

**Міністерство освіти і науки України
Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського
Навчально-науковий гуманітарний інститут**

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, ФІЛОСОФІЇ ТА СУСПІЛЬНИХ НАУК

На правах рукопису

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти

Магістр

**ПРОФІЛАКТИКА ТА КОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ІТ- ГАЛУЗІ**

Студентки групи 053-21зМ

Освітня програма 053 Психологія

Сухорукової Наталії Станіславівни

Науковий керівник: Мітіна Світлана Володимирівна

Доцент, кандидатка психологічних наук

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

АНОТАЦІЯ

Сухорукова Н. Профілактика та корекція професійного вигорання працівників ІТ-галузі.

Робота присвячена комплексному аналізу наукових підходів до розуміння феномену професійного вигорання. В ході теоретичного аналізу з'ясовано, що основними детермінантами вигорання в ІТ-сфері є інформаційне та когнітивне перевантаження, хронічна емоційна напруга, технологічний стрес, дефіцит міжособистісної взаємодії та зниження сенсорної стимуляції внаслідок віддаленого режиму праці. За результатами емпіричного дослідження встановлено переважання середнього рівня емоційного виснаження, тенденції до деперсоналізації та зниженого відчуття професійної ефективності, визначені значущі кореляційні зв'язки між рівнем вигорання та нейротизмом і тривожністю працівників. Розроблено та апробовано авторську корекційну програму, спрямовану на зниження рівня професійного вигорання працівників ІТ-галузі, дана оцінка її ефективності.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне виснаження, ІТ-сфера, психологічна стійкість, резильєнтність, профілактика, копінг-стратегії.

SUMMARY

Sukhorukova N. Prevention and Correction of Professional Burnout among IT Industry Employees.

This work is devoted to a comprehensive analysis of scientific approaches to understanding the phenomenon of professional burnout. The theoretical analysis revealed that the key determinants of burnout in the IT sector include informational and cognitive overload, chronic emotional tension, technological stress, a lack of interpersonal interaction, and reduced sensory stimulation due to remote working. The results of the study revealed a prevalence of moderate emotional exhaustion, a tendency towards depersonalisation and a reduced sense of professional effectiveness, as well as significant correlations between the level of burnout, neuroticism and

anxiety. An author's correctional programme, aimed at reducing the level of professional burnout, was developed and tested, and its effectiveness was evaluated.

Keywords: professional burnout, emotional exhaustion, IT sector, mental strength, resilience, prevention, coping strategies.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ.....	9
1.1. Теоретичний аналіз феномену професійного вигорання: еволюція підходів, сучасні моделі та концепції	9
1.2. Аналіз психологічних особливостей професійної діяльності фахівців ІТ- галузі, які провокують професійне вигорання.....	17
1.3. Методологічні засади профілактики та корекції професійного вигорання	24
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ.....	34
2.1 Методологія та організація емпіричного дослідження.....	34
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	42
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	59
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ КОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ ДЛЯ ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ В ІТ-ГАЛУЗІ.....	60
3.1. Розробка корекційної програми для профілактики та подолання професійного вигорання	60
3.2. Оцінка ефективності корекційної програми	73
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	78
ВИСНОВКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82
ДОДАТКИ.....	92

ВСТУП

Актуальність дослідження. В епоху стрімкого зростання інтенсивності трудової діяльності, вимог до когнітивних можливостей працівника та підвищення динаміки професійного середовища феномен професійного вигорання набув особливої актуальності, як в наукових колах, так і серед більш широкої аудиторії. В умовах сучасності, коли автономність та професійна самореалізація виходять на перший план в ціннісно-смысловій сфері молоді, окреслена проблематика актуалізується і вимагає ініціації теоретичних та емпіричних пошуків, що відкриває перспективу практичного застосування отриманих здобутків та, відповідно, підвищення якості та оптимізацію праці сучасного фахівця. Крім того, варто наголосити, що професійна діяльність є однією із сфер життя особистості, відповідно, вважаємо, що балансування та підвищення якості першої неминуче призведе до покращення інших. З цієї тези випливає, що професійна діяльність особистості займає вагомe місце в житті людини і впливає на її загальний психоемоційний стан. Отже, профілактика професійного вигорання є важливою частиною збереження та підтримки психічного та емоційного благополуччя будь якого фахівця.

У контексті сучасних викликів, пов'язаних з трансформаціями ринку праці, діджиталізацією, зростанням частки віддаленої зайнятості, а також деструктивними впливами війни в Україні, проблема професійного вигорання набуває ще більшої актуальності. Вітчизняні ІТ-фахівці опиняються в умовах багатовекторного навантаження: з одного боку – високі вимоги до інтелектуальних можливостей, дедлайни та інформаційне перевантаження; з іншого – ризики, зумовлені безпековою ситуацією, вимушеною міграцією, втратами, адаптаційними труднощами тощо. Отже, дослідження механізмів формування, розвитку, підтримки, а також можливостей профілактики та подолання професійного вигорання у цій професійній групі є соціально значущим завданням, що, на нашу думку, відповідає як глобальним, так і локальним потребам сучасного українського суспільства.

У науковій літературі спостерігається зростаючий інтерес до проблеми професійного вигорання як у вітчизняному, так і в зарубіжному академічному дискурсі. Зокрема, дослідницький внесок у вивчення сутності феномену вигорання, його класифікації, моделей та чинників зробили І.П. Писаренко, О.В. Грищук, А. Івасюк, О. Миколайчук, Ю.В. Руденок, а також зарубіжні вчені – А. Costin, С. Consiglio, А. Gabriel. Питання емоційного інтелекту та емоційної регуляції як буферів вигорання порушують у своїх працях А.В. Ізотова, Л. Ракітянська, тоді як проблеми цифрового стресу, інформаційного перевантаження та техностресу в умовах ІТ-досвіду досліджують Б. Божук, К. Сімоненко, О. Мащак. Значну увагу приділено також особливостям психологічної стійкості в умовах війни (З.Р. Кісіль, Л. Яковицька), психоемоційній напрузі та копінг-стратегіям (З. Зошій, З. Шайхлісламов).

Попри наявність ґрунтовних напрацювань, проблемі вигорання саме в ІТ-галузі в українському контексті приділено, на нашу думку, не виправдано мало уваги. Особливо відчутним є брак комплексних підходів, які би поєднували аналіз психофізіологічних, соціальних, культурних і воєнних чинників професійного вигорання із практичними стратегіями профілактики та корекції останнього. Крім того, в рамках наукової літератури простежується відсутність узгодженості щодо визначення феномену вигорання, а також тенденція до ототожнення понять емоційного та професійного вигорання, вживання їх як синонімічних без чіткої методологічної диференціації, що ускладнює побудову єдиної системи психопрофілактичних заходів.

У цьому контексті подальше дослідження професійного вигорання працівників ІТ-галузі з урахуванням національного соціокультурного контексту, безпекових ризиків та специфіки цифрової праці відкриває нові перспективи для розвитку психологічної науки та практики. Це дозволяє не лише поглибити теоретичне розуміння феномену, а й сприяти підвищенню якості психологічного супроводу фахівців високотехнологічного сектора в умовах сучасних викликів.

Враховуючи актуальність окресленої проблеми нами була обрана тема дослідження: Профілактика та корекція професійного вигорання працівників ІТ-галузі.

Об'єктом дослідження є професійне вигорання фахівців ІТ-галузі.

Предметом дослідження є особливості профілактики та корекції професійного вигорання фахівців ІТ-галузі.

Мета дослідження: Визначити чинники професійного вигорання працівників ІТ-галузі та розробити програму профілактики та корекції професійного вигорання.

Досягнення поставленої мети передбачає виконання наступних **завдань**:

- Проаналізувати наукові підходи до вивчення проблеми професійного вигорання.
- Визначити особливості професійної діяльності фахівців ІТ-галузі, які детермінують їх професійне вигорання.
- Емпірично дослідити складові професійного вигорання та їх взаємозв'язок з особистісними властивостями працівників ІТ-галузі.
- Розробити та апробувати програму профілактики й корекції професійного вигорання серед ІТ-фахівців, довести її ефективність.

Методи дослідження. В рамках дослідження окресленої проблематики нами було використано низку загальнонаукових методів, зокрема:

- теоретичні: аналіз наукових джерел, присвячених досліджуваній темі, синтез, узагальнення, класифікація;
- емпіричні: анкетування (Авторська анкета), психологічне тестування, констатуючий і формуючий експеримент.
- математичні: описова статистика, кореляційний аналіз за критерієм Спірмена, порівняльний аналіз (t-критерій Стьюдента).

У ході емпіричного дослідження використано наступні методики:

- Опитувальник «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової;

- П'ятифакторний особистісний опитувальник («Велика п'ятірка») BFSI (Big Five Structure Inventory) ;
- Шкала тривожності Спілберга для визначення ситуативної та особистісної тривожності.

База та вибірка дослідження: емпіричне дослідження було проведено на базі Міжнародної ІТ консалтингової компанії NDA (Україна), у дослідженні взяло участь 45 фахівців (віком від 25 – до 45 років), що працюють в компанії більше 3 років, серед них 28 чоловіків та 17 жінок.

Практична значущість дослідження полягає в можливості використання його результатів у діяльності практичних психологів, HR-менеджерів та управлінців ІТ-компаній для діагностики, профілактики та зниження рівня професійного вигорання персоналу. Запропоновані підходи й корекційні інструменти можуть бути інтегровані в корпоративні програми ментального здоров'я, що сприятиме підвищенню стресостійкості, продуктивності та емоційного благополуччя працівників.

Апробація отриманих результатів. Основні ідеї запропонованої теми та результати дослідження були представлені у матеріалах Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціально – психологічні ресурси особистості в екстремальних умовах», що відбулася 25 квітня 2025 року у Таврійському національному університеті імені В.І. Вернадського (м. Київ).

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Структура роботи визначена метою та завданнями дослідження і складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладено на 81 сторінці, загальний обсяг роботи 93 сторінок, список використаних джерел налічує 72 найменування, з яких 3 англомовних.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ

1.1. Теоретичний аналіз феномену професійного вигорання: еволюція підходів, сучасні моделі та концепції

Становлення терміну «професійне вигорання» у науковому дискурсі відбувалося поступово, проходячи складний шлях змістовного наповнення та уточнення. Етимологічна структура поняття свідчить про його метафоричне походження: «вигорання» (англ. burnout) апелює до образу вичерпаної енергії, зниження життєвої активності, немов джерела палива, що вже не горить. На думку Н.В. Горелової, образ вигорання від самого початку мав символічне, а не лише клініко-психологічне значення, йшлося про внутрішню спустошеність, відсутність ресурсу до діяльності, втрату ідентичності у професійній ролі [13]. Такий підхід, очевидно, заклав підґрунтя для подальшої диференціації цього явища з іншими психоемоційними станами.

Окремої уваги заслуговує те, що в науковому дискурсі питання співвідношення понять емоційне вигорання та професійне вигорання залишається дискусійним. Різні автори по-різному підходять до термінологічного розмежування цих феноменів: одні вважають їх синонімічними, інші ж – концептуально різними. Розгляд і критичний аналіз обох підходів є необхідною умовою для методологічної точності дослідження.

З одного боку, в окремих працях поняття емоційне та професійне вигорання використовуються як синонімічні. Наприклад, Л.І. Березовська, досліджуючи професійну деформацію, фактично не розмежовує ці терміни, акцентуючи на вигоранні як наслідку тривалого психологічного тиску в контексті професійної діяльності [2]. Аналогічно, Н.В. Горелова в етимологічному аналізі поняття вигорання використовує його в широкому сенсі, не проводячи чіткого розділення на емоційне та професійне [13]. Такий підхід, на нашу думку, має сенс у випадках, коли емоційне виснаження безпосередньо пов'язане з професійною

діяльністю, зокрема, в допоміжних професіях або ІТ-сфері, де домінує когнітивне та психоемоційне навантаження.

З іншого боку, частина науковців наголошує на важливості диференціації окреслених понять. Як зазначає О.В. Грищук, емоційне вигорання може мати ширший контекст – воно здатне виникати не лише в результаті професійної діяльності, але й у побуті, родинних взаєминах або навчанні [14]. Натомість професійне вигорання – це специфічна форма емоційного виснаження, що виникає саме в умовах трудової діяльності, зокрема в ситуаціях хронічного стресу, професійної фрустрації або ролевого конфлікту.

У цьому контексті доречно згадати концепцію А. Івасюка, який у своїй типології моделей вигорання вживає саме термін «емоційне вигорання», проте чітко вказує на його професійну зумовленість, зокрема, через характеристики організаційного середовища та індивідуальних особистісних схильностей [21]. Це ще раз підтверджує: навіть ті дослідники, які формально використовують ширший термін, фактично описують саме професійнозумовлене виснаження.

Ми вважаємо, що подібна термінологічна варіативність є відображенням гнучкості наукового підходу, а не помилкою. Відповідно, в межах нашого дослідження, присвяченого ІТ-сфері, ми свідомо використовуватимемо поняття емоційного вигорання та професійного вигорання як синонімічні, оскільки:

- предмет аналізу – вигорання, що виникає виключно в професійному середовищі (ІТ);
- симптоматика в обох випадках описується однаковими поняттями: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень;
- джерела, використані у роботі, не завжди дотримуються чіткого розділення понять, що унеможлиблює формальну уніфікацію.

Узагальнюючи, ми підкреслюємо: незалежно від термінології, у межах нашої роботи під вигоранням розумітиметься саме емоційне виснаження, зумовлене умовами професійної діяльності у сфері ІТ, що має стійкий характер, негативно впливає на психічне благополуччя працівника і потребує цілеспрямованих психопрофілактичних і корекційних втручань.

О. П'янківська підкреслює, що в історико-семантичному вимірі термін «емоційне вигорання» від початку був пов'язаний з феноменологічною ознакою – втратою емоційної чутливості та зниженням емпатичних реакцій, що особливо гостро проявляється у сфері допоміжних професій [51]. Згідно з поглядами авторки, вже в перших згадках про це явище акцент робиться не лише на симптоматиці, але й на соціальному контексті – структурних особливостях праці, де виснаження є наслідком хронічної взаємодії з іншими людьми.

Водночас В.Ю. Наумова звертає увагу на те, що вітчизняна традиція осмислення феномену дещо відрізняється від західної, адже перша початково розглядала вигорання як форму професійної дезадаптації, пов'язану із занепадом мотивації, деформацією ціннісної структури особистості й зміною професійного самосприйняття [46]. Такий підхід, на нашу думку, дозволяє ширше інтерпретувати поняття, не лише як емоційний феномен, але як системне порушення внутрішнього балансу між «я-професійним» і «я-особистим».

Порівняння поглядів Н.В. Горелової, О. П'янківської та В.Ю. Наумової свідчить про різний рівень фокусування: перша акцентує на символіко-мовному аспекті, друга – на психоемоційній симптоматичі, третя – на особистісно-рольовій трансформації. Всі підходи, вважаємо, доповнюють одне одного і вказують на поліструктурність феномену вигорання. Узагальнення вищевикладеного дозволяє зробити висновки, що термін «професійне вигорання» не є уніфікованою одиницею, а радше є багаторівневою конструкцією, що поєднує метафоричні, психологічні та соціокультурні значення.

Феномен професійного вигорання, незважаючи на свою відносну наукову «молодість», пройшов етапи глибокої теоретичної трансформації – від вузько клінічного явища до багатоаспектної соціально-психологічної проблеми. Його концептуалізація в науковій літературі демонструє чітку еволюційну динаміку, що відображає зміну наукових парадигм і практичних запитів суспільства.

На думку М.Г. Лаврової, перший етап осмислення вигорання (70–80-ті роки ХХ ст.) був тісно пов'язаний із медичними й психіатричними

дослідженнями, де синдром розглядався переважно як форма психоемоційного виснаження, близька до тривожних або депресивних розладів [33]. Такий підхід, хоч і мав діагностичну цінність, значною мірою редукував комплексність феномену, зводячи його до індивідуальних особливостей пацієнта.

У подальшому, як зазначає О.В. Гришук, акцент змістився в бік міжособистісної взаємодії в професійному середовищі, почав домінувати соціально-психологічний ракурс. Вигорання стало розглядатися як результат незбалансованих відносин «людина – інша людина» у системі допомоги, освіти чи обслуговування [14]. Зокрема, посилився інтерес до аналізу таких механізмів, як емоційне зараження, професійна емпатія, конфліктність ролей.

Особливої ваги набули гуманістичні підходи, які, на думку Л. Галан, Ж. О. Журавльової та А. Кульчицької, започаткували якісно новий етап осмислення феномену. Вигорання в цьому контексті трактується як втрата сенсу діяльності, падіння суб'єктивної цінності праці, відчуття відчуження від результатів власної роботи [11]. Такий погляд розширює розуміння проблеми, інтегруючи екзистенційну проблематику і поглиблюючи інтерпретацію у площині ціннісних втрат.

Зіставлення наведених підходів дозволяє простежити не лише хронологічну, але й змістову динаміку: від симптомів до причин, від зовнішніх проявів до внутрішніх процесів. Ми вважаємо, що особливу цінність має сучасний інтегративний підхід, який не відкидає ранніх концепцій, але трансформує їх у складні, багатокомпонентні моделі. Такий підхід дозволяє враховувати як психофізіологічні передумови вигорання, так і його соціально-культурні детермінанти.

