистанцією (cor: 0.373; sig: 0.000), рівнем емоційного контролю (cor: 0.530; sig: 0.000), рівнем когнітивного контролю (cor: 0.476; sig: 0.000), дистресом (cor: 0.432; sig: 0.000), психосоматичними симптомами (cor: 0.448; sig: 0.000).

7. Креативність. Встановлені наступні кореляційні зв'язки: суб'єктивна оцінка рівня креативності з відчуттям важливості діяльності для світу (cor: 0.318; sig: 0.003), задоволеністю своєю діяльністю (cor: 0.447; sig: 0.000), плануванням (cor: 0.318; sig: 0.003), оцінкою рівня ефективності тайм-

менеджменту (cor: 0.375; sig: 0.000), екстраверсією (cor: 0.416; sig: 0.000), відкритість новому досвіду (cor: 0.319; sig: 0.003) та деякі порушення когнітивного контролю (cor: -0.361; sig: 0.001) та як припускання помилок внаслідок порушення концентрації (cor: -0.413; sig: 0.000). Іншим аспектом була суб'єктивна оцінка рівня креативності іншими, яку ми пов'язали з визнанням оточуючих (cor: 0.466; sig: 0.000), розстановкою пріоритетності задач (cor: 0.354; sig: 0.001), оцінкою рівня ефективності тайм-менеджменту (cor: 0.447; sig: 0.000).

8. Перфекціонізм. У зв'язку з низькою валідністю методики було виявлено достатньо мало значущих зв'язків, одні з яких - це аспект управління часу як розстановка пріоритетів (cor: 0.325; sig: 0.002) та психосоматичний симптом болі у м'язах (cor: 0.346; sig: 0.001). З жодною із шкал, окрім цього єдиного аспекту, перфекціонізм пов'язано не було.

9. Тайм-менеджмент. Рівень управління часом було пов'язано з такими симптомами синдрому втрачених можливостей як страхом пропустити важливе сповіщення з роботи (cor: 0.365; sig: 0.000) і сном з телефоном у ліжку (cor: 0.313; sig: 0.004). Різні прояви управління часом у контексті інших наших змінних ми розглянули в інших пунктах.

10. Особистісні риси. Встановлені наступні кореляції: тривожність та виснаження (cor: 0.340; sig: 0.001), тривожність та дистанція (cor: 0.298; sig: 0.006), відкритість новому досвіду та дистанція (cor: -0.314; sig: 0.004), тривожність та рівень емоційного контролю (cor: 0.387; sig: 0.000), емоційна стабільність та рівень емоційного контролю (cor: -0.433; sig: 0.000), тривожність та рівень когнітивного контролю (cor: 0.362; sig: 0.001), тривожність та дистресс (cor: 0.405; sig: 0.000), тривожність та психосоматичні симптоми (cor: 0.424; sig: 0.000). Таким чином, з усіх рис "великої п'ятірки" значущою для синдрому емоційного вигорання є лише тривожність. Усі інші зв'язки з особистісними рисами представленні в інших блоках вище.

Також було встановлено наступні кореляційні зв'язки між показниками синдрому емоційного вигорання та такими змінними як відчуття того, що сил

вистачає лише на роботу (cor: 0.372; sig: 0.000), страх пропустити важливе сповіщення з роботи (cor: 0.392; sig: 0.000), сном з телефоном у ліжку, аби нічого не пропустити (cor: 0.340; sig: 0.001), втома від прийняття рішень (cor: 0.475; sig: 0.000), час, який потрібен для прийняття рішень (cor: 0.388; sig: 0.000), рівень обтяженості рішеннями (cor: 0.577; sig: 0.000), стрес стосовно дедлайнів та зобов'язань (cor: 0.444; sig: 0.000), відволікання (cor: 0.408; sig: 0.000), потреба брати додому роботу, аби її доробити (cor: 0.363; sig: 0.000), тривожність, схильність перейматися (cor: 0.476; sig: 0.000).

Зворотню кореляцію було виявлено між показниками синдрому емоційного вигорання та наступними змінними: оплата понаднормових годин (cor: -0.362; sig: 0.001), відчуття визнання оточуючими (cor: -0.294; sig: 0.007), задоволеність своєю діяльністю (cor: -0.456; sig: 0.000), задоволеність своїми соціальним життям поза межами роботи (cor: -0.343; sig: 0.001), спокій, емоційна стабільність (cor: -0.425; sig: 0.000).

Крім того, було розроблено таблицю зв'язків різноманітних чинників та шкал синдрому емоційного вигорання, унаслідок чого можна зробити наступні висновки:

- 1) фінанси були пов'язані вище середнього із виснаженням, рівнем емоційного контролю та психосоматичними симптомами;
- 2) самореалізація корелює достатньо сильно із виснаженням та когнітивним контролем, дуже сильно - з дистанцією;
- 3) час на себе, а не лише на роботу пов'язується з виснаженням, емоційним контролем, психологічним дистресом та проявами психосоматичних розладів;
- 4) симптоми синдрому втрачених можливостей достатньо сильно і відносно в рівній мірі корелюють з виснаженням, рівнем емоційного контролю, психологічним дистресом та психосоматичними розладами;
- 5) втома від прийняття рішень - єдиний чинник, який пов'язаний з усіма шкалами синдрому емоційного вигорання, однак найбільше з виснаженням, емоційним контролем, когнітивним контролем та вираженістю

психосоматики;

б) креативність має один невеликий зв'язок з рівнем когнітивного контролю.

Табл. 3.4.

Зв'язок психологічних чинників синдрому емоційного вигорання з його характеристиками за шкалами

	Фінанси	Самореалізація	Час на себе	Втрачені можливості	Втома від прийняття рішень	Креативність
Виснаження	++	++	++	++	+++	
Дистанція		+++			++	
Емоційний контроль	+		+	++	+++	
Когнітивний контроль		++			+++	+
Дистрес			+	++	++	
Психосоматика	+		+	++	+++	

### 3.2. Встановлення психологічних чинників, що впливають на вираженість синдрому емоційного вигорання

Оскільки за методикою ВАТ в оригіналі було виділено 4 групи - низький, середній, високий та дуже високий, нами для аналізу було переведено виділено 3 групи:

- 1) низький рівень вигорання (показники до 90, коефіцієнти до 2,6);
- 2) середній рівень вигорання (показники від 91 до 115, коефіцієнти 2,7-5);

3) високий рівень вигорання (показники від 116 і вище, коефіцієнти 5+).

Однак тоді до групи з незначним рівнем вигорання увійшло б лише 14 осіб, до середнього рівня - 46 осіб, а до високого - 57 осіб. Це були б не рівні групи, адже групи респондентів з низьким рівнем вигоранням недостатньо для мінімальної вибірки групи.

Таким чином, нами було проведено т-тест для двох груп, які утворилися при аналізі та були рівномірними, однак значущих даних не було виявлено порівняно з подальшим регресійним аналізом.