Отже, вищевикладене дає нам підстави стверджувати, що еволюція уявлень про професійне вигорання свідчить не лише про зміну наукових парадигм, але й про поглиблення розуміння складної взаємодії особистості та професійного середовища. Це створює основу для аналізу моделей і типологій синдрому, до чого ми звернемося у наступному параграфі.

У контексті вивчення професійного вигорання важливо не лише окреслити його загальні характеристики, але й врахувати внутрішню диференціацію явища – типи, форми, стадії, моделі. Класифікація синдрому дозволяє глибше зрозуміти механізми його формування, а також визначити індивідуальні особливості реагування фахівців на професійні навантаження. Різні підходи до типологізації вигорання пропонують багатовимірне бачення, що, на нашу думку, є основою для розробки персоналізованих програм профілактики та корекції.

А. Івасюк виділяє три основні моделі емоційного вигорання: особистісну, організаційну та інтеракційну. Особистісна модель акцентує увагу на внутрішніх схильностях особистості до вигорання, таких як низька стресостійкість, підвищена тривожність, схильність до перфекціонізму. Організаційна модель пояснює вигорання через зовнішні чинники: стиль керівництва, перевантаження, відсутність зворотного зв'язку. Інтеракційна ж розглядає вигорання як результат невеликого поєднання особистісних і контекстуальних чинників [21]. Такий підхід, на нашу думку, є найбільш системним, оскільки враховує мультифакторність досліджуваного феномену.

Ю.В. Писаренко пропонує підхід, заснований на стадійності розвитку синдрому. На її думку, вигорання проходить декілька послідовних етапів: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень [50]. Цей підхід має діагностичну цінність, оскільки дозволяє ідентифікувати стадію, на якій перебуває фахівець, та своєчасно втрутитися, використовуючи психокорекційні заходи та інтервенції. Водночас обмеженість даної типології полягає у її переважно симптоматичному характері: вона фіксує результат, але не розкриває механізми.

О. Рудницький у своєму дослідженні звертає увагу на функціональну типологію вигорання, зокрема виділяє реактивне, адаптаційне та деструктивне вигорання. Реактивне виникає у відповідь на раптові зміни в середовищі, адаптаційне – як хронічна форма психологічного виснаження, що маскується під «звикання» до умов, а деструктивне характеризується глибокими особистісними деформаціями, втратою професійної ідентичності [54]. Ця типологія, на нашу

думку, має високу прогностичну цінність, оскільки дозволяє виявити глибину й незворотність змін у психіці працівника.

Порівнюючи зазначені класифікації, ми можемо зробити висновок, що кожна з них акцентує увагу на різних аспектах феномену: структурно-динамічному, системно-модельному, функціонально-поведінковому. Така множинність підходів свідчить про складність і багатовекторність явища професійного вигорання, що, у свою чергу, вимагає багаторівневих діагностичних та корекційних стратегій. Вважаємо за доцільне інтегрувати типологічні підходи у контекст індивідуалізації профілактичної роботи з ІТ-фахівцями. Саме ця індивідуальна варіативність реакцій обґрунтовує необхідність подальшого вивчення зв'язку між вигоранням та психічною стійкістю, про що йтиметься далі.

Хоча такі конструкти, як психологічна стійкість, психічна напруга та життєстійкість, не є безпосередніми компонентами синдрому професійного вигорання, вони відіграють роль ключових модераторів, що істотно впливають на його формування, інтенсивність проявів і тривалість. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне розглядати їх не лише як супутні феномени, а як детермінанти, що здатні змінювати траєкторію розвитку вигорання у фахівців, зокрема в умовах високої професійної навантаженості, що характерна для ІТ-сфери.

Л.В. Березовська зазначає, що рівень емоційної стійкості особистості прямо корелює з імовірністю виникнення емоційного вигорання: чим нижча стійкість, тим вища ймовірність розвитку симптомів виснаження, деперсоналізації та професійної дезадаптації [1]. При цьому авторка підкреслює, що стійкість не є фіксованою властивістю, а формується під впливом особистісного досвіду та професійного середовища. На нашу думку, цей підхід має значний практичний потенціал, оскільки дозволяє розглядати емоційну стійкість як об'єкт корекційного впливу.

У контексті функціонального напруження, В.П. Борисенко проводить чітке розмежування між поняттями «психологічна витривалість», «психологічна стійкість» та «життєстійкість», вказуючи на їхню різну природу, але спільну роль

у регуляції психічних процесів у стресових умовах [4]. Особливої уваги, на його думку, заслуговує життєстійкість як здатність особистості зберігати конструктивну активність навіть у стані тривалого навантаження. Вона виявляється як противага вигоранню, формуючи своєрідний «буфер» між людиною та деструктивними чинниками зовнішнього середовища.

І.В. Зошій у своєму дослідженні підкреслює, що в умовах екстремальних ситуацій (зокрема, під час війни) психологічна стійкість набуває особливого значення, оскільки визначає здатність особистості адаптуватися, зберігати контроль та приймати раціональні рішення попри зовнішній тиск [19]. Хоча згадане дослідження зосереджене на рятувальниках, отримані висновки, на нашу думку, є релевантними для фахівців ІТ-сфери в Україні, які також функціонують в умовах постійного інформаційного та психологічного стресу.

Н.В. Лигун разом із З.Р. Кісіль акцентують на важливості розвитку психологічної стійкості саме у працівників, чия діяльність передбачає роботу в ризиконебезпечних або непередбачуваних умовах. Вони трактують стійкість як здатність до саморегуляції, підтримки особистісного балансу та готовності до мобілізації ресурсів у складних ситуаціях [35]. Ми вважаємо, що така інтерпретація найбільш повно відповідає викликам сучасного ІТ-середовища, де фахівці часто змушені адаптуватися до багатозадачності, гнучких графіків та невизначеності.

Підсумовуючи, можемо констатувати, що психологічна стійкість, життєстійкість і психічна напруга виступають не просто супутніми явищами, а чинниками, що формують специфіку перебігу синдрому професійного вигорання. Їх врахування дозволяє не лише глибше зрозуміти механізми адаптації до професійного стресу, але й розробляти ефективніші профілактичні та корекційні стратегії. Таким чином, подальший аналіз доцільно зосередити на контекстуальних феноменах, що доповнюють або змінюють клінічну картину вигорання, зокрема таких, як професійна деформація, соціальний стрес та психосоматичні порушення.

Професійне вигорання, попри усталені клініко-психологічні ознаки, не є ізольованим феноменом. Воно формується у складному полі взаємодії індивідуальних, організаційних і соціокультурних чинників. У цьому контексті особливої уваги заслуговують такі явища, як професійна деформація, психосоматичні порушення та соціальний стрес. Хоча ці конструкти не входять до базового визначення синдрому вигорання, вони чинять суттєвий вплив на його виникнення, перебіг та наслідки, особливо в динамічному мінливому середовищі ІТ-сфери.

На думку Л.І. Березовської, професійна деформація є процесом трансформації особистісної структури під впливом тривалої взаємодії з професійним середовищем, що супроводжується звуженням ціннісної сфери, емоційною притупленістю та зростанням індиферентності до соціально значущих аспектів діяльності [2]. Таким чином, вигорання може бути як наслідком професійної деформації, так і її проявом, що формує замкнене коло поступового психоемоційного згасання. Ми вважаємо доцільним вважати, що згадані явища взаємопосилують одне одного: деформація знижує здатність до саморегуляції, що, в свою чергу, прискорює процес вигорання.

Зі свого боку, О.М. Кундеревиц та А.В. Литвин висвітлюють соціальний стрес як окрему категорію – хронічне психоемоційне напруження, пов'язане з нестабільністю соціальних очікувань, порушенням комунікації та фрустрацією ролей [32]. Такий тип стресу є особливо актуальним для ІТ-фахівців, які, попри технічний характер своєї роботи, часто опиняються у ситуаціях соціального тиску (наприклад, у взаємодії з замовниками, керівництвом або розподіленні командної відповідальності). На нашу думку, саме соціальний стрес виконує функцію тригера, що «запускає» латентні форми вигорання.

І.І. Миколайчук у своєму дослідженні робить акцент на психосоматичному аспекті вигорання, акцентуючи, що тривале емоційне виснаження нерідко проявляється у фізіологічних розладах від соматичних болей до порушення гормонального балансу та імунної реакції організму [40]. Автор підкреслює зв'язок між нейрофізіологією та психологічним станом, що дозволяє розглядати

вигорання як біопсихосоціальне явище. На нашу думку, інтеграція психосоматичного компоненту є критично важливою для адекватного розуміння наслідків хронічного стресу у сфері високих інтелектуальних навантажень.

Загалом, порівняльний аналіз наведених підходів свідчить, що всі три феномени: деформація, соціальний стрес і психосоматика відіграють різні ролі в контексті вигорання: перший як фоновий процес, другий як ситуаційний каталізатор, третій як результат і маркер. Їх поєднання значно ускладнює клінічну картину та потребує мультидисциплінарного підходу у профілактиці та втручанні.

Отже, вищевикладене дає нам підстави стверджувати, що для повного розуміння динаміки професійного вигорання необхідно враховувати не лише основні симптоми, а й контекстуальні чинники, що опосередковують його прояв. Саме тому подальший аналіз буде присвячено вивченню специфіки ІТ-діяльності як середовища, у якому ці чинники набувають особливої виразності.

1.2. Аналіз психологічних особливостей професійної діяльності фахівців ІТ-галузі, які провокують професійне вигорання

Професійна діяльність у сфері інформаційних технологій вирізняється особливою когнітивною психоемоційною насиченістю, що, на нашу думку, обумовлює підвищену вразливість фахівців до розвитку синдрому професійного вигорання. ІТ-середовище формує унікальний комплекс викликів, таких як тривалі періоди зосередженості, швидкий темп змін, багатозадачність, необхідність постійного навчання, які призводять до інтелектуального перевантаження. Цей стан, за своєю природою, є когнітивним аналогом фізичного виснаження й в умовах відсутності відновлення стає передумовою емоційного вигорання.

О. Мащак справедливо підкреслює, що одним із ключових факторів ризику в ІТ-сфері є хронічне ментальне перевантаження, яке виникає внаслідок високих вимог до концентрації уваги, оперативного прийняття рішень, і складності

завдань, що потребують постійного перемикання між проєктами [38]. На думку авторки, це призводить до формування стану внутрішньої втоми, який не завжди супроводжується фізичним виснаженням, але викликає глибоке емоційне виснаження та зниження мотивації.

Проблема переробок та відсутності чітких меж робочого часу в ІТ-галузі актуалізується ще більше в умовах гнучких графіків або проєктного підходу до роботи. І.І. Мерцало та Х.В. Павліковська зазначають, що специфіка управління працею ІТ-спеціалістів передбачає часті затримки, нічні зміни, прискорені дедлайни та практичну відсутність чіткого розмежування між особистим і професійним часом [39]. На нашу думку, така організаційна культура сприяє розмиванню психологічних «бар'єрів відновлення», що в довгостроковій перспективі підвищує ризик хронічного виснаження.

Ще один ключовий фактор – віддалена або гібридна форма зайнятості, яка стала особливо розповсюдженою після пандемії COVID-19. За результатами узагальнюючого огляду, проведеного А. Costin та співавторами, дистанційна робота значно збільшує ризики вигорання через постійне перебування в одному середовищі, стирання меж між «домом» і «роботою», зменшення неформального спілкування з колегами та відсутність соціальної підтримки [71]. Автори підкреслюють, що ізоляція та самотійність, хоч і мають свої переваги, водночас знижують психологічну гнучкість та здатність до ефективного відновлення.

Узагальнюючи вищевикладене, ми можемо констатувати, що діяльність ІТ-фахівця містить сукупність хронічно діючих стресогенних чинників, які прямо не є патологічними, але в умовах кумуляції утворюють сприятливе середовище для формування синдрому професійного вигорання. Ці чинники мають як індивідуальний (когнітивне навантаження, відсутність відпочинку), так і організаційний характер (гнучкий графік, дистанційна форма роботи, слабка підтримка). У наступному параграфі доцільно розглянути технологічно зумовлені чинники вигорання, зокрема, феномен techno-stress, який має особливу актуальність в ІТ-секторі.

У контексті трансформації сучасної професійної діяльності, зумовленої стрімким розвитком цифрових технологій, зростає увага до феномену *techno-stress* [70] – стресу, пов'язаного з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Особливо актуальним це явище є для фахівців ІТ-галузі, де робота не просто пов'язана з технологіями, а повністю базується на них. *Techno-stress* виступає не стільки прямим проявом вигорання, скільки чинником, що опосередковано сприяє його розвитку, створюючи кумулятивний тиск на психіку фахівця.

Як зазначає С. Consiglio у межах емпіричного дослідження, проведеного в Італії серед ІТ-спеціалістів, *techno-stress* включає низку специфічних факторів: надмірне використання технологій, постійна доступність, вимоги до цифрової компетентності, технічні проблеми, інформаційне перевантаження та нестача підтримки у використанні нових ІТ-систем [70]. На думку дослідника, саме ці фактори провокують виникнення психологічного напруження, яке в подальшому корелює з емоційним виснаженням, зниженням задоволення роботою та, зрештою, формуванням симптоматики професійного вигорання.

Особливої уваги, на нашу думку, заслуговує феномен «цифрової втоми» як сучасної форми когнітивного виснаження. Постійна присутність у віртуальному середовищі, багатозадачність, потреба в обробці великої кількості інформації та очікування миттєвої реакції – все це формує специфічне перевантаження, що не завжди усвідомлюється, але поступово знижує психічну стійкість. С. Consiglio et al. вказують на наявність опосередкованого зв'язку між *techno-stress* і вигоранням через психологічне виснаження, а також підкреслюють, що ефект особливо посилюється за умов недостатньої організаційної підтримки [70].

Ми вважаємо, що *techno-stress* слід розглядати не лише як фоновий фактор, а як інтегральну характеристику професійного середовища в ІТ-сфері, яка модифікує умови праці та змінює саму природу навантажень. Його унікальність полягає в тому, що він не просто додає нових подразників, а зміщує фокус професійного виснаження з фізичного чи емоційного на когнітивно-цифровий рівень, що вимагає адекватної переоцінки існуючих моделей профілактики.

Таким чином, узагальнюючи, можна зробити висновок, що techno-stress є новітнім типом стресогенних впливів, специфічним для цифрової епохи та професій, пов'язаних із високотехнологічним навантаженням. Його роль у розвитку професійного вигорання не можна розглядати ізольовано, він є частиною більшої системи факторів, які взаємодіють на різних рівнях. Саме тому в подальшому доцільно проаналізувати емоційно-регуляторні механізми, які дозволяють фахівцям адаптуватися до цих викликів.

Поняття емоційного інтелекту (EI) у сучасній психології розглядається як один із ключових адаптаційних ресурсів особистості, що забезпечує ефективне функціонування в умовах підвищеного емоційного навантаження. В ІТ-сфері, яка характеризується як високостресогенне, мінливе та технологічно насичене середовище, рівень розвитку емоційного інтелекту набуває особливої значущості. Ми вважаємо, що саме емоційний інтелект виступає буфером, що послаблює негативний вплив професійного стресу, запобігаючи формуванню симптомів емоційного та професійного вигорання.

А.В. Ізотова визначає емоційний інтелект як здатність до усвідомлення, розуміння, регулювання та конструктивного використання власних емоцій, а також розпізнавання емоцій інших людей [22]. Авторка підкреслює, що вміння управляти емоційними станами знижує ризик хронічного напруження, сприяє збереженню емоційного балансу та підвищує стресостійкість. Зокрема, у професійних умовах, де домінують високі когнітивні вимоги, здатність до емоційної саморегуляції стає критичним чинником психічної стабільності.

Подібну позицію підтримує Л. Ракітянська, яка розглядає емоційний інтелект як багатовимірну структуру, що включає емоційну обізнаність, емоційну компетентність і емоційну регуляцію [52]. На її думку, високий рівень емоційного інтелекту дозволяє особистості не лише ефективно функціонувати в умовах стресу, а й виступати агентом психологічної підтримки для інших, що особливо важливо в командній роботі, характерній для ІТ-середовища.

Ми вважаємо, що емоційний інтелект виконує подвійну функцію: з одного боку, як внутрішній ресурс, що знижує вразливість до вигорання; з іншого – як

інструмент соціальної адаптації, що підвищує якість взаємодії в колективі та мінімізує конфлікти. Це особливо важливо в умовах дистанційної або гібридної зайнятості, де зниження емоційного зворотного зв'язку ускладнює підтримання командної динаміки.

Порівнюючи підходи А. Ізотової та Л. Ракітянської, можна зауважити: перша фокусується на індивідуальній саморегуляції, тоді як друга – на міжособистісному аспекті ЕІ. Обидва виміри, на нашу думку, є взаємодоповнюючими та необхідними для повноцінної психологічної підтримки ІТ-працівника в умовах хронічного напруження.

Таким чином, узагальнюючи, ми можемо стверджувати, що емоційний інтелект – це не лише елемент емоційної культури, але й інструмент превентивної психологічної підтримки в ІТ-сфері. Його розвиток доцільно розглядати як частину цілеспрямованих програм профілактики професійного вигорання, поряд із тренінгами стрес-менеджменту, майндфулнес-практиками та арт-терапією.

У сфері інтенсивної інформаційної праці, зокрема в ІТ-галузі, особливого значення набуває поняття психоемоційної втоми, яка хоча і не є центральним елементом поняття професійного вигорання, однак становить один із механізмів його поступового формування. Вона виникає внаслідок постійного впливу надлишкової інформації, високої когнітивної напруги та емоційної нестабільності, які супроводжують професійну діяльність фахівців у цифровому середовищі.

Н.О. Лапшина та С.В. Шульган досліджують вплив інформаційної напруги на психоемоційний стан особистості й підкреслюють, що перевантаження інформаційними потоками призводить до зниження концентрації, емоційного виснаження та зростання тривожності [34]. Авторки зазначають, що в умовах цифрової економіки постійна взаємодія з великим обсягом нестабільної або неповної інформації створює хронічний стан когнітивної напруги, який не компенсується традиційними формами відпочинку. Ми вважаємо, що ця особливість професійного функціонування в ІТ є однією з прихованих, але системно діючих передумов емоційного вигорання.

Н.В. Шель, аналізуючи психологічні наслідки війни, звертає увагу на накопичувальний характер психоемоційного виснаження, що формується під впливом стресогенного інформаційного фону [67]. Хоча дослідження присвячене ширшому соціальному контексту, його висновки релевантні для ІТ-фахівців в Україні, які постійно функціонують у стані прихованого медіа-стресу: від перевантаження новинами до необхідності тримати контакт із глобальними інформаційними потоками. У такому середовищі емоційна втома стає фоновим психічним станом, що знижує адаптаційні можливості й підвищує чутливість до професійного вигорання.

Ми вважаємо, що інформаційна перенасиченість і психоемоційна втома у сфері ІТ повинні розглядатися не лише як побічні ефекти, а як структурні особливості професійної діяльності. Вони не викликають вигорання безпосередньо, але значно знижують психофізіологічну стійкість до інших стресорів, таких як дедлайни, конфлікти, монотонність чи відсутність зворотного зв'язку.

Таким чином, узагальнюючи, можемо стверджувати, що психоемоційна втома виступає латентною, але системною загрозою для психологічного благополуччя ІТ-фахівців. Її виявлення й урахування вважаємо важливим елементом у діагностиці та профілактиці вигорання, особливо в умовах постійної роботи з інформацією. Далі логічно перейти до аналізу копінг-стратегій, тобто механізмів, які фахівці використовують для адаптації до перелічених вище викликів.

Формування індивідуальних копінг-стратегій (механізмів подолання стресу) є ключовим фактором, що визначає здатність фахівця адаптуватися до умов професійного навантаження, зокрема в ІТ-сфері. І хоча самі стресогенні умови можуть бути однаковими для різних працівників, саме тип і якість копінг-реакцій визначають, чи призведе вплив до вигорання, чи буде конструктивно нейтралізований. Копінг-поведінка є динамічною і формується під впливом багатьох чинників: від особистісних рис до організаційної культури.

Згідно з визначенням З.Р. Шайхліслова та В.Ю. Горбенка, копінг-стратегії – це адаптаційні поведінкові й когнітивні моделі, які використовує особистість для зменшення негативного впливу стресогенних факторів [65]. Автори виокремлюють продуктивні (активне вирішення проблем, когнітивна реструктуризація, пошук соціальної підтримки) та непродуктивні (уникнення, витіснення, звинувачення) моделі копінг-стратегій. У контексті ІТ-праці, де хронічний стрес часто маскується під «робочу норму», саме непродуктивні стратегії, зокрема ігнорування проблем або відхід у надмірну ізоляцію, виявляються особливо небезпечними.

А. Івасюк, аналізуючи генезу емоційного вигорання, підкреслює, що особистісна здатність до подолання напруги формується в процесі життєвого досвіду, взаємодії з соціальним середовищем і попереднього досвіду стресу [20]. Зокрема, дослідник вказує на значення суб'єктивної оцінки ситуації, ті самі обставини можуть сприйматися одним працівником як виклик, а іншим як загроза. Ми вважаємо, що ця суб'єктивність є методологічно важливою для розуміння індивідуальних відмінностей у вразливості до вигорання.

З позиції організаційного підходу, А.С. Gabriel та співавтори наголошують, що створення середовища, яке стимулює розвиток здорових копінг-стратегій, є однією з умов запобігання вигоранню [72]. Вони підкреслюють, що навіть високий рівень внутрішніх ресурсів не гарантує психологічної стійкості, якщо культура організації заохочує надмірну самостійність, замовчує проблеми або ігнорує емоційний стан працівників. Таким чином, ефективна копінг-стратегія є не лише особистим вибором, але й результатом взаємодії з професійним оточенням.

Порівняльний аналіз підходів демонструє, що копінг-стратегії функціонують на перетині трьох рівнів: індивідуального (мотивація, досвід), когнітивного (інтерпретація ситуації) та організаційного (соціальна підтримка, культура компанії). Саме ця багаторівнева природа пояснює варіативність реакцій фахівців на стрес: те, що зламає одного, може мотивувати іншого.

Отже, узагальнюючи вищевикладене, можемо стверджувати, що копінг-стратегії є критично важливим компонентом профілактики професійного вигорання загалом, і в ІТ-сфері – зокрема. Дослідження цього феномену дозволяє не лише виявити ризики, але й окреслити напрями профілактичної роботи, що стане предметом дослідження в рамках наступного підрозділу.

1.3. Методологічні засади профілактики та корекції професійного вигорання

Розробка ефективних програм профілактики професійного вигорання в ІТ-сфері потребує опори на перевірені наукові моделі, які враховують як особистісні, так і організаційні фактори ризику. У сучасній психологічній практиці найпоширенішими є когнітивно-поведінковий, емоційно-центрований та інтегративний підходи, кожен з яких пропонує власну методологічну базу, а саме бачення причин вигорання та засобів його профілактики.

На думку А.І. Руденка, когнітивно-поведінковий підхід базується на ідеї про те, що вигорання є наслідком деструктивних переконань, стереотипів мислення та неефективних стратегій поведінки у відповідь на стрес [53]. Зміна когнітивних схем, розвиток навичок самоусвідомлення й тренування конструктивного мислення розглядаються як ключові інструменти профілактики. Особливо ефективним цей підхід є в ІТ-сфері, де фахівці часто схильні до перфекціонізму, катастрофізації наслідків помилок та самокритики. Ми вважаємо, що когнітивно-поведінкова профілактика дозволяє не лише знижувати симптоми вигорання, а й змінювати глибинні установки, які призводять до хронічного напруження.

Л. Крупник наголошує на важливості емоційно-центрованого підходу, який передбачає роботу з емоційною регуляцією, вираженням почуттів, розвитком емоційного інтелекту та емпатії [30]. Вона зазначає, що в професіях із високим рівнем інформаційного навантаження та низькою соціальною взаємодією, таких як ІТ, працівники часто не усвідомлюють власних емоційних станів або не

надають їм належного значення. Саме тому навчання технікам емоційної розрядки, самоприйняття та розвитку емоційної гнучкості є критично важливими для профілактики емоційного виснаження. На нашу думку, ця модель є особливо ефективною для ІТ-фахівців, що працюють у гнучких або дистанційних умовах, де емоційний контакт із командою часто зведений до мінімуму.

Окреме місце займає інтегративний підхід, проаналізований К. Гавриловською, яка розглядає вигорання в межах салютогенного підходу, що фокусується не лише на нейтралізації стресорів, а й на розвитку внутрішніх ресурсів, сенсів і почуття відповідальності [10]. Інтегративна модель поєднує когнітивну, емоційну та екзистенційну компоненти, пропонуючи комплексну програму підтримки працівника. Вважаємо цей підхід найбільш перспективним для корпоративної профілактики в ІТ-компаніях, де необхідно одночасно працювати з мисленням, емоціями і мотивацією співробітника.

Порівнюючи зазначені моделі, можна дійти висновку, що:

- когнітивно-поведінковий підхід фокусує увагу на зміні мислення;
- емоційно-центрований – на усвідомленні та регуляції переживань;
- інтегративний – на системному підході до психологічного функціонування особистості.

Кожна з моделей має свої переваги й обмеження, але всі вони можуть бути адаптовані до потреб ІТ-фахівців. Вибір оптимальної стратегії психопрофілактики залежить від специфіки компанії, рівня ризику вигорання, особистісних характеристик працівників та організаційної культури. Таким чином, вищевикладене створює основу для подальшого аналізу не лише індивідуальної, але й організаційної підтримки, що є критичним чинником профілактики та корекції професійного вигорання.

У контексті профілактики професійного вигорання психологічний супровід розглядається як цілісна система заходів, спрямованих на збереження та зміцнення психічного здоров'я працівників. Йдеться не лише про реагування на критичні стани, але й про постійне, системне забезпечення психологічного функціонування фахівця в умовах професійного навантаження. У сфері ІТ, де

превалюють інтелектуально-інформаційні навантаження та мінімізований соціальний контакт, роль психологічного супроводу особливо важлива як компенсаторна форма підтримки.

В. Доценко, досліджуючи психологічний супровід працівників поліції в умовах війни, підкреслює його важливість не лише як реактивної, а як превентивної функції, яка формує готовність до впливу екстремальних умов [18]. Хоча дослідження проводилося в іншому професійному контексті, його ключові положення, на нашу думку, можуть бути екстрапольовані на ІТ-фахівців, які в умовах війни в Україні працюють в умовах постійної напруги, інформаційного перевантаження та соціальної ізоляції. У таких умовах саме супровід, що включає моніторинг психоемоційного стану, виявлення ранніх ознак виснаження та професійне консультування, стає необхідною умовою не лише збереження ефективності праці, а й базової психологічної безпеки.

А. Костюк розглядає психологічний супровід як форму превентивного впливу, яка має бути інтегрована в організаційну структуру професійної діяльності [28]. Вона наголошує, що ефективність супроводу залежить від його системності, регулярності та контекстуальності, тобто адаптації до специфіки професійного середовища. У випадку ІТ-компаній це означає врахування гнучкого графіка, багатозадачності, дистанційного формату та високої індивідуалізації праці. Ми вважаємо, що без такої адаптації супровід втрачає свою ефективність, перетворюючись на формальність.

О. Мацкеплішвілі та Л. Гонтаренко у своїх дослідженнях наголошують, що психологічний супровід повинен орієнтуватися не лише на кризові інтервенції, але й на підтримку професійної ідентичності, зниження тривожності, формування стресостійкості та відновлення мотивації до роботи [37]. Авторки підкреслюють необхідність гнучких, індивідуалізованих форм роботи, таких як короткострокове консультування, менторські програми, супервізія або фасилітаційні сесії в межах командної взаємодії. Ми підтримуємо цю позицію, вважаючи, що саме така структура супроводу може забезпечити не тільки

профілактику вигорання, а й його ранню корекцію без переходу до клінічних форм дезадаптації.

Узагальнюючи, варто зазначити, що психологічний супровід – це не додатковий, а невід’ємний компонент системи підтримки працівника, який має бути впроваджений на організаційному рівні. У професійних умовах, де психологічне виснаження є майже нормативним фоном (як у випадку ІТ), наявність якісного супроводу визначає не лише психологічну безпеку, а й стабільність кадрового потенціалу компанії. Саме тому наступним кроком у нашому аналізі є розгляд конкретних практик емоційного розвантаження й корекції, що можуть бути ефективно реалізовані в межах професійного середовища.

В умовах високої когнітивної напруги та емоційної ізоляції, притаманних професійній діяльності ІТ-фахівців, зростає актуальність інноваційних корекційних практик, що базуються на особистісно орієнтованому підході до зниження рівня емоційного виснаження. До таких практик належать арт-терапія, тренінги емоційної регуляції та mindfulness-підходи, які у сучасній психології розглядаються як ефективні інструменти саморегуляції та відновлення психічних ресурсів.

На думку Н. Гірник та Я. Раєвської, арт-терапія як напрям емоційного відновлення дозволяє фахівцеві виразити внутрішні конфлікти та напруження у символічній, безпечній формі, що знижує рівень тривожності, сприяє релаксації й мобілізує креативний потенціал [12]. Особливо ефективною така практика є у професійному середовищі, де вербальна комунікація пригнічена або функціонально обмежена, як це часто буває в ІТ-компаніях. Ми вважаємо, що арт-терапія стає у цьому випадку не просто способом вираження емоцій, а каналом психологічного «перезавантаження», що сприяє відновленню балансу між раціональною та емоційною сферами.

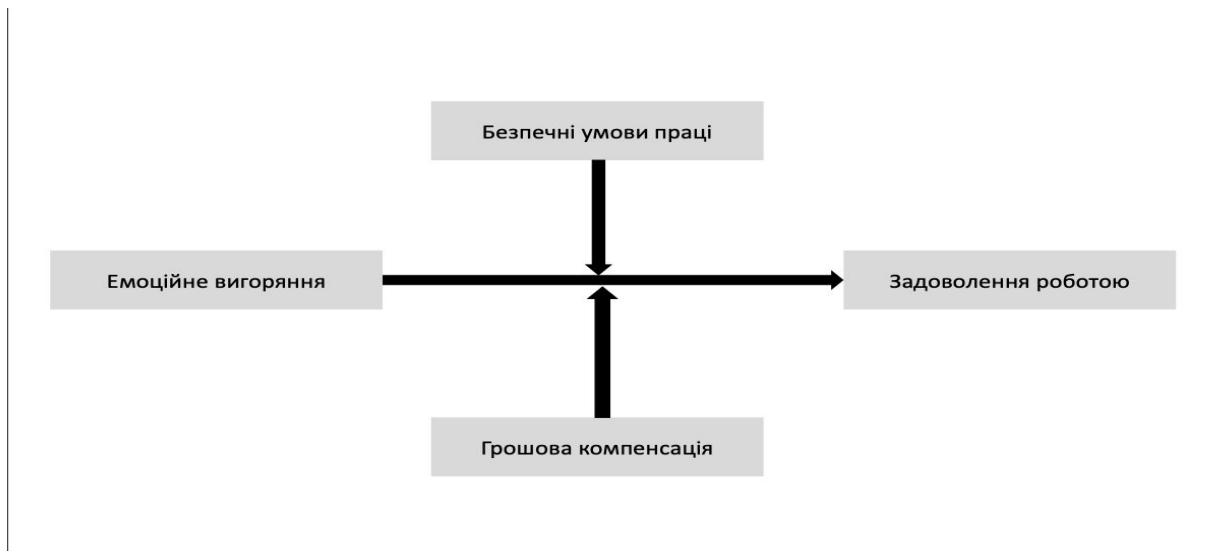
О. Сімоненко, досліджуючи механізми пом’якшення емоційного виснаження в організаційних умовах, акцентує увагу на тренінгах емоційної регуляції, які дозволяють розвивати усвідомлення емоцій, формувати навички

емоційного управління та зменшувати інтенсивність негативних афективних станів [55, с. 88]. Автор підкреслює, що в професіях з високим рівнем самостійності, до яких належить ІТ, здатність до саморегуляції визначає як стійкість до стресу, так і тривалість ефективної професійної діяльності. Ми погоджуємося з цією позицією, вважаючи, що тренінги, орієнтовані на емоційну компетентність, мають бути складовою внутрішньої корпоративної політики.

Доповненням до зазначених підходів є *mindfulness*-практики, які, на думку О. Льошенко та В. Кондратьєвої, забезпечують фокусування на теперішньому моменті, зниження реактивності на стресори та формування навичок уважного усвідомлення без оцінювання [36]. Ці методики, як показує практика, добре інтегруються в динаміку ІТ-команд і можуть бути ефективно реалізовані у форматі коротких регулярних практик, індивідуальних сесій або групових тренінгів. Застосування *mindfulness*-підходів дозволяє фахівцеві не тільки «відключатися» від інтенсивного розумового процесу, але й переосмислювати власну професійну роль, відновлюючи суб'єктність у стосунках із працею.

Таким чином, усі три методи: арт-терапія, тренінги емоційної регуляції та *mindfulness* пропонують не медикаментозну, а живу модель зниження емоційного виснаження, яка особливо ефективна в умовах високого ступеня автономії та інтелектуального перенапруження. Вони не лише усувають симптоми вигорання, а й створюють простір для формування нових стратегій реагування на стрес. Це відкриває можливість переходу до наступного аспекту нашого аналізу – дослідження структурного підходу до побудови програм психологічної підтримки в межах ІТ-команд.

У контексті профілактики професійного вигорання в ІТ-середовищі важливо враховувати не лише індивідуальні техніки емоційної регуляції, але й комплекс взаємопов'язаних чинників, що визначають загальний рівень задоволеності працею. Одну з найбільш лаконічних візуалізацій такого системного підходу пропонує О. Сімоненко, яка схематично зобразила взаємозв'язок між емоційним вигоранням, умовами праці, фінансовою винагородою та загальним рівнем професійного задоволення [55, с. 89].



Джерело:[55]

Рис. 1. Вплив факторів на задоволення роботою

Попри ефективність індивідуальних профілактичних стратегій, сучасні дослідження свідчать, що організаційний контекст і управлінська культура відіграють критичну роль у профілактиці професійного вигорання. У сфері ІТ, де значна частина працівників виконує завдання у режимі дистанційної або гібридної зайнятості, системна підтримка з боку керівництва стає визначальним ресурсом для збереження психічного здоров'я фахівців.