Далі, на основі кореляційного аналізу та виявлених зв'язків, нами було проведено регресійний аналіз. На таблиці нижче ми можемо ознайомитися з такими значущими зв'язками: відсутність оплати понаднормових годин, незадоволеність своєю діяльністю, збільшення рівня обтяженості прийняттям рішень, відволікання, потреба забирати роботу додому, а також такі особистісні риси як тривожність та емоційна лабільність.

Табл. 3.5.

Регресійна модель психологічних чинників синдрому емоційного вигорання

Змінні	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )	Значущість
(Intercept)	4.66837	0.39517	11.814	< 2e-16	***
Оплата понаднормових годин	-0.14297	0.04142	-3.452	0.000793	***
Задоволеність своєю діяльністю	-0.24582	0.06406	-3.838	0.000209	***
Збільшення рівня обтяженості	0.23885	0.06431	3.714	0.000323	***

рішеннями					
Відволікання	0.16118	0.05502	2.929	0.004136	**
Потреба забирати роботу додому	0.12142	0.04455	2.726	0.007480	**
Тривожність	0.11986	0.03934	3.047	0.002904	**
Спокій, емоційна стабільність	-0.10645	0.04177	-2.548	0.012218	*

R-квадрат дорівнює 0,6378, а відкоригований R-квадрат становить 0,6145, тобто дана модель пояснює 61% дисперсії синдрому емоційного вигорання, що є достатньо високим показником.

Також була зроблена спроба встановити, чи пов'язана стать із схильністю до синдрому емоційного вигорання. Для цього було проведено t-тест. Результати наведені нижче на таблиці, де ми бачимо, що різниця для обох статей не є значною.

Для перевірки цього було застосовано інструмент розміру ефекту - d Коєна. Таким чином,  $d = 0,28$ , що у свою чергу вважається малим ефектом.

Табл. 3.6.

Розмір ефекту зв'язку статті та схильності до синдрому емоційного вигорання

Mean of x (жінки)	Mean of y (чоловіки)
4.854898	5.112532

### 3.3. Якісний аналіз аспектів роботи графічних дизайнерів

Оскільки для дизайн-мислення характерне використання креативних технік для генерування ідей, у якісній частині нашого дослідження ми ставили за мету виявити, чим користуються графічні дизайнери та чи допомагає їм це.

Загалом були виокремлені такі найбільш популярні категорії способів генерування ідей:

1. Пошук натхнення у вже існуючій творчості (“переглядаю роботи інших”, “інтернет”, “пошук референсів”, “натхнення на стокових платформах і інших інтернет ресурсах”, “створення мудбордів”, “пошук новин у дизайні”, “література та кінематограф”).

2. Метод дослідження (“вивчення аналогів, прототипів та трендів”, “постановка питань до задачі”, “спостереження”, “створення опитування та аналізу”, “аналіз вхідних даних”).

3. Метод асоціацій (“майндмеп, папір + олівець”).

4. Перемикання або діяльність, яка напряму не пов’язана з роботою (“начинаю делать что-то абсолютно другое (напр. учить китайский)”, “нові враження”, “обмін досвідом”, “зміна діяльності на ручну роботу”, “автобус-ліжко-ванна”, “подорожі” та навіть “розглядання людей”).

5. Метод брейнштурму (“мозковий штурм (коли, наприклад, скетчиш купу всього, що спаде на думку, а потім вибираєш найбільш релевантне)”, “командний брейнштурм”).

6. Інші методи. Усе, що не увійшло до переліку вище, однак також було виявлено як дієві методи респондентами (“генератор випадкових ідей”, “Обговорення ідей з іншими”, “розмова з черепом на столі”, “вдома у спокій обстановці”, “техніки ТРИЗ”).

Частина респондентів не користується жодними (3 відповіді).

Пропорційний розподіл ми можемо побачити на діаграмі нижче. Таким чином, найбільшу частину становить саме пошук натхнення у вже існуючій творчості та найбільшою мірою пошук референсів графічними дизайнерами (39%). Також більш менш рівномірним є використання методу брейнштурму (15%), методу асоціацій (14%), методу дослідження (13%) та перемикання або зайняття діяльністю, яка не пов’язана напряму з роботою (11%). Деякі способи генерування ідей не увійшли в категорії вище та становлять 6%. 2% респондентів вказали, що не використовують жодні способи генерування ідей.



Рис. 3.5. Діаграма способів генерування ідей серед графічних дизайнерів

Наступним питанням нашого дослідження було те, чи допомагають креативні техніки долати застій та труднощі на роботі.

Так, було виявлено, що частина респондентів вважає, що різні методи генерування ідей справді допомагають долати застій на роботі. Окрім вище зазначених способів генерування ідей, респонденти вказали наступні: “метод Уолта Диснея, методики Едварда де Боно”, “пошук нових можливостей”, “семіотичний трикутник”, “майндмеп, малювання від руки” та навіть “закони нейроестетики”.

Інша частина графічних дизайнерів повідомила, що для них подолання труднощів відбувається за допомогою пошуку референсів, дослідження конкурентів, питання та ітерацій.

Також багатьма респондентами було зазначено, що особливо в таких випадках допомагає відпочинок та перемикання (“допомагає зробити паузу у роботі на невеликий час, і зі свіжою головою взятися за задачу”, “випити кави, послухати музику, пройтися по вулиці”, “час подихати”).

Іншим способом долати труднощі було названо організаційні техніки та робота з мотивацією (“великою мірою застій у роботі викликаний

продуктивним використанням часу, загальні організаційні та мотиваційні техніки - це маст хев (хоча тут все дуже індивідуально)", "самопідтримка та добрі діалоги із собою").

Значна частина графічних дизайнерів, що вважає, що креативні техніки ніяк не допомагають у подоланні труднощів, однак і свої методів не назвала. Також деякі респонденти вказали на те, що вони не знають таких технік.

Підсумовуючи та аналізуючи діаграму (рис. 3.6), ми бачимо наступний розподіл способів долати труднощі на роботі: 19% графічних дизайнерів використовують різноманітні креативні техніки, 15% респондентів займається пошуком референсів, 22% визначили оптимальним методом перемикання та відпочинок від роботи, 6% користуються методами організації діяльності та працюють з мотивацією, 38% досліджуваних відзначили, що креативні техніки не працюють або вони з ними не знайомі.