На думку А. Costin та співавторів, наявність організаційної підтримки, зокрема у формі комунікаційної відкритості, гнучкості графіків, розуміння психологічного навантаження та інституційної поваги до особистісних меж, істотно знижує рівень вигорання, навіть за умов підвищеного професійного стресу [71]. Автори наголошують, що працівники, які відчують турботу з боку керівництва, демонструють вищу лояльність, меншу плинність кадрів та кращу здатність до емоційного самовідновлення. Таким чином, ідеться не лише про створення комфортного середовища, а про активну участь керівництва у формуванні культури психічного благополуччя.

Ми вважаємо, що ключовим аспектом організаційної профілактики є перехід від індивідуальної відповідальності до колективної підтримки, де психологічне здоров'я не розглядається як особистий виклик, а як спільна

цінність у системі «керівник – команда – працівник». Це означає необхідність інтеграції профілактичних заходів у політику управління персоналом: через тренінги для лідерів команд, системність супервізій, створення умов для зворотного зв'язку та психологічного розвантаження.

На нашу думку, саме керівництво відіграє роль модератора психологічної атмосфери, і від його готовності визнавати емоційні виклики та підтримувати відповідні практики залежить стабільність психоемоційного клімату в команді. Організаційна підтримка в ІТ-компаніях має набирати форм структурованої, але гнучкої системи, в якій є місце як формальним процедурам, так і елементам корпоративної культури (наприклад, «тижні ментального здоров'я», опція «емоційного вихідного», відкриті розмови про втому). Таким чином, організаційна підтримка, що ґрунтується на проактивній управлінській позиції, не лише зменшує вразливість до вигорання, а й формує профілактичну інфраструктуру всередині самої компанії. Це дає змогу перейти до аналізу моделей ефективного впровадження корпоративних програм підтримки ментального здоров'я в ІТ-сфері, що буде предметом наступного аналізу.

Професійне вигорання, навіть зазвичай зумовлене умовами праці, в українському контексті набуває нових форм і динаміки через вплив війни як екзистенційного, системного стресора. Ця ситуація торкається не лише представників силових або рятувальних структур, але й фахівців ІТ-галузі, які, незважаючи на цивільний статус, перебувають у стані тривалої психологічної напруги, адаптації до кризових умов та інформаційної невизначеності. У цьому контексті актуалізується потреба у національно специфічній системі психопрофілактики, що враховує контекст війни, послідовність адаптації та вплив травматичних чинників.

На думку О. Миколайчука, вивчення професійного вигорання військовослужбовців дозволяє виокремити низку патопсихологічних закономірностей, пов'язаних з впливом війни на емоційне виснаження [41]. Ці закономірності, зокрема, зниження сенсу діяльності, деперсоналізація, хронічна тривожність, є релевантними і для фахівців мирних професій, які перебувають у

прифронтових регіонах, пережили втрату або ведуть діяльність в умовах внутрішньої мобілізації. Ми вважаємо, що саме адаптація напрацювань у сфері військової психології до умов цивільної праці відкриває нові горизонти для побудови ефективної національної системи підтримки ментального здоров'я.

З. Кісіль підкреслює, що психологічна стійкість фахівця в умовах війни – це не лише індивідуальна властивість, а структурована відповідь особистості на зовнішні загрози, яка формується внаслідок спеціальної підготовки, рефлексивного досвіду та доступу до ресурсів підтримки [24]. У професійному середовищі ІТ цей підхід має втілюватися через створення умов для поетапної адаптації працівників до зміненого середовища, яке включає не лише нові умови праці, а й особисті втрати, страхи, вимушене переміщення. На нашу думку, ключовою метою профілактики у цьому випадку має бути не просто збереження працездатності, а підтримка внутрішньої цілісності та відновлення сенсів діяльності.

О. Яковицька звертає увагу на непряму, але глибоку дію воєнних травм на фахівців допоміжних професій, до яких, у сучасних умовах, слід віднести й частину ІТ-працівників, особливо залучених до оборонних проєктів або волонтерської діяльності [69]. Авторка обґрунтовує потребу у посттравматичному супроводі, навіть за відсутності прямого впливу травмуючої події. Йдеться про так зване «вторинне виснаження» – результат співпереживання, хронічної тривожності та інформаційного перевантаження. Ми підтримуємо цю позицію й вважаємо, що інституціоналізація психологічного супроводу у цивільних професіях, зокрема в ІТ, має бути частиною державної політики у сфері ментального здоров'я.

Таким чином, в умовах війни професійне вигорання перестає бути суто професійним феноменом, а набуває соціально-культурного виміру. Це вимагає розширення рамок психопрофілактики за межі стандартних інструментів, включення адаптаційних механізмів, які враховують національний досвід, умови війни та травматичні процеси. Усе це дозволяє говорити про необхідність

побудови мультифакторної системи підтримки ІТ-фахівців, яка включає як індивідуальні, так і організаційно-суспільні компоненти.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У межах першого розділу здійснено ґрунтовний теоретико-методологічний аналіз феномену професійного вигорання з урахуванням специфіки ІТ-сфери, що дало змогу не лише систематизувати наукові підходи до проблематики, але й виявити окремі дискусійні зони, що потребують концептуального уточнення.

Проведений теоретичний аналіз наукових джерел свідчить про наявність термінологічної неоднозначності у вживанні понять «емоційне вигорання» та «професійне вигорання». Водночас, порівняльний аналіз свідчить, що емоційне вигорання може розглядатися як ядро, емоційно-афективна компонента ширшого синдрому професійного вигорання, який включає також поведінкові, когнітивні та мотиваційні порушення. На підставі цього пропонується використовувати поняття «професійне вигорання» як системний психологічний конструкт, що інтегрує емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень у контексті професійної діяльності.

У процесі теоретичного аналізу встановлено, що еволюція наукових уявлень про вигорання відбулася у векторі від медико-клінічних до соціально-психологічних та інтегративних моделей, що свідчить про міждисциплінарний характер явища та потребу у поєднанні різноманітних підходів до його розуміння. Визначення типологічних моделей професійного вигорання (когнітивна, мотиваційна, ресурсна тощо) створює підґрунтя для адаптації профілактичних стратегій до індивідуальних особливостей фахівців.

Встановлено, що технострес, емоційна ізоляція, інформаційна перевантаженість, дефіцит соціальної підтримки та віддалений формат роботи є визначальними чинниками ризику професійного вигорання у цифровому середовищі. Водночас, адаптивні копінг-стратегії, високий рівень емоційного

інтелекту, психологічна стійкість та організаційна підтримка можуть виступати буферними змінними, що модулюють інтенсивність симптомів.

З методологічної точки зору, в роботі обґрунтовано доцільність поєднання когнітивно-поведінкових, емоційно-центричних і інтегративних моделей профілактики та корекції, з опорою на сучасні практики психологічного супроводу, включаючи арт-терапію, mindfulness-підходи та корпоративні програми підтримки ментального здоров'я. У контексті українських реалій особливої значущості набуває врахування травматичних факторів, пов'язаних із війною, що накладають додаткове навантаження навіть на цивільних.

Узагальнюючи вищевикладене, вважаємо, що професійне вигорання ІТ-фахівців є багатофакторним, динамічним та контекстно чутливим явищем, адекватне розуміння якого потребує системного міждисциплінарного підходу, що інтегрує індивідуальні, організаційні та соціокультурні чинники. Це формує основу для емпіричного дослідження, який буде представлено в рамках наступного розділу.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ

2.1 Методологія та організація емпіричного дослідження.

Вважаємо, що умови сучасного цифрового ринку праці, для якого характерні інтенсивні інтелектуальні навантаження, високий рівень конкуренції, гнучкі, але водночас нестабільні умови праці, а також дефіцит живого контакту та соціальної підтримки, актуалізують потребу в ґрунтовному дослідженні емоційного стану працівників сфери ІТ, які знаходяться в групі ризику щодо розвитку професійного вигорання.

Метою емпіричного дослідження є визначення чинників професійного вигорання працівників міжнародної ІТ-консалтингової компанії NDA та розробка програми профілактики та корекції професійного вигорання. У центрі уваги дослідження перебувало комплексне розуміння феномену вигорання з урахуванням особистісних властивостей, професійного контексту, стажу, типу зайнятості та рівня тривожності.

В процесі емпіричного дослідження нами були поставлені такі завдання:

- визначити вибірку та діагностичний інструментарій для вивчення проявів професійного вигорання, індивідуально-психологічних характеристик та рівня тривожності працівників;
- емпірично визначити рівень професійного вигорання, особистісні риси за п'ятьма факторами та рівень тривожності працівників ІТ-сфери;
- на основі кореляційного аналізу знайти взаємозв'язки між показниками професійного вигорання, рівня тривожності та особистісними рисами;
- розробити та апробувати корекційну програму щодо профілактики та подолання професійного вигорання, а також здійснити оцінку її ефективності.

Гіпотеза дослідження: існують статистично значущі зв'язки між рівнем професійного вигорання, особистісними особливостями та тривожністю працівників. Очікується, що високі показники емоційної нестабільності, інтроверсії, ригідності, низької відповідальності та підвищеної особистісної тривожності мають позитивну кореляцію із рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Вибірка становила 45 респондентів, які добровільно надали згоду на участь у дослідженні. Всі респонденти є працівниками компанії NDA, мають безперервний стаж роботи у ній понад 3 років, а їхній вік коливається в межах від 25 – до 45 років.

Для збору емпіричних даних було використано комплекс психодіагностичних методик, до якого увійшли Опитувальник діагностики професійного вигорання (MBI), П'ятифакторний особистісний опитувальник BFSI, Шкала тривожності Спілбергера та Авторська анкета, спрямована на збір соціально-демографічної інформації та суб'єктивної оцінки умов праці. Опрацювання результатів передбачало як якісний, так і кількісний аналіз даних. Зокрема, для виявлення зв'язків між показниками використовувався кореляційний аналіз Пірсона, що є доцільним у контексті застосованих шкал із інтервальним рівнем вимірювання. У разі потреби було передбачено використання альтернативного непараметричного підходу – рангової кореляції Спірмена.

Пропонуємо більш детально розглянути характеристики кожної із застосованих методик.

Одним із ключових інструментів діагностики рівня професійного вигорання у даному дослідженні став Опитувальник «Діагностика професійного вигорання» (MBI), розроблений К. Маслач та С. Джексон. Цей метод широко використовується у світовій психологічній практиці для вимірювання ступеня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень у представників різних професій. Його теоретичною основою виступає концепція синдрому професійного вигорання як комплексного психоемоційного стану, що

формується у процесі тривалої професійної діяльності під впливом хронічного стресу, емоційного перевантаження та надмірної соціальної відповідальності.

Опитувальник складається із трьох субшкал, що відображають структурні компоненти синдрому: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Перша шкала «*Емоційне виснаження*» характеризує ступінь емоційного спустошення, втому, відчуття нестачі енергії та перевантаженості робочими обов'язками. Високі показники за цією шкалою свідчать про наявність емоційного виснаження, що є центральною складовою вигорання.

Кількісно цей показник оцінюється у діапазоні від 0 до 54 балів, де:

- 0-16 балів відповідають низькому рівню виснаження,
- 17-26 балів – середньому,
- 27 і більше балів – високому рівню емоційного виснаження.

Друга шкала «*Деперсоналізація*» відображає ступінь відчуженості, цинічного або емоційно холодного ставлення до колег, клієнтів чи робочих обов'язків. Зазвичай підвищення цього показника свідчить про появу захисних механізмів, які дають змогу знизити емоційне напруження, але водночас поглиблюють відчуття відчуження та професійної незадоволеності.

Рівні за шкалою деперсоналізації визначаються так:

- 0-6 балів – низький рівень,
- 7-12 балів – середній,
- 13 і більше балів – високий рівень деперсоналізації.

Третя шкала «*Редукція особистих досягнень*» відображає суб'єктивну оцінку респондентом власної професійної компетентності, ефективності та значущості власної діяльності. У межах цієї шкали використовується зворотна інтерпретація балів, тобто чим нижчий показник, тим вищий рівень редукції особистих досягнень.

Високі результати (39 балів і більше) свідчать про збереження впевненості у значущості та цінності власної професійної діяльності,

середні (32-38 балів) – часткове зниження самооцінки професійних успіхів,

низькі (0-31 бал) – про відчуття безрезультатності, сумнів у власній компетентності та неефективності власних зусиль.

Використання цього опитувальника у межах нашого дослідження є науково обґрунтованим по-перше, через те, що він дозволяє оцінити вигорання як багатовимірний феномен, який включає не лише емоційне виснаження, а й зміну ставлення до професійного оточення та до самого себе як фахівця; по-друге, україномовна адаптація враховує мовні та культурні особливості українських респондентів, що забезпечує високу надійність і валідність результатів; по-третє, нарешті, методика придатна для кількісного аналізу, що дозволяє виявити статистичні взаємозв'язки з іншими психологічними показниками, зокрема особистісними рисами особистості та рівнем тривожності.

Наступним інструментом було обрано П'ятифакторний особистісний опитувальник (Big Five Structure Inventory, BFSI), який дозволяє комплексно дослідити структуру особистості за п'ятьма факторами. Перевагою цього інструменту вважаємо його універсальність, крос-культурну валідність та можливість адаптації до контексту прикладних психологічних досліджень, зокрема у сфері професійної діяльності.

Методика BFSI дозволяє оцінити вираженість наступних п'яти основних факторів особистості:

- *екстраверсія* – *інтроверсія*, що відображає рівень соціальної активності, відкритості до взаємодії, енергійності та вираженості комунікативних потреб;
- *добросовісність* – *безвідповідальність*, що пов'язана з самодисципліною, організованістю, цілеспрямованістю та орієнтацією на досягнення;
- *відкритість до досвіду* – консерватизм, яка характеризує інтелектуальну гнучкість, допитливість, естетичну чутливість і творчі прагнення;

- *приязність* – *антагонізм*, що відображає рівень доброзичливості, довіри, емпатії та готовності до співпраці;
- *емоційна стабільність* – *нейротизм*, яка вказує на рівень емоційної врівноваженості, тривожності, імпульсивності, схильності до самокритики.

Кожен з описаних факторів репрезентовано низкою полюсних характеристик, серед яких: товариськість – замкнутість, домінування – підпорядкованість, відповідальність – безвідповідальність, емоційна стабільність – лабільність, артистичність – невиразність, пластичність – ригідність тощо. Респондент оцінює низку тверджень, що описують поведінкові реакції або емоційні стани, на основі власного досвіду. Загальна кількість пунктів у повній версії методики – 75, що забезпечує високу точність оцінювання.

Інтерпретація результатів базується на сумарному підрахунку балів за кожним фактором, що дає змогу класифікувати рівень його вираженості як: високий (51-75 балів), середній (41-50 балів) або низький (15-40 балів).

Доцільність використання методики BFSI в контексті нашого дослідження обмовлена тим, що вона дозволяє виявити потенційні особистісні ресурси особистості (наприклад, висока добросовісність чи емоційна стабільність), які можуть виступати як захисні чинники в контексті професійного середовища. Крім того, BFSI є надійним інструментом для психометричного аналізу в рамках емпіричних досліджень і придатним до використання у вибірці дорослого працюючого населення.

Важливим компонентом емпіричного дослідження виступила Шкала тривожності Спілбергера (STAI). Методика дозволяє оцінити два взаємопов'язані, але незалежні аспекти тривожності:

- *ситуативну тривожність (СТ)* як психоемоційний стан, що виникає у конкретній ситуації та відображає поточний рівень занепокоєння, напруження, нервозності;

– *особистісну тривожність (ОТ)* як стійку індивідуальну властивість, що характеризує схильність людини до сприйняття широкого спектра ситуацій як загрозливих, незалежно від їх об'єктивного змісту.

Кожна шкала містить 20 тверджень, які респондент оцінює за чотирибальною шкалою залежно від частоти або інтенсивності переживання певного стану (від «ніколи» до «завжди» або «майже ніколи» до «майже завжди»). Максимальний бал за кожною шкалою – 80, мінімальний – 20.

У межах інтерпретації показники розподіляються за такими рівнями:

- низький рівень тривожності – 20-30 балів,
- середній – 31-44 бали,
- високий рівень тривожності – 45 балів і більше.

Застосування цієї методики в контексті дослідження професійного вигорання вважаємо методологічно виправданим, адже вона дозволяє дослідити психоемоційний стан фахівців ІТ-сектору, і в подальшому за допомогою кореляційного аналізу визначити взаємозв'язок тривожності із емоційним вигоранням респондентів.

З метою поглибленого вивчення контексту професійної діяльності респондентів, уточнення соціально-демографічних характеристик вибірки, специфіки умов праці, суб'єктивного ставлення до робочого навантаження, а також оцінки наявності чинників ризику або захисних механізмів, до діагностичного комплексу було включено Авторську анкету, спеціально розроблену у межах даного дослідження (див. додаток А).

На відміну від стандартизованих психодіагностичних методик, авторська анкета дозволяє вивчити індивідуальний досвід респондентів, який не завжди піддається точному вимірюванню за допомогою шкальних опитувальників. Вона виконує допоміжну аналітичну функцію, а також евристичну функцію, що сприяє виявленню нових, потенційно значущих змінних, що можуть впливати на формування чи протікання синдрому професійного вигорання.

Анкета містить запитання закритого, напіввідкритого та відкритого типу, що дозволило отримати як кількісні, так і якісні дані. Загалом вона охоплює понад 15 пунктів, що структурно групувалися навколо кількох ключових блоків:

- соціально-демографічні характеристики: вік, стать, стаж роботи, посада (технічна, аналітична, управлінська);
- організаційні умови праці: кількість робочих годин, наявність понаднормових навантажень, частота відпусток, участь у проєктах з високим рівнем відповідальності, доступність програм підтримки ментального здоров'я з боку компанії;
- психоемоційне самопочуття та мотивація: суб'єктивна оцінка рівня задоволеності роботою, наявність симптомів втоми, апатії, зниження мотивації, підтримка з боку колег і керівництва, усвідомлення професійних сенсів, джерела внутрішньої мотивації.
- очікування та профілактика: очікування від керівництва щодо покращення умов праці, стратегії подолання вигорання, оцінка потреби у психологічній підтримці на робочому місці.

Зокрема, через аналіз відповідей авторської анкети було зафіксовано, як часто працівники самостійно ідентифікують у себе ознаки вигорання, чи пов'язують їх з конкретними професійними обставинами (наприклад, зменшення автономії, дедлайни, недооцінка з боку керівництва тощо), та які внутрішні ресурси (особистісні чи соціальні) вони вважають дієвими у протидії цьому стану.

Отримані дані оброблялися з використанням дескриптивної статистики: підраховувалися абсолютні та відносні частоти, виявлялися модальні відповіді, визначалися тенденції. Напіввідкриті та відкриті відповіді аналізувалися за допомогою контент-аналізу, який дозволив класифікувати й узагальнити повторювані мотиви у відповідях, що стосувалися причин зниження професійної ефективності, очікувань щодо профілактики вигорання, відчуття підтримки чи ізольованості.

Загалом, використання авторської анкети дозволило наповнити дослідження емпіричним змістом, що відповідає реальним умовам діяльності фахівців ІТ-сфери, та надало підстави для більш комплексного аналізу механізмів професійного вигорання.

Організація емпіричного дослідження здійснювалася поетапно, з урахуванням логіки наукового пошуку, послідовного накопичення емпіричних даних та забезпечення належного рівня достовірності та етичної відповідальності. Умовно дослідницький процес був поділений на чотири послідовні етапи: підготовчий, діагностичний, корекційний та контрольний.

Підготовчий етап передбачав формулювання мети, завдань і гіпотези дослідження, підбір та обґрунтування методичного інструментарію, розробку авторської анкети, погодження структури опитувань із адміністрацією компанії, а також формування вибірки респондентів відповідно до попередньо визначених критеріїв. Особлива увага приділялася добровільності участі, конфіденційності відповідей та інформованій згоді учасників.

Діагностичний етап (констатувальний етап) охоплював безпосереднє проведення опитування та анкетування з використанням обраного комплексу методик. Збір даних було здійснено в електронній формі. Психодіагностичні процедури проводилися індивідуально, без групового тиску чи зовнішнього контролю. На цьому етапі також було здійснено систематизацію та обробку отриманих даних із використанням методів математичної статистики. Було здійснено первинну обробку (підрахунок балів за шкалами), визначення рівнів за кожною методикою, а також обчислення показників кореляції між досліджуваними змінними.

Корекційний етап (формулюючий етап) передбачав розробку, впровадження та апробацію корекційної програми (на основі отриманих даних емпіричного дослідження), спрямованої на профілактику та подолання професійного вигорання працівників ІТ-сектору.

На *контрольному етапі* було здійснено оцінку ефективності корекційної програми, систематизовано та оброблено дані вторинної діагностики після психологічного впливу, зроблено висновки щодо ефективності.

Отже, проведення дослідження відповідало етичним вимогам психологічної практики, зокрема положенням Етичного кодексу психолога. Усі респонденти були попередньо поінформовані про мету, зміст та умови участі у дослідженні, мали можливість відмовитися від участі без жодних наслідків. Дані оброблялися в узагальненому вигляді, без персоніфікації, що забезпечило анонімність та конфіденційність. Особливу увагу було приділено психологічній безпеці учасників: дослідження не передбачало жодного втручання у професійну діяльність чи зміну робочих умов, а також не мало на меті здійснення оцінки ефективності окремих працівників.

В рамках наступного підрозділу представлено результати, отримані в ході емпіричного дослідження.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження.

В рамках емпіричного дослідження важливим етапом вважаємо аналіз результатів відповідей респондентів на питання авторської анкети, метою якої є дослідження організаційних, суб'єктивно-психологічних та мотиваційних чинників, що супроводжують професійну діяльність працівників ІТ-сфери, а також можуть впливати на розвиток або попередження синдрому професійного вигорання учасників.

На першому етапі аналізу було узагальнено соціально-демографічні характеристики вибірки (Табл. 2.1), які дозволяють чітко окреслити профіль респондентів та контекст їх професійної діяльності.

Таблиця 2.1

Соціально-демографічні характеристики респондентів

Параметр	Варіанти відповідей	Результат (%)
Вік	25-30 років	31,1%
	31-38 років	46,7%
	39-45 років	22,2%
Стать	Жінки	40%
	Чоловіки	60%
Стаж роботи в ІТ-галузі	3-5 років	53,3%
	6-9 років	33,3%
	Понад 10 років	13,4%
Формат роботи	Дистанційно	42,2%
	Офіс	17,8%
	Гібридно	40%

Аналіз отриманих показників свідчить про відносну однорідність вибірки за ключовими параметрами. Більшість респондентів (понад 78%) перебувають у віковому діапазоні 25-38 років, що характерно для «зрілого» сегменту ІТ-працівників, які вже мають достатній професійний досвід, але ще не досягли критичної втоми, притаманної старшим віковим когортам. Частка чоловіків традиційно переважає, однак жінки становлять суттєву частину вибірки, що свідчить про поступове зростання гендерного балансу в цій галузі. Респонденти мають стаж понад 3 роки роботи в ІТ-галузі, а це означає, що досліджувана група має досвід довготривалого професійного навантаження, що робить останній особливо цінним для дослідження професійного вигорання.

Аналіз середньої тривалості робочого тижня респондентів дозволяє оцінити ступінь інтенсивності їхньої трудової діяльності. Зведені результати представлені на Рис. 2.1.

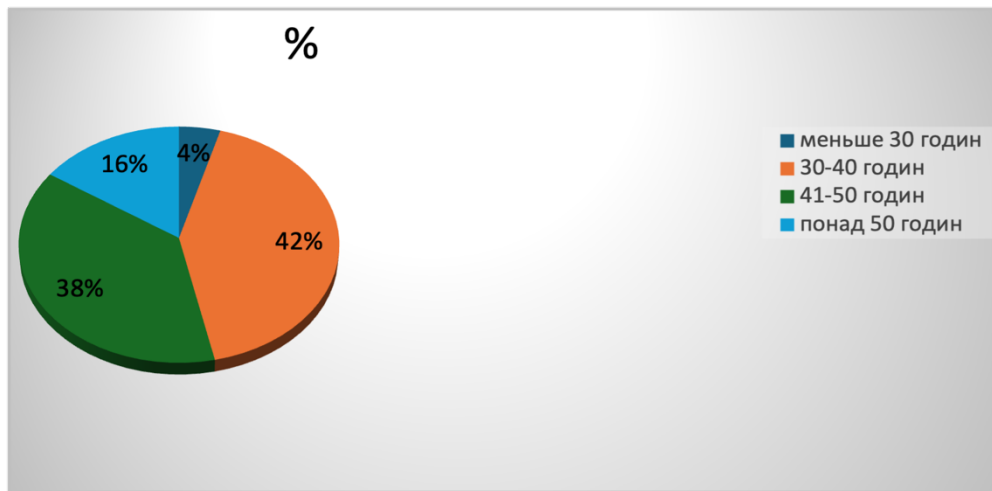


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за середньою кількістю годин роботи на тиждень

Хоча найпоширенішим варіантом відповіді є стандартне навантаження у межах 30-40 годин на тиждень (42,2%), майже половина респондентів (53,4%) повідомили про робочий тиждень, що перевищує 40 годин. З них 15,6% працюють понад 50 годин, що є критичним показником у контексті балансу між професійним і особистим життям. Такий рівень інтенсивності вважаємо серйозним ризиком для психоемоційного виснаження, особливо в контексті дедлайнів і високої відповідальності, характерної для ІТ-сфери. Цей фактор, на нашу думку, може виступати одним із ключових предикторів формування синдрому професійного вигорання.

Вважаємо, що психологічна підтримка в межах корпоративного середовища є ключовим елементом формування безпечного, ресурсного робочого простору, який може бути чинником запобігання вигорання співробітників. На Рис. 2.2 представлено розподіл відповідей респондентів щодо наявності подібних програм у їхній компанії.

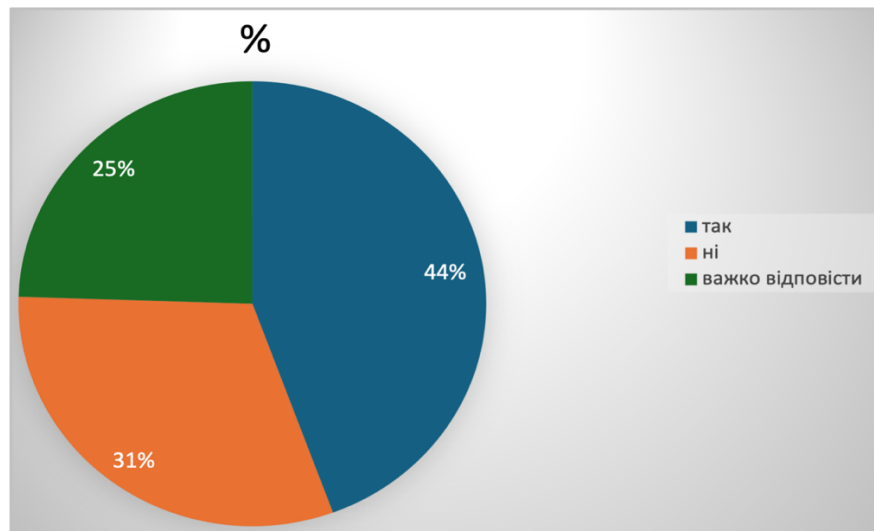


Рис. 2.2. Участь компанії в програмах підтримки психологічного здоров'я

Менше половини респондентів (44,4%) зазначили, що їхня компанія бере участь у програмах підтримки психологічного здоров'я. Однак значна частина (24,5%) обрали відповідь «важко відповісти», що свідчить або про низький рівень інформованості, або про формальний характер таких ініціатив. Водночас понад третина респондентів прямо вказала на відсутність таких програм, що, на нашу думку, є тривожним сигналом з погляду корпоративної відповідальності.

Аналіз супутніх відкритих відповідей (розглядатимуться окремо) свідчить, що навіть за наявності формальних ініціатив, довіра до них залишається низькою, а ефективність – сумнівною. У контексті дослідження вигорання це означає, що організаційна профілактика або відсутня, або сприймається як недостатньо значуща. Подібні результати вказують на необхідність переосмислення корпоративної політики у сфері ментального здоров'я.

Частота використання відпустки також є вагомим маркером ресурсного стану працівника та ефективності його системи самовідновлення. У контексті дослідження професійного вигорання цей параметр дозволяє оцінити, наскільки працівники здатні інтегрувати відпочинок у робочий цикл. Узагальнені результати наведено на Рис. 2.3.

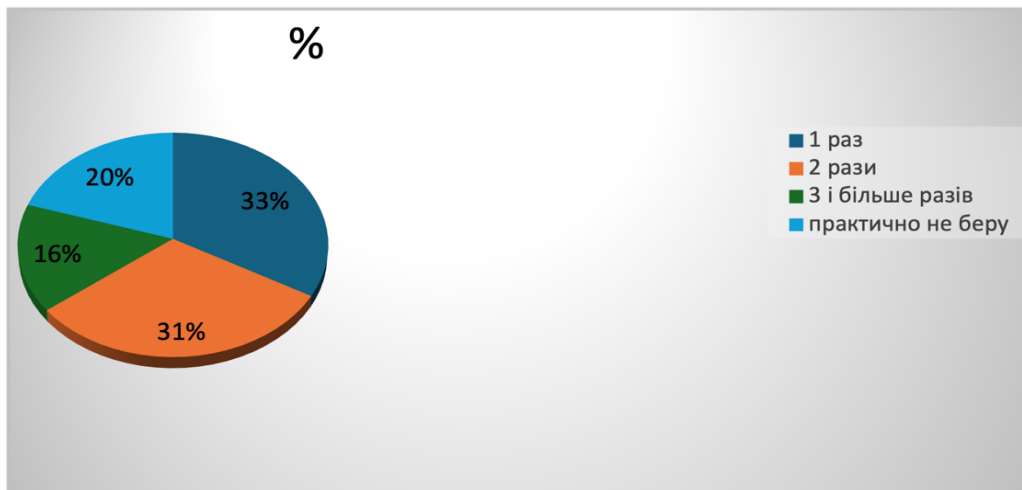


Рис. 2.3. Частота використання відпустки протягом року

Більшість респондентів (64,4%) використовують відпустку один або два рази на рік. Водночас лише 15,6% беруть відпустку три і більше разів на рік. Найбільш тривожною ознакою вважаємо те, що частка респондентів (20%) практично не беруть відпусток. Така поведінка, незалежно від її причин (високе навантаження, страх «випасти» з процесу чи тиск менеджменту), є потенційним катализатором емоційного виснаження та формування хронічного професійного стресу. Ці дані свідчать про те, що, попри наявність доступу до щорічної відпустки, реальні механізми відновлення досить обмежені, що може бути наслідком як корпоративної культури, так і когнітивно-мотиваційних установок працівників.

Мотиваційні чинники, що спонукають фахівців до вибору ІТ-сфери, відіграють ключову роль у формуванні ставлення до професійної діяльності, стійкості до стресу та здатності долати виклики. У межах дослідження було важливо встановити, які саме цінності та внутрішні орієнтири є домінантними для респондентів. Формулювання питання передбачало можливість обрати кілька варіантів відповідей, що дозволило фіксувати багатофакторну мотивацію (Рис. 2.4).

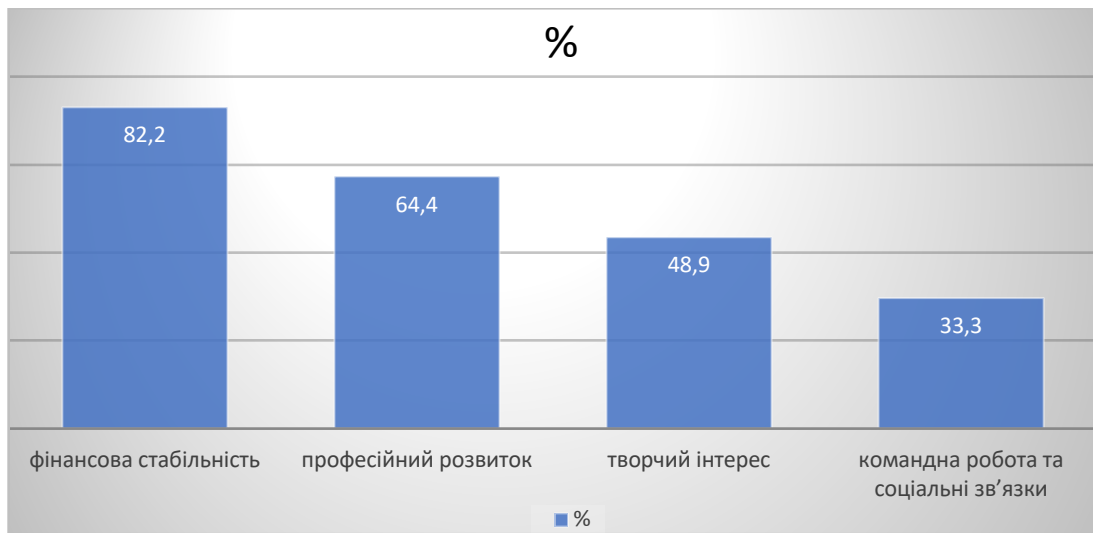


Рис. 2.4. Основні мотиви роботи в ІТ

Найбільш вагомим мотивом для респондентів виявилась фінансова стабільність (82,2%), що відповідає загальносвітовим тенденціям у сфері високих технологій, де матеріальна винагорода залишається основним ресурсним орієнтиром. Разом із тим понад 60% опитаних обрали професійний розвиток, що свідчить про наявність інтенсивного внутрішнього запиту на зростання, навчання та самореалізацію.

Досить висока частка респондентів (48,9%) обрали творчий інтерес – цей показник вказує на те, що значна частина ІТ-фахівців сприймає свою діяльність не лише як технічну, але й як креативну, що потребує нестандартного мислення та проектного підходу.

Найменше представлений мотив, пов'язаний із соціальними зв'язками та командною роботою (33,3%), що може свідчити про індивідуалізований характер роботи в ІТ, де гнучкість, автономність і дистанційна взаємодія поступово нівелюють потребу в «офісній» професійній спільноті. Це також може бути непрямою ознакою зниженого впливу соціального ресурсу як буфера від емоційного виснаження, що має значення для розуміння ризиків вигорання.