Рис. 3.6. Діаграма способів подолання труднощів на роботі

Іншим аспектом, що нас цікавив, було питання, що саме фруструє на роботі графічних дизайнерів. Проаналізувавши усі відповіді, ми мали змогу згрупувати наступні причини фрустрації на роботі:

1. Однотипність та рутинність задач (“нецікаві і рутинні задачі”, “повсякденні робочі завдання”, “не мають позитивного впливу на особистий розвиток”).
2. Проблеми з тайм-менеджментом та незаплановані задачі (“коли не встигаю зробити заплановане”, “нереальні дедлайни”).
3. Відсутність підтримки на роботі (“коли немає підтримки з боку керівника”, “Коли не бачу віддачі зі сторони колег, коли не розумію над чим працюю, а задаючи питання не отримую відповідей”, “делегація роботи керівником не за проф. рівнем”, “мікроменеджмент”, “знецінення роботи креативним директором”).
4. Негативні думки про себе як професіонала (“коли ідеї, що мені приходять здаються не новими , банальними”, “коли результат не відповідає очікуванням”).
5. Брак відпочинку (“занадто багато роботи”, “втомленість від малого часу для сну”).
6. Негативний емоційний фідбек (“коли людина для якої роблю роботу не задоволена”, “робота з неприємними людьми”, “коли я роблю роботу, яка потім виявляється непотрібною”, “неконструктивна критика”, “після фраз "все чудово але треба переробити"”).
7. Проблеми із робочими задачами безпосередньо (“коли стикаюся з задачами які не розумію як до них підійти”, “відсутність чітких тз та правок”, “зміна завдання під час його виконання”, “нестача компетенцій для виконання роботи”, “коли потрібно щось зробити аби не сидіти без роботи”).
8. Фінансові аспекти (“невчасні виплати”, “недостатньо оплачувана робота”).

Далі ми проаналізували частоту з якою зустрічаються досліджувані з даними причинами. Найбільш частою причиною фрустрації на роботі у графічних дизайнерів стали проблеми із самими робочими задачами (неконкретність технічного завдання, правок, очікувань, нерозуміння, як почати тощо) і це становить 22%. Наступними важливими аспектами є проблеми з

тайм-менеджментом (17%), негативний емоційний фідбек (15%), однотипність та рутинність задач (15%), відсутність підтримки на роботі (12%), брак відпочинку (8%), негативні думки про себе як професіонала (8%) та фінансова неузгодженість (3%).



Рис. 3.7. Діаграма причин фрустрації на роботі серед графічних дизайнерів

### Висновки до розділу 3

1. Відповідно до аналізу середніх значень, вираженість синдрому емоційного вигорання є вищим за середні показники.

2. Встановлено наступні кореляційні зв'язки між показниками синдрому емоційного вигорання та такими змінними як відчуття того, що сил вистачає лише на роботу, страх пропустити важливе сповіщення з роботи, сном з телефоном у ліжку, аби нічого не пропустити, втома від прийняття рішень, час, який потрібен для прийняття рішень, рівень обтяженості рішеннями, стрес стосовно дедлайнів та зобов'язань, відволікання, потреба брати додому роботу, аби її доробити, тривожність, схильність перейматися.

Зворотню кореляцію виявлено між показниками синдрому емоційного вигорання та наступними змінними: оплата понаднормових годин, відчуття

визнання оточуючими, задоволеність своєю діяльністю, задоволеність своїми соціальним життям поза межами роботи, спокій, емоційна стабільність.

3. З усіх рис “Великої П'ятірки” значущою для синдрому емоційного вигорання є лише емоційна нестабільність. Тривожність було пов'язано з рівнем виснаження досліджуваних, рівнем емоційного та когнітивного контролів, рівнем дистресу та вираженістю психосоматичних симптомів.

4. Ставлення до фінансів пов'язане вище середнього із виснаженням, рівнем емоційного контролю та психосоматичними симптомами; самореалізація корелює достатньо сильно із виснаженням та когнітивним контролем, дуже сильно - з дистанцією; час на себе, а не лише на роботу пов'язується з виснаженням, емоційним контролем, психологічним дистресом та проявами психосоматичних розладів; симптоми синдрому втрачених можливостей достатньо сильно і відносно в рівній мірі корелюють з виснаженням, рівнем емоційного контролю, психологічним дистресом та психосоматичними розладами; втома від прийняття рішень - єдиний чинник, який пов'язаний з усіма шкалами синдрому емоційного вигорання, однак найбільше з виснаженням, емоційним контролем, когнітивним контролем та вираженістю психосоматики; креативність має один невеликий зв'язок з рівнем когнітивного контролю. Очікуваного зв'язку синдрому емоційного вигорання з перфекціонізмом і тайм-менеджментом не було встановлено.

5. Внаслідок проведення регресійного аналізу, ми виявили такі значущі зв'язки: відсутність оплати понаднормових годин, незадоволеність своєю діяльністю, збільшення рівня обтяженості прийняттям рішень, відволікання, потреба забирати роботу додому, а також такі особистісні риси як тривожність та емоційна лабільність. R-квадрат дорівнює 0,6378, а відкоригований R-квадрат становить 0,6145, тобто дана модель пояснює 61% дисперсії синдрому емоційного вигорання, що є достатньо високим показником.

6. Під час якісного аналізу виокремлено способи генерування ідей: пошук натхнення у вже існуючій творчості (користується 39% респондентів);

метод дослідження (13%); метод асоціацій (14%); перемикання або діяльність, яка напряду не пов'язана з роботою (11%); метод брейншторму (15%) та інші методи (6%).

7. Іншим отриманим результатом якісного аналізу є наступний розподіл способів долати труднощі на роботі: 19% графічних дизайнерів використовують різноманітні креативні техніки, 15% респондентів займається пошуком референсів, 22% визначили оптимальним методом перемикання та відпочинок від роботи, 6% користуються методами організації діяльності та працюють з мотивацією, 38% досліджуваних відзначили, що креативні техніки не працюють або вони з ними не знайомі.

8. Найбільш частою причиною фрустрації на роботі у графічних дизайнерів стали проблеми із самими робочими задачами (неконкретність технічного завдання, правок, очікувань, незрозуміння, як почати тощо) і це становить 22%. Наступними важливими аспектами є проблеми з тайм-менеджментом (17%), негативний емоційний фідбек (15%), однотипність та рутинність задач (15%), відсутність підтримки на роботі (12%), брак відпочинку (8%), негативні думки про себе як професіонала (8%) та фінансова неузгодженість (3%).

## ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено теоретико-емпіричне узагальнення результатів дослідження синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів, що дало підстави сформулювати наступні висновки:

1. У сучасній науці довгий час синдром емоційного вигорання не використовували у медичній термінології. DSM-V досі не включає в себе такого діагнозу, однак МКБ-10 та МКБ-11 вже класифікує "вигорання" як окремий діагноз. У вигорання багато теоретиків і однією з найвідоміших теорій є теорія К. Маслач, де вигорання трактується як процес або послідовність трьох компонентів: емоційне виснаження, знеособлення та зменшення особистих досягнень. Нещодавно була запропонована нова концепція діагностування професійного вигорання - Інструмент оцінки вигорання (BAT), що включає наступні конструкти: виснаження, емоційні порушення, когнітивні порушення, психічна дистанція, психологічний дистрес та психосоматичні скарги.

2. Важливими причинами та аспектами вигорання у креативних індустріях є часте неотримання оплати за понаднормові години, проблеми з графіками, досвід роботи, малі замовлення, вплив пандемії COVID-19, невизначеність майбутнього, зв'язки з перфекціонізмом, очікуваннями, прокрастинацією, тайм-менеджментом, синдромом втрачених можливостей та втомою від прийняття рішень.