Таким чином, структура мотиваційних установок у вибірці вказує на домінування екстенсивних (матеріальних) і досягальних (розвиткових) чинників, при меншій представленості афіліативних мотивів, що може мати значення в аналізі механізмів професійної саморегуляції.

Оцінка респондентами власного рівня робочого навантаження є важливим індикатором суб'єктивного сприйняття стресу, напруги та загального енергетичного ресурсу працівника. В анкеті було запропоновано шкалу від 1 до 5, де 1 – мінімальне навантаження, а 5 – надмірне. Така форма дозволяє виміряти індивідуальні уявлення про напруженість професійного середовища, незалежно від формальних показників. Отримані результати представлено на Рис. 2.5.

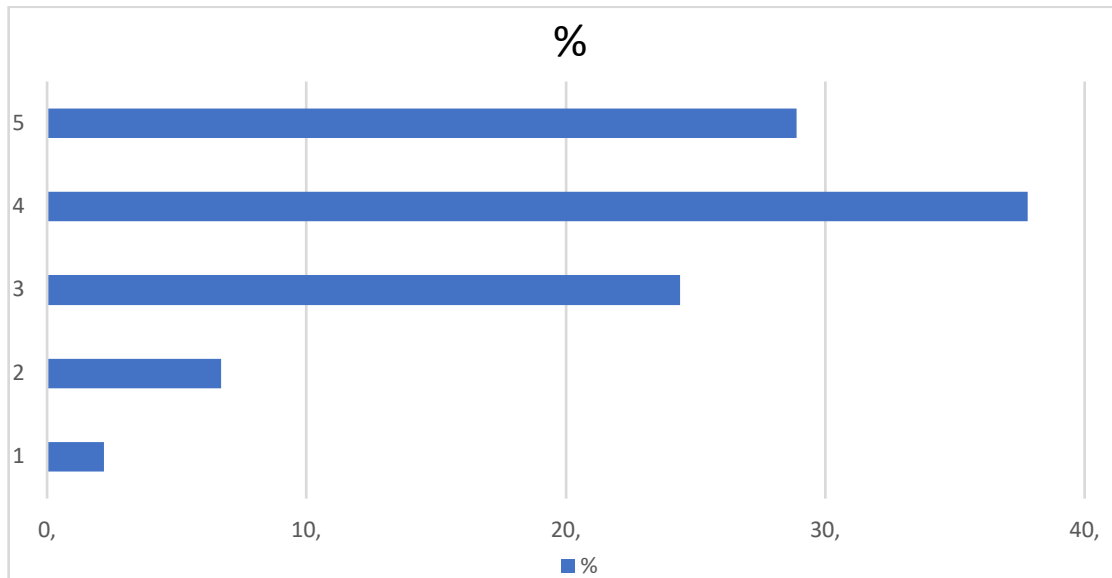


Рис. 2.5. Оцінка респондентами рівня професійного навантаження

Сумарно 66,7% респондентів оцінили своє навантаження на рівні 4 або 5 балів, що свідчить про високу інтенсивність трудових зусиль та потенційне перенавантаження. Особливо тривожним є те, що майже третина вибірки (28,9%) обрали максимальний бал, що вказує на відчуття критичної напруги.

Водночас лише 2,2% респондентів вважають своє навантаження мінімальним, що може бути як об'єктивним показником більш легкого робочого ритму, так і наслідком високого рівня адаптації чи притуплення чутливості до стресу.

Такі результати демонструють високий рівень суб'єктивного емоційного тиску, який, за відсутності компенсаторних механізмів (відпустки, гнучкого графіку, психологічної підтримки), є суттєвим чинником ризику розвитку синдрому емоційного вигорання.

Аналіз відповідей на відкриті запитання авторської анкети дозволяє глибше осмислити внутрішню картину переживань респондентів, виявити ключові точки емоційної напруги, а також сформулювати структуроване уявлення про чинники, що сприяють або, навпаки, перешкоджають професійному благополуччю в ІТ-сфері. Усі відкриті формулювання були проаналізовані з використанням методу тематичного аналізу із подальшою категоризацією відповідей.

На запитання «Яких умов чи ресурсів Вам найбільше бракує у теперішній роботі, щоб почувати себе комфортно та ефективно?» найчастіше респонденти згадували про дефіцит чіткості робочих процесів, прозорості комунікації та можливості мати час на глибоку, зосереджену роботу без переривань. Актуальною темою серед респондентів виявилась необхідність створення умов для концентрації, що передбачає як зменшення кількості мітингів, так і дозвіл на тимчасове зниження темпу без стигматизації. Досить часто респонденти говорили про потребу в емоційній підтримці, менторстві та визнанні з боку керівництва. Також згадувалися ресурси, пов'язані з фізичним благополуччям, зокрема, можливість організувати якісні перерви, облаштоване робоче місце (актуально для дистанційної роботи), гнучкий графік з правом на відпочинок без провини.

Інтерпретація отриманих відповідей свідчить, що респонденти не сприймають комфорт лише у матеріальному чи фізичному вимірі, значною мірою він асоціюється з інтелектуальною автономією, психологічною безпекою та визнанням особистісної цінності працівника. Цей рівень рефлексії є показовим з точки зору розуміння глибинних мотивацій та потреб сучасного ІТ-спеціаліста й має бути врахований при формуванні стратегій профілактики вигорання на організаційному рівні.

Аналіз відповідей на запитання «Уявіть, що у Вас є можливість миттєво змінити будь-який аспект робочого процесу. Що б Ви змінили насамперед?» дав змогу виявити спектр актуальних очікувань працівників ІТ-сфери щодо організації праці та корпоративної культури. Переважна більшість респондентів виражали бажання мінімізувати кількість робочих зустрічей (мітингів) або ж

оптимізувати їхню структуру та тривалість. Досить часто зазначалося, що велика кількість регулярних формалізованих комунікаційних активностей не лише не сприяє ефективності, а й перешкоджає зануренню у роботу, викликає втому та фрустрацію.

Зустрічалися також більш критичні формулювання, які підкреслювали емоційне навантаження від постійної присутності на онлайн-зустрічах:

- «Я би скасувала більшість мітингів – це нескінченне говоріння про роботу, замість роботи»,
- «Мрію про один день без дзвінків і «обговорень»»,
- «Скоротити зустрічі втричі і дозволити працювати мовчки».

Другим за частотою запитом була оптимізація комунікації з менеджментом, зокрема, потреба у більш прозорому зворотному зв'язку, чіткому розмежуванні відповідальності та усуненні дублювання ролей у проєктах. Водночас респонденти наголошували на бажанні мати більше автономії у прийнятті рішень на рівні своєї посади, що є важливим індикатором прагнення до професійної суб'єктності.

Також траплялися відповіді, пов'язані з організацією робочого часу: запровадження фіксованих вікон без мітингів, право на асинхронну комунікацію, скорочення тривалості робочого дня або перехід на більш гнучкий графік. Окремі респонденти висловлювали побажання щодо зменшення мікроменеджменту та контролю з боку керівництва.

Узагальнення цих відповідей дозволяє припустити, що емоційне виснаження пов'язане не лише з кількістю роботи, а з якістю організації робочого процесу. Працівники ІТ-компаній дедалі більше артикулюють потребу в глибокій роботі, автономії, зменшенні комунікаційного шуму та справжньому партнерстві між командою і керівництвом. Ці очікування варті особливої уваги з боку HR-фахівців і топ-менеджменту, адже вони безпосередньо впливають на профілактику вигорання, зниження плинності кадрів і підвищення загальної продуктивності.

Аналіз відповідей на запитання «Які чинники у Вашій роботі наразі викликають найбільше незадоволення або дискомфорт (наприклад, організація процесів, комунікація, навантаження тощо)?» дав змогу виокремити основні джерела професійного стресу та психологічного напруження серед працівників ІТ-сфери. Отримані дані свідчать, що респонденти здебільшого акцентують не на самій суті роботи, а на структурно-організаційних аспектах, які істотно знижують їхню задоволеність професійною діяльністю.

Найчастіше фігурували скарги на хаотичність та неузгодженість у процесах управління проєктами. Респонденти зазначають, що завдання часто змінюються «на льоту», дедлайни зсуваються без попередження, а вимоги з боку замовників або менеджменту не завжди є чіткими чи послідовними. Така ситуація формує постійне відчуття невизначеності, яке, як відомо, є сильним стресогенним чинником.

Досить часто також згадувалося перевантаження комунікацією, що вже було порушено в попередніх відповідях. Багаторівнева, фрагментарна та подекуди беззмістовна взаємодія в чатах, на дзвінках і під час мітингів спричиняє розсіювання уваги та перешкоджає зануренню у глибоку роботу. Частина респондентів прямо зазначила, що постійна «онлайн-присутність» призводить до психологічної втоми, оскільки не дозволяє навіть короткочасно «відключитися» від зовнішнього тиску.

Окремим блоком виступили відповіді, пов'язані з непродуктивною або неетичною комунікацією в команді. У деяких випадках йшлося про мікроменеджмент, надмірну критику, недостатню підтримку чи визнання з боку колег і керівників. Такі аспекти створюють хронічне відчуття знецінювання зусиль та, як наслідок, сприяють формуванню емоційного виснаження.

Ще одним важливим джерелом дискомфорту виявилася невідповідність між обсягом відповідальності та можливістю впливати на рішення. Це стосується як середньої, так і вищої ланки співробітників, які мають широке коло обов'язків, але не завжди залучаються до стратегічного планування чи не мають достатньої автономії в прийнятті рішень.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що найбільше незадоволення викликає не сама суть роботи в ІТ, а недоліки в організації, управлінні та комунікації, що створюють відчуття втрати контролю, браку сенсу та хронічної втоми. Ці чинники, у сукупності, становлять серйозні ризики для психоемоційного благополуччя працівників, а відтак мають розглядатися як ключові мішені для корпоративних програм профілактики професійного вигорання.

Далі пропонуємо розглянути результати отримані в ході психодіагностики. На першому етапі констатувального дослідження респондентам було запропоновано пройти опитувальник «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач і С. Джексона, який дозволив виявити рівень вираженості трьох основних компонентів професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Отримані результати за загальною вибіркою представлено на Рис. 2.6.



Рис. 2.6. Рівні вираженості компонентів професійного вигорання за опитувальником MBI

Узагальнений аналіз результатів, поданих на малюнку, дає змогу зробити висновок про доволі виражену симптоматику професійного вигорання серед працівників ІТ-сфери, що є тривожним сигналом з огляду на постійну динаміку інтелектуального навантаження в галузі.

Зокрема, високий рівень емоційного виснаження зафіксовано у понад третини респондентів (37,8%), що свідчить про спустошення, втрату ресурсу та хронічну втоми. Водночас лише 22,2% респондентів демонструють низький рівень цього показника, що говорить про переважання середньо-високих значень в досліджуваній вибірці.

Деперсоналізація, яка є маркером емоційного відсторонення та цинічного ставлення до професійного оточення, виявилася високою у 26,6% досліджуваних, тоді як майже 38% перебувають на середньому рівні, що вже може бути ознакою формування захисних механізмів у відповідь на перевантаження. Водночас 35,6% учасників демонструють низький рівень цього показника.

Найбільш показовими виявилися дані за шкалою редукції особистих досягнень: у 44,5% респондентів зафіксовано високий рівень, що інтерпретується як зниження віри у власну професійну ефективність, розчарування у досягненнях, відчуття безпорадності й сумнівів щодо компетентності. Це особливо важливо у контексті ІТ-галузі, де очікування високої продуктивності та інноваційних рішень є постійними.

Таким чином, результати першої діагностичної методики дозволяють зробити висновок про наявність професійного вигорання у значної частини вибірки, а найбільш вираженим компонентом виявилася редукція особистісних досягнень, що потенційно може свідчити про глибші внутрішні коливання і зміни у самооцінці професійної значущості.

На другому етапі дослідження респондентам було запропоновано пройти П'ятифакторний особистісний опитувальник (BFSI). Аналіз отриманих даних дозволяє не лише скласти психологічний портрет працівників ІТ-сфери, а й виявити потенційні індивідуальні передумови схильності до професійного вигорання. Отримані результати за загальною вибіркою подано на Рис. 2.7.

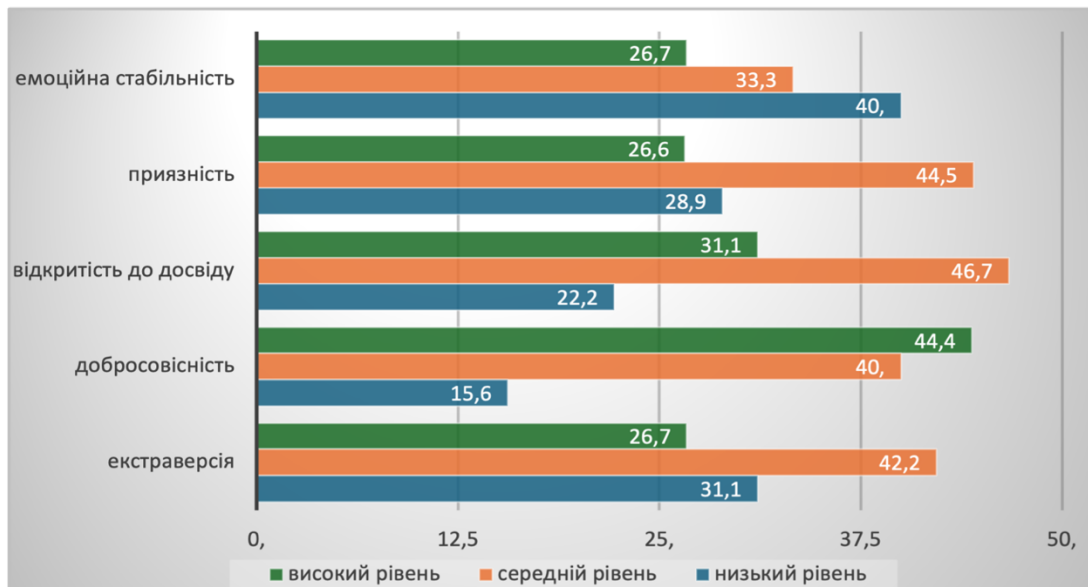


Рис. 2.7. Рівні вираженості факторів особистості за методикою BFSI

Аналіз результатів демонструє кілька ключових тенденцій, що мають потенційний зв'язок із симптоматикою професійного вигорання, виявленою на попередньому етапі. Насамперед, звертає на себе увагу високий рівень добросовісності, який продемонстрували 44,4% респондентів. Це свідчить про виражену орієнтацію на досягнення, відповідальність, структурованість і дисциплінованість, що характерно для працівників ІТ-сфери з високими вимогами до точності та якості виконання завдань. Водночас це може створювати високий ризик перфекціонізму, самокритики та високих вимог до себе, особливо за умов відсутності відчутного зворотного зв'язку чи підтримки.

Доволі позитивним слід визнати також помірно виражену відкритість до досвіду, адже понад 77% респондентів продемонстрували середній або високий рівень цієї характеристики. Це вказує на гнучкість мислення, здатність адаптуватися до нових умов, схильність до інтелектуального розвитку й творчого підходу. Водночас, низька відкритість (22,2%) у частини вибірки може свідчити про ригідність мислення й опір змінам.

Щодо міжособистісних характеристик, результати виглядають неоднозначно: приязність на низькому рівні виявилася у 28,9% респондентів. Це потенційно свідчить про схильність до дистанції у взаємодії, обмеженої емоційної виразності чи, можливо, акцент на індивідуалізм, що, в поєднанні з

високими навантаженнями, може сприяти формуванню деперсоналізації як компонента вигорання.

Особливу увагу привертає показник емоційної стабільності. Лише 26,7% учасників продемонстрували високий рівень цієї характеристики, тоді як у 40% він був низьким. Це є тривожною ознакою, що вказує на потенційно підвищену чутливість до стресових стимулів, схильність до тривожності, емоційної нестійкості й імпульсивних реакцій. На фоні вираженого емоційного виснаження (за результатами першої методики) така характеристика може значною мірою зумовлювати вразливість до вигорання.

Щодо екстраверсії, то переважання середнього рівня (42,2%) свідчить про збалансованість соціальних потреб, хоча майже третина (31,1%) учасників має низький рівень цієї характеристики, що може вказувати на інтровертованість, потребу в усамітненні та обмежену потребу в міжособистісному контакті. В умовах командної роботи або гнучкого графіка такі риси можуть як полегшувати адаптацію, так і сприяти ізоляції, якщо відсутня система підтримки.

Загалом результати за методикою BFSI дозволили окреслити індивідуально-психологічний профіль працівників ІТ-сфери: висока добросовісність, помірنا відкритість, зниження емоційної стабільності – саме така конфігурація, у поєднанні з високими вимогами до продуктивності, може створювати психологічне підґрунтя для формування та розвитку вигорання, особливо при відсутності ресурсів емоційної підтримки.

На третьому етапі дослідження для вивчення психоемоційного стану учасників було використано шкалу тривожності Спілбергера (STAI), яка дозволяє оцінити два незалежні рівні тривожності: ситуативну (СТ) та особистісну (ОТ).

Респондентам було запропоновано самостійно оцінити ступінь своєї тривоги на момент дослідження (ситуативна тривожність), а також у звичайних життєвих обставинах (особистісна тривожність). Отримані результати графічно зображено на Рис. 2.8.