3. Показники синдрому емоційного вигорання пов'язані із відчуттям того, що сил вистачає лише на роботу, страхом пропустити важливе сповіщення з роботи, сном з телефоном у ліжку, аби нічого не пропустити, втомою від прийняття рішень, часом, який потрібен для прийняття рішень, рівнем обтяженості рішеннями, стресом стосовно дедлайнів та зобов'язань, відволіканням, потребою брати додому роботу, аби її доробити, тривожністю, схильністю перейматися.

Зворотню кореляцію виявлено між показниками синдрому емоційного вигорання та наступними змінними: оплата понаднормових годин, відчуття

визнання оточуючими, задоволеність своєю діяльністю, задоволеність своїми соціальним життям поза межами роботи, спокій, емоційна стабільність.

З усіх рис “великої п'ятірки” значущою для синдрому емоційного вигорання є лише емоційна стабільність, а саме така риса як тривожність пов'язана з рівнем виснаження досліджуваних, рівнем емоційного та когнітивного контролів, рівнем дистресу та вираженістю психосоматичних симптомів.

4. Ставлення до фінансового становища та оплати своєї роботи пов'язане вище середнього із виснаженням, рівнем емоційного контролю та психосоматичними симптомами; задоволеність самореалізацією корелює достатньо сильно із виснаженням та когнітивним контролем, дуже сильно - з дистанцією; час на себе, а не лише на роботу пов'язується з виснаженням, емоційним контролем, психологічним дистресом та проявами психосоматичних розладів; симптоми синдрому втрачених можливостей достатньо сильно і відносно в рівній мірі корелюють з виснаженням, рівнем емоційного контролю, психологічним дистресом та психосоматичними розладами; втома від прийняття рішень - єдиний чинник, який пов'язаний з усіма шкалами синдрому емоційного вигорання, однак найбільше з виснаженням, емоційним контролем, когнітивним контролем та вираженістю психосоматики; креативність має один невеликий зв'язок з рівнем когнітивного контролю. Очікуваного зв'язку синдрому емоційного вигорання з перфекціонізмом і тайм-менеджментом не було встановлено.

5. Побудовано регресійну модель синдрому емоційного вигорання графічних дизайнерів, яка пояснює 61% дисперсії та включає наступні чинники: відсутність оплати понаднормових годин, незадоволеність своєю діяльністю, збільшення рівня обтяженості прийняттям рішень, відволікання, потреба забирати роботу додому, а також такі особистісні риси як тривожність та емоційна лабільність.

6. Способами, якими користуються графічні дизайнери для генерування ідей, стали пошук натхнення у вже існуючій творчості (користується 39%

респондентів); метод дослідження (13%); метод асоціацій (14%); перемикання або діяльність, яка напряду не пов'язана з роботою (11%); метод брейнштурму (15%) та інші методи (6%).

Серед способів долати труднощі на роботі 19% графічних дизайнерів використовують різноманітні креативні техніки, 15% респондентів займається пошуком референсів, 22% визначили оптимальним методом перемикання та відпочинок від роботи, 6% користуються методами організації діяльності та працюють з мотивацією, 38% досліджуваних відзначили, що креативні техніки не працюють або вони з ними не знайомі.

7. Найбільш частою причиною фрустрації на роботі у графічних дизайнерів стали проблеми із самими робочими задачами (неконкретність технічного завдання, правок, очікувань, нерозуміння, як почати тощо) і це становить 22%. Наступними важливими аспектами є проблеми з тайм-менеджментом (17%), негативний емоційний фідбек (15%), однотипність та рутинність задач (15%), відсутність підтримки на роботі (12%), брак відпочинку (8%), негативні думки про себе як професіонала (8%) та фінансова неузгодженість (3%).

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів розглянутої проблеми, а навпаки – лише підвищує інтерес для поглиблення знань про явище, яке досліджувалося. Обмеженнями дослідження є низька валідність шкали перфекціонізму, короткий скринінг таких явищ як втома від прийняття рішень, синдром втрачених можливостей.

Перспективними напрямками подальшої роботи є охоплення більшої кількості осіб різного віку, порівняння з іншими професіями у креативній індустрії та культурної належності (крос-культурні дослідження), деталізація впливу різних чинників синдрому емоційного вигорання, наприклад, встановлення типів перфекціонізму досліджуваних, поглиблений аналіз втоми від прийняття рішень.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Arnold, W.N., 2004. The Illness of Vincent van Gogh. *Journal of the History of the Neurosciences* 13, 22–43.
2. Barber, L.K., Santuzzi, A.M., 2017. Telepressure and College Student Employment: The Costs of Staying Connected Across Social Contexts. *Stress Heal.* 33, 14–23. doi:10.1002/smi.2668)
3. Barron, F., 2012. *Creativity And Psychological Health: Origins Of Personal Vitality And Creative Freedom*. Literary Licensing, LLC.
4. Brandstätter V, Job V and Schulze B (2016) Motivational Incongruence and Well-Being at the Workplace: Person-Job Fit, Job Burnout, and Physical Symptoms. *Front. Psychol.* 7:1153. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01153
5. Brandstätter V, Job V and Schulze B (2016) Motivational Incongruence and Well-Being at the Workplace: Person-Job Fit, Job Burnout, and Physical Symptoms. *Front. Psychol.* 7:1153. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01153)
6. Çapan, B. E. (2010). Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1665–1671.
7. Cattell, R.B., Butcher, H.J., 1968. The prediction of achievement and creativity, *The prediction of achievement and creativity*. Bobbs- Merrill, Oxford, England.
8. Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*.
9. [Claessens, B.J.C.](#), [van Eerde, W.](#), [Rutte, C.G.](#) and [Roe, R.A.](#) (2007), "A review of the time management literature", [Personnel Review](#), Vol. 36 No. 2, pp. 255-276.
10. Daniels, K., & de Jonge, J. (2010). Match making and match breaking: The nature of match within and around job design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 1–16.

11. Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2).
12. Davis, Mark. (2009). Understanding the Relationship between Mood and Creativity: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 108. 25-38. 10.1016/j.obhdp.2008.04.001.
13. Deligkaris, P., Panagopoulos, E., Montgomery, A., & Masoura, E. (2014). Job burnout and cognitive functioning: A systematic review. *Work & Stress*, 28, 107-123
14. Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders, fifth edition. American Psychiatric Association, APA, 2013
15. Edwards, J. R., & Shipp. A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). San Francisco: Jossey-Bass.
16. Ellis, H., 1904. *A Study of British Genius*. Hurst and Blackett, limited.
17. Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449–468.
18. Garhammer, M. (2002), “Pace of life and enjoyment of life”, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp. 217-56.
19. Golembiewski R., Munzenrider R. Phases Of Burnout, Modes And Social Support: Contributions To Explaining Differences in Physical Symptoms. *Journal of Managerial Issues*. [Vol. 2, No. 2 \(Summer 1990\)](#), pp. 176-183 - 1990.
20. Gosling, E. (2016, September 12). The Links Between Creativity and Depression. *Eye on Design*.
21. Gotwals, J. K., Dunn, J. G. H., & Wayment, H. A. (2003). An examination of perfectionism and self-esteem in intercollegiate athletes. *Journal of Sport Behavior*, 26, 17–38
22. Grant, A. (2016, February). The surprising habits of original thinkers. [https://www.ted.com/talks/adam\\_grant\\_the\\_surprising\\_habits\\_of\\_original\\_thinkers](https://www.ted.com/talks/adam_grant_the_surprising_habits_of_original_thinkers)

23. Hesmondhalgh, D., Baker, S., 2010. 'A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries. *Poetics* 38, 4–20.

24. Hesmondhalgh, D., Baker, S., 2011. *Creative labour: Media work in three cultural industries*. Routledge.

25. Hill, A. P., & Curran, T. (2015). Multidimensional Perfectionism and Burnout. *Personality and Social Psychology Review*, 20(3), 269–288.

26. Hutchinson A., "Designers, Emotions, And Ideas:

How Graphic Designers Understand Their Emotional Experiences Around Ideation" (2018). Wayne State University Dissertations. 2031.

27. Jackson, P.R. and Martin, R. (1996), "Impact of just-in-time on job content, employee attitudes and well-being: a longitudinal study", *Ergonomics*, Vol. 39 No. 1, pp. 1-16.

28. Jamison, K.R., 1989. Mood Disorders and Patterns of Creativity in British Writers and Artists. *Psychiatry* 52, 125–134.

29. Jamison, K.R., 1995. Manic-Depressive Illness and Creativity. *Scientific American* 272, 62–67.

30. Jonsdottir, I.H., Nordlund, A., Ellbin, S., Ljung, T., Glise, K., Währborg, P., Sjörs, A., & Wallin, A. (2017). Working memory and attention are still impaired after three years in patients with stress-related exhaustion. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58, 504-509.

31. Kaufman, J.C., 2001. The Sylvia Plath Effect: Mental Illness in Eminent Creative Writers. *The Journal of Creative Behavior* 35, 37–50.

32. Klimanska, Marina & Haletska, Inna. (2019). Ukrainain Adaptation Of The Short Five Factor Personality Questionnaire Tipi (Tipi-ukr). *Psychological journal*. 5. 57-74. 10.31108/1.2019.5.9.4.

33. Kristof A. (2006). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*. 49. 1 - 49.

34. Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (p. 3–50). American Psychological Association.
35. Lakein, A., & Leake, P. (1973). *How to get control of your time and your life*. New American Library New York.
36. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research, 3*(4), 89–100.
37. Leiter, M. P., Day, A., & Price, L. (2015). Attachment styles at work: Measurement, collegial relationships, and burnout. *Burnout Research, 2*, 25–35
38. Ludwig, A.M., 1995. *The Price of Greatness: Resolving the Creativity and Madness Controversy*. Guilford Press.
39. Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology, 79*(3), 381.
40. MacDonald J. Burnout in journalists: A systematic literature review. *Ovington Burnout Research. Volume 3, Issue 2, Pages 34-44 - 2016*.
41. Major, V.S., Klein, K.J. and Ehrhart, M.G. (2002), “Work time, work interference with family, and psychological distress”, *Journal of Applied Psychology, Vol. 87*, pp. 427-36.
42. Maslach, C. and Jackson, S.E. (1982) Burnout in health professions: A social psychological analysis. In: Sanders, G.S. and Suls, J., Eds., *Social Psychology of Health and Illness*, Erlbaum, Hillsdale, 227-251.
43. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111
44. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111.)
45. Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M., 1997. *The Maslach Burnout Inventory Manual*, in: *Evaluating Stress: A Book of Resources*. pp. 191–218.

46. Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P., Schaufeli, W.B., Schwab, R.L., 2016. Maslach Burnout Inventory Manual, 4th Edn. Menlo Park. CA: Mind Garden Inc.
47. Maxwell, R., 2001. Culture works: The political economy of culture. University of Minnesota Press.
48. Meijman, T. F., & Schaufeli, W. B. (1996). Psychische vermoeidheid en arbeid [Occupational fatigue]. *De Psycholoog*, 31, 236-243.
49. Menger, P.-M., 2006. Artistic labor markets: Contingent work, excess supply and occupational risk management. *Handbook of the Economics of Art and Culture* 1, 765–811.
50. Meyrick, J., 2019. Remember the arts? Departments and budgets disappear as politics backs culture into a dead end.
51. Michailidis E. & Banks A. (2016) The relationship between burnout and risk-taking in workplace decision-making and decision-making style, *Work & Stress*, 30:3, 278-292)
52. Nelson, Harold & Stolterman, Erik. (2003). Design Judgement: Decision-Making in the 'Real' World. *The Design Journal*. 6. 23-31. 10.2752/146069203790219344.
53. Neubauer, A.C., Jauk, E., Benedek, M., Dunst, B., 2014. The relationship between intelligence and creativity: New support for the threshold hypothesis by means of empirical breakpoint detection. *Personality and Individual Differences* 60, S44.
54. Orlikowsky, W.J. and Yates, J. (2002), “Its about time: temporal structuring in organizations”, *Organization Science*, Vol. 13, pp. 684-700.
55. Orpen, C. (1994). The effect of time-management training on employee attitudes and behavior: A field experiment. *The Journal of Psychology*, 128(4), 393–396.
56. Palmer, D.K. and Schoorman, F. (1999), “Unpackaging the multiple aspects of time in polychronicity”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 14 Nos 3-4, pp. 323-44.

57. Persson, E., Barrafreem, K., Meunier, A., & Tinghög, G. (2019). The effect of decision fatigue on surgeons' clinical decision making. *Health Economics*.
58. Pignatiello G., Martin R., Hickman R. Decision fatigue: A conceptual analysis. - 2018.
59. Raskin, E., 1936. Comparison of scientific and literary ability: a biographical study of eminent scientists and men of letters of the nineteenth century.
60. Reddy, I.R., Ukrani, J., Indla, V., Ukrani, V., 2018. Creativity and psychopathology: Two sides of the same coin? *Indian J Psychiatry* 60, 168–174.
61. Rice J. A Study of Job Burnout in Technical Writers and Technical Illustrators/Designers at Lawrence Livermore National Laboratory, Livermore. - 1998.
62. Sandoval, J. (1993). Personality and burnout among school psychologists. *Psychology in the Schools*, 30(4), 321–326.
63. Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19, 356-262
64. Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). User Manual – Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. KU Leuven, Belgium: Internal report.
65. Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.
66. Schaufell, W.B. Measurement of burnout: A review. In *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch* / ed. W. B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. – Washington, DC : Taylor&Francisp, 2005. – P. 199–215.
67. Schultheiss, O. C. (2008). Implicit motives. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (3 ed., pp. 603-633). New York: Guilford
68. Schultheiss, O. C., & Brunstein, J. C. (Eds.). (in press). *Implicit motives*. New York, NY: Oxford University Press. 2010.

69. Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1982). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, 7(2), 5–16.
70. Stewart, M. T., Reed, S., Reese, J., Galligan, M. M., & Mahan, J. D. (2019). Conceptual models for understanding physician burnout, professional fulfillment, and well-being. *Current Problems in Pediatric and Adolescent Health Care*, 100658.
71. Subotnik, R., Steiner, C., & Chakraborty, B. (1999). Procrastination Revisited: The Constructive Use of Delayed Response. *Creativity Research Journal*, 12(2), 151–160.
72. Sussman, A., 2007. Mental illness and creativity: A neurological view of the “Tortured Artist.” *Stanford Journal of Neuroscience* 1, 21–24.
73. Teuchmann, K., Totterdell, P. and Parker, S.K. (1999), “Rushed, unhappy, and drained: an experience sampling study of relations between time pressure, perceived control, mood, and emotional exhaustion in a group of accountants”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 4 No. 1, pp. 37-54.
74. Thunman E. (2012) Burnout as a social pathology of self-realization, *Distinktion: Journal of Social Theory*, 13:1,43-60
75. Time and designer: Unveiling design practitioners’ characteristics on time management, perfectionism, procrastination, and burnout. Fathurrahman, Deden 2020
76. [Torres](#) M. Job satisfaction and depression in SEPA members, and their relation to the burnout syndrome —creation of a structural model. - 2011
77. Towse, R., 1992. The labour markets for artists. *Ricerche economiche* 55–74.
78. Van Dam, A., Keijsers, G. P. J., Verbraak, M. J. P. M., Eling, P. A. T. M., & Becker, E. S. (2012). Burnout patients primed with success did not perform better on a cognitive task than burnout patients primed with failure. *Psychology*, 3(8), 583–589.
79. Van den Eynde, J., Fisher, A., Sonn, C., 2016. Working in the Australian entertainment industry. *Entertainment Assist*, Victoria University.
80. Vohs, K. D., Baumeister, R. F., Schmeichel, B. J., Twenge, J. M., Nelson, N. M., & Tice, D. M. (2008). Making choices impairs subsequent self-control: A

limited-resource account of decision making, self-regulation, and active initiative. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(5), 883–898.

81. Waddell, C., 1998. Creativity and mental illness: is there a link? *The Canadian Journal of Psychiatry* 43, 166–172.

82. Watson A. *Burnout in Arts Workers: an investigation*. The Graduate School of Humanities and Social Sciences. - 2020.

83. Weiss, D. J. (1982). Improving Measurement Quality and Efficiency with Adaptive Testing. *Applied Psychological Measurement*, 6(4), 473–492.

84. Weston, G., Zilanawala, A., Webb, E., Carvalho, L. A., & McMunn, A. (2019). Long work hours, weekend working and depressive symptoms in men and women: findings from a UK population-based study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, jech–2018–211309.

85. Wigert, B., Reiter-Palmon, R., Kaufman, J. C., & Silvia, P. J. (2012). Perfectionism: The good, the bad, and the creative. *Journal of Research in Personality*, 46(6), 775–779.

86. Wolman, B.B., 1967. Creative art and psychopathology. *American Imago* 24, 140–150.

87. Електронне джерело - Емоціональне вигорання: які професії під прицелом. - <https://grc.ua/article/20456>.

88. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – К. - Кам'янець- Подільський : Медобори-2006, 2015. – 254 с.).

89. МКБ-10 — Международная классификация болезней 10-го пересмотра.

90. МКБ-11 — Международная классификация болезней 11-го пересмотра.

1. Стать
2. Вік
3. Сфера зайнятості
4. Посада
5. Термін роботи на цій посаді
6. Професійний стаж узагалі

#### Фінанси

1. Чи вважаєте ви, що ви отримуєте достатньо за свою роботу?
2. Чи оплачуються ваші понаднормові робочі години?
3. Чи задоволені ви вашим фінансовим становищем?
4. Як ви визначите ваше фінансове становище?

#### Самореалізація та визнання оточуючих

1. Чи відчуваєте ви, що ви робите щось важливе для світу?
2. Чи ви відчуваєте визнання оточуючих?
3. Наскільки ви задоволені вашою діяльністю?

#### Спільнота та цінності

1. Наскільки злагодженим ваш колектив вам видається?
2. Наскільки ви відчуваєте себе частиною вашого колективу?
3. Чи збігаються у вас з колективом ваші цінності?

#### Інші сфери життя

1. Чи відчуваєте ви, що ваших часу та сил вистачає лише на роботу?
2. Наскільки часто ви займаєтесь спортом?
3. Оцініть ваш рівень якості харчування.
4. Оцініть, наскільки ви задоволені своїм соціальним життям поза межами роботи.
5. Оцініть рівень задоволеності вашими романтичними стосунками.
6. Наскільки часто ви якісно проводите особистий час?
7. Які у вас способи відпочинку? (Відкрите питання)

#### Синдром втрачених можливостей

1. Чи боїтесь ви пропустити якесь важливе сповіщення з роботи?
2. Чи засинаєте ви з телефоном біля ліжка, аби нічого не пропустити?

#### Синдром втоми від прийняття рішень

1. Чи важко вам приймати рішення?
2. Чи багато часу вам потрібно на прийняття рішень пов'язаних з роботою?

3. Чи помітили ви останнім часом зміни у рівні обтяженості рішеннями внаслідок необхідності приймати їх?

#### Процес генерування ідей

1. Наскільки креативною людиною ви себе вважаєте?
2. Наскільки креативною людиною вас вважають ваші співробітники?
3. Якими способами чи техніками ви користуєтесь для генерування ідей? (Відкрите питання)
4. У якому емоційному стані ви більш продуктивно генеруєте ідеї?
  - У позитивному настрої
  - У негативному настрої
  - У нейтральному настрої
  - Інше
5. У яких ситуаціях ви відчуваєте фрустрацію при виконанні повсякденних робочих задач? (Відкрите питання) Фрустрація – психологічний стан, що викликаний неуспіхом у задоволенні потреби, бажання.
6. Чи допомагають креативні техніки, які ви знаєте, вам долати труднощі та застій у роботі? Якщо так, то які і як саме? (Відкрите питання)

#### Перфекціонізм

ШКАЛА «ПЕРФЕКЦІОНІЗМ» В.ШАУФЕЛІ з опитувальника «Перевірка на життєздатність»

Я – вимоглива людина. 1 2 3 4 5

2. В роботі не може бути все ідеальним. 1 2 3 4 5

3. Я ненавиджу недбалих колег. 1 2 3 4 5

4. Я часто виправляю помилки в роботі моїх колег. 1 2 3 4 5

5. Дані мною вказівки повинні виконуватися саме так як я сказав.