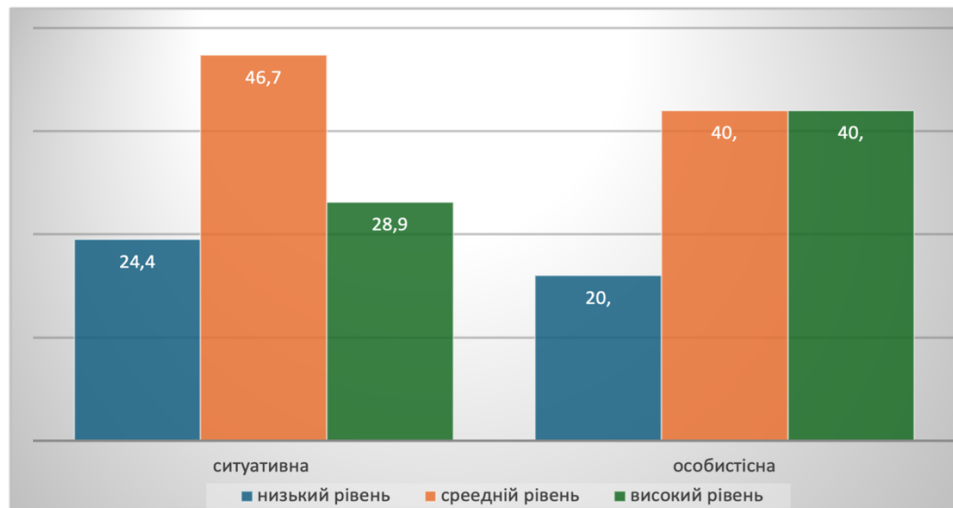


Рис. 2.8. Рівні тривожності за шкалою Спілберґера – Ханіна

Аналіз даних свідчить, що у загальній вибірці домінує середній рівень ситуативної тривожності (46,7%), що є типовим для професійного середовища з помірним рівнем стресових факторів. Водночас майже третина (28,9%) респондентів демонструє високий рівень СТ, що свідчить про виражену емоційну реактивність на поточні професійні виклики: дедлайни, багатозадачність, відсутність стабільного зворотного зв'язку тощо. Це дозволяє говорити про наявність значної напруги, яка, якщо не коригується, може мати кумулятивний характер і сприяти розвитку вигорання.

Окремої уваги вимагає те, що 40% респондентів мають високий рівень особистісної тривожності, що може вказувати на внутрішню напругу, вразливість до стресу та потенційну нестійкість в умовах кризи. Ще 40% перебувають на середньому рівні, а лише п'ята частина (20%) демонструє низький рівень ОТ, що може бути ознакою емоційної врівноваженості.

Зіставлення результатів за шкалами СТ та ОТ дозволяє припустити, що у частини респондентів тривожність має ситуаційно-реактивний характер, зумовлений поточними робочими обставинами, тоді як в іншій – рисо-диспозиційний характер, тобто закріплена у структурі особистості. Це створює двовекторну зону ризику для формування синдрому професійного вигорання: як у разі хронічного емоційного напруження на роботі, так і в контексті особистісної нездатності до психологічної саморегуляції.

З метою визначення характеру взаємозв'язків між досліджуваними показниками нами було проведено кореляційний аналіз за критерієм Спірмена. Результати аналізу наведено у Таблиці 2.2. Для інтерпретації приймалася шкала коефіцієнтів Спірмена (ρ):

- 0,1-0,3 – слабкий зв'язок,
- 0,31-0,6 – помірний,
- понад 0,6 – сильний,

(зі знаком « $\leftrightarrow$ » у разі зворотного зв'язку). Критичний рівень значущості встановлено на рівні $p \leq 0,05$.

Таблиця 2.2

Кореляційні зв'язки між показниками професійного вигорання, тривожності та особистісними рисами

Змінні	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень
Особистісна тривожність	0,59*	0,41*	-0,38*
Ситуативна тривожність	0,47*	0,28	-0,31*
Добросовісність	-0,52*	-0,36*	0,49*
Емоційна стабільність	-0,55*	-0,44*	0,35*
Екстраверсія	-0,21	-0,40*	0,19
Приязність	-0,26	-0,35*	0,17

Найвищі кореляційні коефіцієнти зафіксовано між особистісною тривожністю та емоційним виснаженням ($\rho = 0,59$; $p \leq 0,05$), що свідчить про майже лінійний зв'язок: чим вищий рівень особистісної тривожності особистості, тим більше емоційне виснаження переживає респондент. Аналогічна, хоч і дещо слабша, кореляція виявлена між особистісною тривожністю та деперсоналізацією ($\rho = 0,41$).

Зворотний, але не менш виразний зв'язок спостерігається між емоційною стабільністю та компонентами вигорання: $\rho = -0,55$ для емоційного виснаження та $\rho = -0,44$ для деперсоналізації, що свідчить про важливу роль емоційної

саморегуляції як захисного механізму від професійного вигорання. Цікаво, що схожа тенденція спостерігається і щодо добросовісності, яка негативно корелює з емоційним виснаженням ($\rho = -0,52$) та деперсоналізацією ($\rho = -0,36$), але позитивно пов'язана із суб'єктивною ефективністю – редукцією особистих досягнень ($\rho = 0,49$). Це може свідчити про те, що добросовісні працівники, навіть перебуваючи у стані виснаження, зберігають віру у власну професійну спроможність.

Цікавим є також помірний негативний зв'язок між екстраверсією та деперсоналізацією ($\rho = -0,40$), що підтверджує гіпотезу про те, що відкритість до соціальної взаємодії може виступати буфером проти емоційного відчуження. Аналогічний ефект виявлено для приязності ($\rho = -0,35$), що вкотре підкреслює значення соціальної підтримки та міжособистісної чутливості у зниженні ризиків вигорання.

Водночас ситуативна тривожність проявляє слабший, але все ж статистично значущий зв'язок із емоційним виснаженням ($\rho = 0,47$) та редукцією досягнень ($\rho = -0,31$), що дає підстави вважати поточний стрес важливим, але не єдиним чинником вигорання. Значущіша роль, ймовірно, належить стабільним індивідуальним характеристикам особистості, зокрема рівню тривожності як риси.

Загалом, результати кореляційного аналізу підтверджують комплексний і багатофакторний характер професійного вигорання в ІТ-сфері, в якому особистісні риси (емоційна стабільність, добросовісність, екстраверсія), рівень тривожності, а також соціально-психологічний клімат відіграють ключову роль. Такі дані мають високу практичну цінність для розробки профілактичних та корекційних програм, спрямованих на зниження вигорання в контексті професій з високим ризиком стресового впливу.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

В рамках другого розділу було сплановано та реалізовано емпіричне дослідження феномену професійного вигорання серед працівників ІТ-сфери. Методологічна база дослідження включала Авторську анкету, Опитувальник професійного вигорання К. Маслач і С. Джексона, П'ятифакторний особистісний опитувальник BFSI (Big Five Structure Inventory) та Шкалу тривожності Спілбергера. З метою виявлення взаємозв'язків між досліджуваними змінними було застосовано кореляційний аналіз за критерієм Спірмена.

Отримані результати свідчать про значну поширеність ознак професійного вигорання серед досліджуваної вибірки, зокрема виражене емоційне виснаження та помірний рівень редукції особистих досягнень. Показники деперсоналізації виявилися менш вираженими, однак у певної частини респондентів також спостерігалася тенденція до зниження емпатійності в контексті професійної комунікації.

Результати діагностики за Методикою Big Five демонструють, що серед ІТ-фахівців переважають високий рівень відкритості до досвіду та добросовісності, що є характерним для професій, що вимагають високого рівня когнітивного навантаження та структурності. Водночас зафіксовано помірно високий рівень нейротизму в частини респондентів, що потенційно підвищує їхню вразливість до хронічного стресу та емоційного виснаження. Рівень тривожності, згідно зі шкалою Спілбергера, коливався в межах від середнього до високого.

Кореляційний аналіз дозволив встановити статистично значущі зв'язки між окремими особистісними рисами та проявами вигорання. Зокрема, рівень нейротизму позитивно корелює з емоційним виснаженням та особистісною тривожністю, тоді як добросовісність і відкритість до досвіду мають негативні зв'язки з редукцією особистих досягнень.

Таким чином, отримані дані підтверджують теоретичні уявлення про роль індивідуально-психологічних чинників у формуванні синдрому вигорання, що створює підґрунтя для подальшої розробки корекційної програм.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ КОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ ДЛЯ ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ В ІТ-ГАЛУЗІ

3.1. Розробка корекційної програми для профілактики та подолання професійного вигорання

У контексті зростаючих психоемоційних навантажень в ІТ-сфері, а також з огляду на результати проведеного емпіричного дослідження, яке виявило високий рівень емоційного виснаження, знижену суб'єктивну задоволеність роботою та брак ефективних механізмів саморегуляції серед співробітників компанії, було розроблено авторську корекційну програму тренінгового формату.

Програма отримала назву «RESILIENCE»: профілактика та подолання професійного вигорання для працівників ІТ-сфери». Обрана назва є символічною та функціональною водночас, оскільки концепт психологічної резилієнтності (стресостійкості) є центральним у профілактиці вигорання.

Мета програми: підвищення рівня стресостійкості, розвиток навичок емоційної саморегуляції, відновлення особистісних ресурсів та формування конструктивних моделей взаємодії у професійному середовищі ІТ-сфери з метою профілактики й подолання синдрому професійного вигорання.

Цільова аудиторія: програма орієнтована на працівників ІТ-сфери віком 25-45 років зі стажем роботи в компанії понад 3 роки. Ця вікова категорія була визнана найбільш вразливою за результатами попереднього дослідження, зокрема в аспекті емоційного виснаження та зниження мотиваційного потенціалу.

Після проходження корекційної програми очікується:

- зниження рівня емоційного виснаження та проявів професійного вигорання;
- підвищення показників суб'єктивного благополуччя;
- розвиток навичок управління стресом та тривожністю;
- посилення мотивації, зокрема через усвідомлення ціннісних орієнтирів;

- формування сталих стратегій профілактики вигорання, адаптованих до умов ІТ-галузі.

Таким чином, завдання програми включають:

- Ознайомити учасників із теоретичними аспектами синдрому професійного вигорання, його причинами, фазами та наслідками.
- Сформувати у учасників навичку розпізнавати власні стани виснаження.
- Розвивати навички емоційної регуляції, зокрема дихальних практик та тілесного усвідомлення.
- Формувати навички асертивної комунікації та конструктивного зворотного зв'язку.
- Розвивати ресурсне мислення, визначати індивідуальні практики відновлення.

Програма базується на принципах когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), методів тілесно-орієнтованої терапії, елементів майндфулнес-підходу та групової динаміки. Застосовуються інтерактивні вправи, міні-лекції, арт-техніки, практики усвідомлення та рефлексивного осмислення.

Програма розрахована на 6 зустрічей тривалістю по 1.5-2 години кожна, з інтервалом 1 раз на тиждень, що дає змогу зберігати баланс між навантаженням і глибиною опрацювання матеріалу.

Максимальна кількість учасників у групі – 12 осіб, що забезпечує оптимальні умови для групової динаміки, зворотного зв'язку та безпечного простору групової роботи.

Простір проведення – онлайн-формат через неможливість відвідування офісу та різних локації проживання учасників, за умови збереження камерного формату (через Zoom з модерацією камер і активною фасилітацією) та з використанням інтерактивної платформи Miro.

Усі вправи передбачають добровільну участь, дотримання принципу конфіденційності та етичної взаємоповаги. Нижче представлено детальний опис структури кожного заняття.

Заняття 1. Професійне вигорання: розпізнати, усвідомити, взяти відповідальність.

Тривалість заняття: 1.5-2 години.

Форма проведення: онлайн (з дотриманням принципів конфіденційності та залучення).

Перше заняття програми є вступним і виконує ключову функцію, а саме створення безпечного простору в групі, актуалізацію теми та підвищення мотивації учасників до самодослідження і подальшої участі в програмі. Основна мета полягає в тому, щоб допомогти учасникам ідентифікувати власні прояви вигорання, сформувані первинне усвідомлення механізмів розвитку синдрому, а також створити основу для рефлексивної роботи впродовж програми.

Нижче представлено безпосередньо структуру заняття.

Вступ і правила взаємодії: тренер знайомиться з учасниками, окреслює мету програми, логіку побудови зустрічей та наголошує на правилах групової взаємодії: конфіденційність, повага до кордонів, активне слухання, відсутність критики. Формується атмосфера емоційної безпеки. Розробляються і обговорюються правила групи.

Знайомство через ресурсний фокус: учасникам пропонується представити себе через метафору свого «професійного ресурсу», наприклад, «Я – мовчазна батарейка на 21% заряду». Це не лише знайомить учасників, а й м'яко актуалізує тему ресурсу/виснаження.

Міні-лекція з візуальним супроводом: що таке професійне вигорання?: у стислому, доступному форматі подається наукова інформація: поняття синдрому вигорання, етапи, ключові симптоми (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень), а також типові когнітивні та поведінкові ознаки. Інформація подається з акцентом на практичну значущість: не просто теорія, а «як це проявляється у вашій реальності».

Вправа «Моя карта вигорання»: учасники бачать питання для індивідуального заповнення:

– У яких ситуаціях я найбільше виснажуюся?

- Як реагує моє тіло/емоції/думки?
- Що мені допомагає/не допомагає?
- Що я вже пробував(-ла), але не спрацювало?

Вправа завершується обговоренням у парах (або тріадах) та рефлексією в колі.

Психоедукаційна частина: пастки мислення, що ведуть до вигорання: тренер коротко пояснює типові когнітивні спотворення, характерні для вигорання: «Я завжди повинен бути на висоті», «Я не маю права відпочивати», «Якщо я відмовлю, все зруйнується». Учасникам пропонується вправа на виявлення таких переконань.

Завершення заняття: «Ресурсна точка»: кожен учасник обирає одну думку, дію чи емоцію, яку хоче «забрати з собою» після зустрічі. Це може бути: «Я маю право відпочивати», «Я не сам у цьому», «Я починаю розуміти, що зі мною».

Таким чином, перше заняття формує суб'єктивне відчуття психологічної безпеки учасників, забезпечує інформаційне підґрунтя для розуміння проблеми та закладає основу для подальшої роботи через рефлексивні техніки. Його особлива цінність полягає у поєднанні теорії та особистісного осмислення досвіду, що дозволяє перейти від абстрактного «вигорання взагалі» до «мій стан тут і зараз».

Заняття 2. Емоційне виснаження та тілесність: відновлення через тіло і дихання.

Тривалість: 1,5-2 години.

Форма проведення: онлайн з відеозв'язком, доступом до приватного простору для тілесних практик.

Друге заняття присвячене роботі з тілесним досвідом емоційного виснаження. Згідно з численними психофізіологічними дослідженнями, вигорання часто проявляється в тілі значно раніше, ніж усвідомлюється на когнітивному рівні. Напруження, втрата відчуття меж, розлади сну, втома без

видимих причин – усе це тілесні індикатори виснаження, які потребують роботи не лише «через голову», а через пряме відновлення контакту з тілом.

Нижче подано структуру другого заняття.

Рефлексивна розминка «Мій тілесний стан сьогодні»: кожен учасник коротко ділиться, яким є його фізичне самопочуття в цей момент через метафору або асоціацію (наприклад, «моє тіло – перевантажений сервер»). Це дозволяє сфокусувати увагу на відчуттях у тілі вже з перших хвилин заняття.

Психоедукація: як тіло «попереджає» про стрес: у форматі міні-лекції учасники дізнаються про нейрофізіологію стресу (ролі симпатичної та парасимпатичної нервової систем), про вплив хронічного напруження на когнітивні та емоційні процеси. Розглядаються соматичні сигнали виснаження, притаманні фахівцям інтелектуальної праці: заціпеніння, відчуття холоду, головні болі, порушення сну, тривожність на фізіологічному рівні тощо.

Вправа «Сканування тіла» (body scan): практика усвідомленого спостереження за відчуттями в тілі з фокусом на зонах напруження. Вправа проводиться у супроводі ведучого (у форматі гайд-медитації). Після завершення відбувається коротке рефлексивне обговорення: де була найбільша напруга, що відчувалося, що змінилося.

Робота з диханням: регуляція та заспокоєння: учасникам пропонується низка простих технік дихальної регуляції, зокрема:

- дихання з фокусом на конкретну зону напруги,
- подовжене видихання (4-7-8),
- квадратне дихання (4-4-4-4).

Наголос робиться не на ідеальній техніці, а на поверненні контролю та усвідомленості в моменті.

Індивідуальна вправа «Тілесна карта стресу»: кожен учасник малює власну тілесну схему (на шаблоні або фігурі) та позначає, де і як найчастіше проживає напругу, тривогу, втому. Потім визначає, які частини тіла є джерелами ресурсу. Ця вправа формує соматичну рефлексію, важливу для профілактики вигорання.

Групова вправа «Мій ресурс у русі»: у неформальному форматі учасникам пропонується через рух/позу/жест показати, як виглядає їхній ресурс. Це може бути жартівливо, м'яко, спонтанно; головне не результат, а вихід із статичності, контакт з тілом, відновлення спонтанності.