1 2 3 4 5

6. Озираючись назад, я часто думаю: «Це могло бути краще». 1 2 3 4 5

7. У роботі увага має приділятися також і деталям. 1 2 3 4 5

8. Я зобов'язаний виконувати мою роботу якнайкраще. 1 2 3 4 5

9. Іноді я роблю свою роботу дуже добре. 1 2 3 4 5

10. Мені нелегко задовольнитися результатами власної роботи. 1 2 3 4 5

#### Тайм-менджмент і прокрастинація

1 Я працюю над завданнями, які мають найвищий пріоритет.

2 Я розумію, що виконую завдання в останню хвилину або прошу продовження.

3 Я виділяю час на планування.

4 Я знаю, скільки часу я витрачаю на кожне з різних завдань, яке я роблю.

5 Я відчуваю, що маю справу з відволіканнями.

6 Я використовую постановку цілей, щоб вирішити, над якими завданнями та діями мені слід працювати.

7 Я залишаю у своєму графіку час для боротьби з несподіваним та непередбачуваним.

8 Я знаю, чи є завдання, над якими я працюю, з високим рівнем цінності, середнім чи низьким.

9 Коли мені дають нове завдання, я аналізую його на важливість і відповідно розставляю пріоритети.

10 Я відчуваю стрес стосовно дедлайнів (термінів) та зобов'язань.

11 Відволікаючі фактори заважають мені працювати над критичними завданнями.

12 Я змушений брати роботу додому, щоб доробити її.

13 Я надаю пріоритет своєму списку справ чи програмі дій.

14 Я звіряю свої пріоритети зі своїм керівником.

15 Перед тим, як взятись за завдання, я перевіряю, чи результати будуть вартими витраченого часу.

1. Методика

2. Як ви оцінюєте ефективність вашого рівня тайм-менеджменту?

3. Які інструменти тайм-менеджменту ви використовуєте у своїй професійній діяльності?

- Письмові (планер, списки справ, стікери на дошку тощо)

- Електронні (онлайн списки, додатки)

- І письмові, і електронні

- Інше

4. Які ваші персональні способи організації вашого часу?

Скорочена велика п'ятірка – ТІРІ

Нижче наведено перелік якостей, які можуть бути, або можуть не бути характерними особисто для Вас. Поставте, будь ласка, біля кожного твердження позначку, наскільки Ви погоджуєтесь із кожним із них. Оцініть, в якій мірі запропонована пара характеристик стосується Вас особисто, навіть якщо одна з них підходить Вам більше, аніж друга.

абсолютно не погоджуюсь не погоджуюся швидше не погоджуюся важко сказати швидше погоджуюся погоджуюся абсолютно погоджуюся

Бачу себе як людину, яка є

1 \_\_\_ Товариська, активна

2 \_\_\_ Критична, конфліктна

3 \_\_\_ Сумлінна, дисциплінована

4 \_\_\_ Тривожна, схильна перейматися

5 \_\_\_ Відкрита до нового, різностороння

6 \_\_\_ Стримана, тиха

7 \_\_\_ Тактовна, співчутлива, приязна

- 8 \_\_\_\_ Неорганізована, легковажна  
 9 \_\_\_\_ Спокійна, емоційно стабільна  
 10 \_\_\_\_ Не любить змін і пошуку нових рішень

#### Burnout Assessment Tool в укр перекладі

##### Виснаження

1. На роботі я відчуваю душевну втому
2. Все, що я роблю на роботі, вимагає від мене великих зусиль
3. Після робочого дня мені важко відновити свої сили
4. На роботі я відчуваю фізичну втому
5. Прокидаючись вранці, я відчуваю брак сил для нового робочого дня
6. Я хочу бути активним (ою) на роботі, але чомусь мені це не вдається
7. Коли я докладаю зусиль для роботи, я втомлююся швидше звичайного
8. У кінці робочого дня я відчуваю себе внутрішньо спустошеним і вичавленим

##### Дистанціювання

1. Мені важко знайти в собі інтерес до моєї роботи
2. На роботі я не замислююся, про те, що роблю, працюю на автопілоті
3. Я відчуваю сильну відразу до моєї роботи
4. Я відчуваю, що моя робота мені байдужа
5. Я сумніваюся, що моя робота має для когось значення

##### Знижений емоційний контроль

1. На роботі я відчуваю, що не здатний (а) контролювати свої емоції
2. Я не впізнаю себе в тому, як я емоційно реагую на роботі
3. Під час роботи я дратуюся, якщо справи йдуть не так, як я хочу
4. Я засмучуюся на роботі, сам (а) не знаючи, чому
5. На роботі я можу занадто гостро реагувати, сам (а) того не бажаючи

##### Знижений когнітивний контроль

1. На роботі мені складно залишатися зібраними (ой)
2. Під час роботи мені насилу вдається мислити ясно
3. На роботі я забудькуватий (а) і розсіяний (на)
4. Коли я працюю, мені складно сконцентруватися
5. Я роблю помилки в процесі роботи, тому що думаю про інші речі

##### Психологічний дистрес

1. Моя вага змінюється, хоча я не дотримуюся дієти
2. Мені важко заснути або мій сон переривчастий
3. Я стурбований
4. Я перебуваю в напрузі і стресі
5. Я тривожуся і / або відчуваю напади паніки

6. Мене турбують шум і велика кількість людей

Психосоматичні скарги

1. Мене турбують серцебиття або біль у грудях

2. Мене турбують проблеми зі шлунком або кишечником

3. Мене турбують головні болі

4. Мене турбують болі в м'язах (наприклад, шийі, плечей, або спини)

5. Я часто хворію

```

raw = read_excel("burned_designers_for_r.xlsx")
raw$burned.cat = kmeans(raw$BAT, 2)$cluster
print(ltm::cronbach.alpha(raw[,c("perfect", paste0("perfect_", 2:10))], standardized = TRUE))
print(Lambda4::guttman(raw[,c("perfect", paste0("perfect_", 2:10))]))
print(Lambda4::guttman(raw[,c("time", paste0("time_", 2:15))]))
print(ltm::cronbach.alpha(raw[,c("time", paste0("time_", 2:15))], standardized = TRUE))
print(Lambda4::guttman(raw[,c("time", paste0("time_", 2:15))]))
print(Lambda4::guttman(raw[,c("exhaust", "distress", "distance", "emot", "cogn", "psychosom", paste0("Q",
(1:32)[-c(2,12,28,29)]))]))
for (categ in c("perfect_total", "time_total...58", "TIPI_total", "BAT", "BAT_2", "exhaust_total", "distance_total",
"emot_total", "cogn_total", "distress_total", "psychosom_total")) {
  cat("=====", categ, "=====\n")
  cat("mean: ", mean(unlist(raw[,categ])), "\n")
  cat("sd: ", sd(unlist(raw[,categ])), "\n")
  cat("median: ", median(unlist(raw[,categ])), "\n")
  cat("mad: ", mad(unlist(raw[,categ])), "\n")
  cat("skewness: ", moments::skewness(unlist(raw[,categ])), "\n")
  cat("kurtosis: ", moments::kurtosis(unlist(raw[,categ])), "\n")
  jpeg(paste0(categ, ".jpeg"))
  plot(density(unlist(raw[,categ])), main = "")
  dev.off()
}
corall::corall(raw, "D:\\programming and stuff\\R\\R projects\\alinadurka\\corall.xlsx")
corall::corall(cbind(raw[,grepl("_total", colnames(raw))], raw$BAT_2), "D:\\programming and stuff\\R\\R
projects\\alinadurka\\totals_only.xlsx")
print(summary(lm(BAT_2~fin2 + selfrealiz_3 + decision_3 + time_11 + time_12 + TIPI_4 + TIPI_9, data =
raw)))
print(t.test(raw$BAT_2[raw$sex==1], raw$BAT_2[raw$sex==2]))
print(psych::cohen.d(raw$BAT_2, raw$sex))
> print(ltm::cronbach.alpha(raw[,c("perfect", paste0("perfect_", 2:10))], standardized = TRUE))

Standardized Cronbach's alpha for the 'raw[, c("perfect", paste0("perfect_", 2:10))]' data-set
Items: 10
Sample units: 117
alpha: 0.433
> print(Lambda4::guttman(raw[,c("perfect", paste0("perfect_", 2:10))]))
Guttman's Lambda Coefficients

```

```

Lambda1    0.403
Lambda2    0.498
Lambda3    0.448
Lambda4(max) 0.552
Lambda5    0.485
Lambda6    0.499
> print(Lambda4::guttman(raw[,c("time", paste0("time_", 2:15))]))
Guttman's Lambda Coefficients
Lambda1    0.617
Lambda2    0.704
Lambda3    0.662
Lambda4(max) 0.743
Lambda5    0.674
Lambda6    0.752
> print(ltm::cronbach.alpha(raw[,c("time", paste0("time_", 2:15))], standardized = TRUE))
Standardized Cronbach's alpha for the 'raw[, c("time", paste0("time_", 2:15))]' data-set
Items: 15
Sample units: 117
alpha: 0.657
> print(Lambda4::guttman(raw[,c("time", paste0("time_", 2:15))]))
Guttman's Lambda Coefficients
Lambda1    0.617
Lambda2    0.704
Lambda3    0.662
Lambda4(max) 0.743
Lambda5    0.674
Lambda6    0.752
> print(Lambda4::guttman(raw[c("exhaust", "distress", "distance", "emot", "cogn", "psychosom", paste0("Q",
(1:32)[-c(2,12,28,29)]))]))
Guttman's Lambda Coefficients
Lambda1    0.915
Lambda2    0.946
Lambda3    0.943
Lambda4(max) 0.956
Lambda5    0.928
Lambda6    0.97
Call:
lm(formula = BAT_2 ~ fin2 + selfrealiz_3 + decision_3 + time_11 +
time_12 + TIPI_4 + TIPI_9, data = raw)
Residuals:

```

```

  Min    1Q  Median    3Q    Max
-1.47820 -0.33785 -0.00973  0.38031  1.15339

```

Coefficients:

```

      Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  4.66837   0.39517  11.814 < 2e-16 ***
fin2         -0.14297   0.04142  -3.452 0.000793 ***
selfrealiz_3 -0.24582   0.06406  -3.838 0.000209 ***
decision_3   0.23885   0.06431   3.714 0.000323 ***
time_11      0.16118   0.05502   2.929 0.004136 **
time_12      0.12142   0.04455   2.726 0.007480 **
TIPI_4       0.11986   0.03934   3.047 0.002904 **
TIPI_9      -0.10645   0.04177  -2.548 0.012218 *

```

---

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.5759 on 109 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.6378, Adjusted R-squared: 0.6145

F-statistic: 27.42 on 7 and 109 DF, p-value: < 2.2e-16

Welch Two Sample t-test

data: raw\$BAT\_2[raw\$sex == 1] and raw\$BAT\_2[raw\$sex == 2]

t = -1.3588, df = 60.428, p-value = 0.1792

alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0

95 percent confidence interval:

```
-0.6368322  0.1215639
```

sample estimates:

```
mean of x mean of y
```

```
4.854898  5.112532
```

Call: psych::cohen.d(x = raw\$BAT\_2, group = raw\$sex)

Cohen d statistic of difference between two means

```
lower effect upper
```

```
[1,] -0.12  0.28  0.68
```

Multivariate (Mahalanobis) distance between groups

```
[1] 0.28
```

r equivalent of difference between two means

data

```
0.13
```

```
===== perfect_total =====
```

```
mean: 19.83761
```

```
sd: 3.449031
```

```
median: 20
```

mad: 2.9652  
skewness: -0.1811006  
kurtosis: 2.62681  
Shapiro-Wilk: 0.04335052  
===== time\_total...58 =====  
mean: 39.18803  
sd: 6.702974  
median: 39  
mad: 7.413  
skewness: 0.09892656  
kurtosis: 2.651274  
Shapiro-Wilk: 0.8815747  
===== TIPI\_total =====  
mean: 35.23077  
sd: 4.126  
median: 36  
mad: 4.4478  
skewness: 0.2354756  
kurtosis: 3.363194  
Shapiro-Wilk: 0.2036604  
===== BAT =====  
mean: 113.3846  
sd: 21.33309  
median: 112  
mad: 20.7564  
skewness: -0.1498565  
kurtosis: 2.685423  
Shapiro-Wilk: 0.6310549  
===== BAT\_2 =====  
mean: 4.929766  
sd: 0.9275257  
median: 4.869565  
mad: 0.9024522  
skewness: -0.1498565  
kurtosis: 2.685423  
Shapiro-Wilk: 0.6310549  
===== exhaust\_total =====  
mean: 22.59829  
sd: 6.347766  
median: 22

mad: 7.413  
skewness: 0.1988785  
kurtosis: 2.159233  
Shapiro-Wilk: 0.02529549  
===== distance\_total =====  
mean: 18.7094  
sd: 4.384652  
median: 20  
mad: 4.4478  
skewness: -0.7180177  
kurtosis: 2.857228  
Shapiro-Wilk: 6.891537e-05  
===== emot\_total =====  
mean: 18.11966  
sd: 4.394672  
median: 19  
mad: 4.4478  
skewness: -0.5665851  
kurtosis: 2.745403  
Shapiro-Wilk: 0.0007903862  
===== cogn\_total =====  
mean: 17.84615  
sd: 3.856511  
median: 19  
mad: 2.9652  
skewness: -0.5345478  
kurtosis: 3.108539  
Shapiro-Wilk: 0.009976958  
===== distress\_total =====  
mean: 18.89744  
sd: 4.990309  
median: 19  
mad: 5.9304  
skewness: -0.05636167  
kurtosis: 2.301079  
Shapiro-Wilk: 0.2149291  
===== psychosom\_total =====  
mean: 17.21368  
sd: 3.687886  
median: 17

mad: 4.4478

skewness: -0.1921978

kurtosis: 2.880302

Shapiro-Wilk: 0.2313088