Завершення заняття: інструмент на кожен день: кожному учаснику пропонується обрати одну тілесну або дихальну техніку, яку він/вона готовий(-а) спробувати застосовувати протягом наступного тижня (наприклад, дихання перед мітингом, фізична вправа під час обідньої перерви тощо).

Цей блок є фундаментально важливим, оскільки дозволяє учасникам відновити тілесну чутливість і вперше за довгий час помітити де саме у тілі накопичується хронічна напруга. Через прості практики учасники навчаються повертатися до стану спокою та включення, формуючи базу для подальшого розвитку навичок саморегуляції.

Заняття 3. Емоційне вигорання та саморегуляція: робота з емоціями у професійному контексті.

Тривалість: 1.5-2 години.

Форма проведення: онлайн (обов'язкова візуальна присутність і створення умов приватності).

Третє заняття присвячене поглибленому опрацюванню емоційного компоненту вигорання, зокрема здатності ідентифікувати, називати, приймати та конструктивно виражати емоції. Емпіричні дані нашого дослідження продемонстрували високий рівень емоційного виснаження серед учасників, що може свідчити про тривале ігнорування власних емоційних потреб, пригнічення почуттів або відсутність навичок емоційної саморегуляції. Саме ці аспекти становлять ядро даного заняття.

Структура третього заняття представлена нижче.

Розминка «Емоції мого тижня»: учасникам пропонується пригадати ключові емоції, які вони пережили за останні 5-7 днів, та відобразити їх у довільній формі (наприклад, через колір, слово, позу, картинку). Ця вправа

активізує контакт із внутрішнім світом та створює підґрунтя для подальшої роботи.

Міні-лекція: функції емоцій і емоційне виснаження: тренер подає стислу психоедукаційну інформацію про те, що емоції – це сигнали, а не «проблеми». Різниця між емоцією та настроєм, на що ми можемо впливати. Розглядаються типові механізми уникнення емоцій у професійному середовищі, зокрема в ІТ-сфері (раціоналізація, пригнічення, фокус лише на когнітивних задачах). Обговорюється, як емоційна «німа» поведінка веде до вигорання.

Вправа «Емоційний словник»: кожен учасник отримує віртуальні стікери з назвами різноманітних емоцій (включаючи змішані та «важкі» емоції) і має розкласти їх за трьома категоріями:

- «Часто переживаю на роботі»;
- «Ховаю або пригнічую»;
- «Хотів(ла) би переживати частіше»;

Відтак відбувається фасилітоване обговорення: як і чому певні емоції придушуються в ІТ-середовищі, чого це коштує людині, та що було б, якби з'явився дозвіл на емоційність.

Індивідуальна вправа «Емоційне колесо і мої реакції»: за допомогою емоційного колеса учасники аналізують типові емоції в професійних ситуаціях та способи, якими вони звикли на них реагувати (наприклад: злість → замовчування → тілесна напруга). Формується карта звичних моделей реагування, а також альтернативні конструктивні способи вираження емоцій.

Техніка «STOP» – швидка емоційна регуляція: учасників навчають техніці мікропаузи в стресових ситуаціях:

- S (Stop) – Зупинись;
- T (Take a breath) – Зроби глибокий вдих;
- O (Observe) – Зверни увагу на думки/емоції/реакції;
- P (Proceed) – Продовжуй, але вже усвідомлено.

У групі обговорюються варіанти застосування цієї техніки під час конфліктів, мітингів, дедлайнів тощо.

Вправа «Емоції як інструмент»: завершальна вправа полягає у тому, щоб побачити свої емоції не як перешкоду, а як інструмент професійного зростання (наприклад, гнів як маркер несправедливості, тривога як потреба в контролі, смуток як сигнал про втрату тощо). Це сприяє переосмисленню емоційної компетентності як ресурсу, а не як вразливості.

Заключна рефлексія «Одна емоція, яку я приймаю в собі сильніше»: кожен учасник називає одну емоцію, з якою готовий(-а) бути більш відкритим(-ою) після заняття, та які дії готовий(-а) зробити для її конструктивного проживання.

Цей блок формує емоційну грамотність – ключову навичку для профілактики вигорання. У світі, де емоції в роботі часто «виключаються», надання учасникам дозволу і технік для роботи з емоційною реальністю повертає їм здатність до автентичності, знижує рівень хронічної напруги та посилює особистісну включеність у роботу без шкоди для себе.

Заняття 4. Професійна ідентичність, сенси та цінності як захисні фактори проти вигорання.

Тривалість: 1.5-2 години.

Форма проведення: онлайн (із письмовими вправами та фасилітованими обговореннями).

Четверте заняття спрямоване на переосмислення учасниками своєї професійної ідентичності, ціннісних орієнтирів та мотиваційної сфери. Згідно з сучасними психологічними дослідженнями, втрата сенсу професійної діяльності є однією з центральних причин редукції особистісних досягнень – третьої складової синдрому вигорання за К. Масlach. Це особливо актуально в ІТ-сфері, де рутина, багаторівнева комунікація й відсутність емоційного зворотного зв'язку можуть призводити до відчуття «роботи без сенсу».

Структуру четвертого заняття описано нижче.

Розминка «Навіщо я тут?»: учасникам пропонується письмово відповісти на запитання: «Що привело мене у професію?» та «Що залишає мене в ній зараз?». Ці прості запитання запускають глибинну рефлексію щодо еволюції професійної мотивації.

Психоедукація: професійна ідентичність і вигорання: у формі міні-лекції обговорюються поняття професійної ідентичності, ціннісного ядра діяльності, внутрішньої мотивації. Пояснюється, чому втрата ціннісного зв'язку з роботою веде до редукції значущості власних зусиль, а отже до ключового компонента вигорання. Учасники дізнаються про концепції В. Франкла, Раяна і Десі (самодетермінація), М. Шварца (модель базових цінностей) як теоретичне підґрунтя заняття.

Вправа «Моя професійна історія»: учасники пишуть коротке есе у довільній формі (можливо у форматі мікро-есе або листа собі):

- Чим для мене є моя робота?
- Коли я відчував/відчувала натхнення і сенс у своїй діяльності?
- Які мої професійні досягнення викликають гордість?
- Чи відчуваю я зараз розрив між тим, ким я є і тим, що я роблю?

Далі відбувається фасилітоване обговорення в парах або міні-групах (по 3 особи).

Ціннісна вправа «Коло життєвих і професійних цінностей»: учасники отримують список базових цінностей (на основі моделі Шварца) та обирають:

- 5 головних життєвих цінностей;
- 5 головних цінностей, які, на їхню думку, реалізуються у поточній роботі.

Потім проводиться порівняння та аналіз розриву: які з важливих для мене цінностей не представлені в моїй професійній діяльності? Що я міг/могла б змінити, аби зробити роботу більш ціннісно узгодженою?

Групова вправа «Мапа сенсу»: у форматі візуального групового мозкового штурму створюється карта того, що надає сенс професійній діяльності учасників: це можуть бути вплив, розвиток, можливість допомагати, відчуття прогресу, свобода тощо. Цей процес дає змогу побачити, що сенс не завжди в результаті, він може бути в процесі, стосунках, зростанні.

Індивідуальна вправа «Оновлений контракт»: учасники формулюють власний «контракт із собою» – 2-3 твердження, які допоможуть тримати зв'язок із власними цінностями у професійному контексті. Наприклад:

- «Я пам'ятатиму, що мій внесок важливий, навіть якщо його не видно одразу»;
- «Я залишаюсь у професії, щоб вчитись і ділитися знаннями»;
- «Я маю право відновлюватися без провини».

Рефлексія «Що оживило мене сьогодні»: зустріч завершується коротким колом обміну: що з усього заняття відгукнулося найбільше, що хочеться зберегти чи переосмислити.

Цей модуль створює глибинний внутрішній контакт із собою як професіоналом, а також сприяє реструктуризації ставлення до роботи, що має довготривалий профілактичний ефект. Саме через повернення сенсу та зв'язку з власними цінностями учасники здатні протистояти формуванню відчуження, апатії та редукції особистісних досягнень.

Заняття 5. Психологічні межі та асертивність: як захиститися від хронічного перевантаження.

Тривалість: 1.5-2 години.

Форма проведення: онлайн (з можливістю роботи в парах та рольових вправ).

Це заняття зосереджене на формуванні навичок побудови психологічних меж та асертивної поведінки – двох критично важливих компонентів профілактики професійного вигорання, особливо в контексті хронічного навантаження, багаторівневої комунікації, надмірної кількості мітингів та слабкої диференціації особистого й робочого простору. Емпіричне дослідження показало, що значна частина ІТ-фахівців стикається з втратою контролю над власним часом, емоційним ресурсом та комунікативним навантаженням, що свідчить про недостатність сформованих меж та труднощі у вираженні власних потреб.

Структура п'ятого заняття описано нижче.

Розминка «Що я встигаю? А що – встигає мене?»: учасники діляться в парах або групах своїми спостереженнями: які ситуації в роботі викликають відчуття перевантаження, втрати контролю, небажаної відповідальності? Це дозволяє активізувати усвідомлення моментів, де межі порушуються найчастіше.

Психоедукація: що таке психологічні межі: у форматі міні-лекції учасники знайомляться з поняттям психологічних меж, типами меж (фізичні, емоційні, часові, інформаційні), а також з дихотомією між пасивною, агресивною та асертивною поведінкою. Пояснюється, чому саме асертивність, як здатність відстоювати власні потреби без порушення прав інших, є найефективнішою для профілактики емоційного виснаження.

Вправа «Мої вразливі межі»: кожен учасник заповнює індивідуальну карту, де позначає:

- Які саме мої межі найчастіше порушуються?
- Як я зазвичай реагую?
- Яку альтернативну поведінку я міг (могла) б обрати?

Це створює підґрунтя для наступної фази – практичного відпрацювання асертивності.

Рольова гра «Ні без провини»: учасники в парах моделюють ситуації, у яких потрібно сказати «ні», відстояти межу або поставити запитання про пріоритетність задач. Наприклад:

- колега просить «терміново допомогти» попри інші дедлайни,
- мітинг поза робочим часом,
- звернення керівництва у вихідний день, тощо.

Учасники відпрацьовують асертивну комунікацію за моделлю «Я-повідомлення» + альтернатива (напр.: «Я бачу, що це важливо, і водночас я вже маю інші задачі. Можу повернутися до цього завтра зранку – це підійде?»). Після кожного кейсу учасники запрошуються обговорення відчуттів і труднощів.

Техніка «Золотий трикутник балансу»: учасникам пропонується створити особисту тріаду із трьох компонентів, що формують їхній внутрішній баланс у роботі:

- що я роблю для тіла?
- що я роблю для емоцій?
- що я роблю для структури дня?

Метою є виявлення перекосів і формування наміру на посилення слабкої ланки.

Рефлексія: «Що я дозволю собі наступного тижня?»: учасники формулюють одну поведінкову зміну, яка буде свідчити про зміцнення їхніх психологічних меж (наприклад, «не відповідати на повідомлення після 18:00», «просити про допомогу, а не мовчки тягнути», тощо).

Цей модуль спрямований на посилення особистісного захисту від хронічного перевантаження через усвідомлення меж та формування асертивної поведінки. Практики заняття дозволяють не лише навчитися казати «ні», але й внутрішньо дозволити собі не відповідати на всі запити, без провини або страху виглядати недостатньо залученим. Це базова психологічна навичка для довготривалого професійного функціонування без вигорання.

Заняття 6. Інтеграція, ресурсне підживлення та стратегія самопідтримки в професійному житті.

Тривалість: 1.5-2 години.

Форма проведення: онлайн (з інтерактивними вправами, візуалізаціями та індивідуальною роботою).

Фінальне, шосте заняття корекційної програми має інтеграційний характер і передбачає узагальнення напрацювань усіх попередніх модулів, а також формування персональної стратегії профілактики вигорання для кожного учасника. Завданням цієї зустрічі є не лише підведення підсумків, а й переведення рефлексії у формат особистих дій, що дозволить підтримувати внутрішню стійкість, незалежно від зовнішніх змін і професійних викликів.

Структуру фінального заняття представлено нижче.

Розминка «З чим я входжу в цю зустріч?»: учасники коротко формулюють одну фразу: що стало найбільш цінним у попередніх заняттях і що хотіли б

забрати з собою з програми. Це допомагає налаштуватися на підсумкову роботу та активізувати вже набутий досвід.

Психоедукація: цикли ресурсу і фази виснаження: коротка лекція про природні коливання енергії, фази мотивації та стомлення, роль відновлення у підтриманні професійного здоров'я. Подається модель «ресурсного балансу»: коли робочі зусилля перевищують ресурсне підживлення, формується виснаження. Обговорюються поняття: кумулятивна втома, мікровідновлення, баланс «давати – брати».

Вправа «Мій особистий ресурсний компас»: учасникам пропонується створити індивідуальну мапу джерел ресурсу у чотирьох площинах:

- фізичне тіло (сон, харчування, активність);
- емоційний стан (стосунки, хобі, відпочинок);
- когнітивна сфера (цілі, навчання, інтереси);
- духовний/ціннісний вимір (сенс, місія, віра у власну справу).

Завдання – визначити, що живить кожну з цих площин і що варто посилити.

Індивідуальна робота «Антивигорання: моя формула»: учасники створюють власний план підтримки себе у майбутньому:

- 3 речі, які я робитиму регулярно для збереження внутрішнього ресурсу;
- 2 дії, яких я уникаю, бо вони виснажують;
- 1 людина, з якою можу ділитися своїм станом.

Цей план учасники можуть зберегти як «контракт із собою» або візуальну картку-нагадування.

Групова вправа «Моя підтримка – мої люди»: учасники діляться своїм колом підтримки: хто в моєму житті надає мені відчуття безпеки, розуміння, прийняття? Хто може стати опорою у складні моменти? Це допомагає визнати значущість міжособистісних ресурсів, які часто залишаються недооціненими.

Візуалізація «Моє майбутнє без професійного вигорання»: практика короткої візуалізації: уявити себе через рік у професійній ролі, де я зберігаю баланс, не вигораю, маю контакт зі своїми цілями та силами. Учасники описують цей образ у кількох реченнях.

Фінальна рефлексія: коло подяки: на завершення кожен учасник має змогу поділитися тим, що він(вона) бере з програми, за що вдячний(на), що змінилося у внутрішньому ставленні до роботи або себе.

Ця зустріч закріплює весь напрацьований досвід, переводить знання у стратегії й «повертає» відповідальність за власний психологічний стан. Учасники залишають програму не з готовими «рішеннями», а з інструментами, моделями, особистими інсайтами, що можуть адаптуватися під зміну професійного середовища. Це створює передумови для сталого саморозвитку без хронічного виснаження.

3.2. Оцінка ефективності корекційної програми

У процесі перевірки ефективності розробленої програми з профілактики та подолання професійного вигорання у працівників ІТ-сфери було здійснено її апробацію на тій самій вибірці, що брала участь на констатувальному етапі дослідження. Загальна кількість вибірки становила 45 осіб – працівників ІТ-компанії NDA, які мають не менше трьох років професійного стажу в організації та перебувають у віковому діапазоні 25-45 років. Для реалізації корекційного етапу вибірку було розподілене на експериментальну групу (20 осіб), яка безпосередньо брала участі в корекційній програмі, та контрольну групу (25 осіб), яка не брала участі у заняттях. Такий підхід дозволив верифікувати ефективність інтервенції шляхом порівняння динаміки результатів у групах до та після впровадження програми.

Ураховуючи організаційні обмеження (зокрема робочий графік учасників), експериментальну групу було додатково поділено на дві підгрупи по 10 осіб, що дозволило забезпечити ефективну фасилітацію, оптимальну групову динаміку та зручність проведення занять. Корекційна програма тривала 6 тижнів: одне заняття щотижня, кожне з яких мало тривалість від 1.5 – до 2 годин. Формат проведення - дистанційний режим: зустрічі реалізовувались онлайн із

використанням інтерактивних платформ як Zoom та Miro. Програма впроваджувалася з дотриманням добровільності участі та конфіденційності.

Після завершення усіх шести модулів програми було проведено повторне психодіагностичне обстеження за тим самим набором методик, що використовувалися на констатувальному етапі: опитувальник професійного вигорання (К. Маслач у адаптації Н. Водоп'янової), п'ятифакторний особистісний опитувальник (BFSI), шкала тривожності Спілбергера.

З метою статистичної перевірки ефективності впровадженої корекційної програми було застосовано t-критерій Ст'юдента для незалежних вибірок. Порівняльний аналіз здійснювався між результатами, отриманими на констатувальному та контрольному етапах дослідження в обох групах: експериментальній (що проходила програму) та контрольній (яка не брала участі). Отримані результати наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Порівняльна динаміка показників до та після впровадження програми в контрольній та експериментальній групах (t-критерій Ст'юдента)

Показник	Група	До (M ± SD)	Після (M ± SD)	t	p
Емоційне виснаження	Е	27.6 ± 5.2	21.9 ± 4.8	3.84	p < 0.01
	К	28.1 ± 5.0	27.4 ± 4.7	1.02	-
Деперсоналізація	Е	12.4 ± 3.8	9.3 ± 3.4	3.15	p < 0.01
	К	12.1 ± 3.9	11.9 ± 3.7	0.48	-
Зниження особистих досягнень	Е	30.8 ± 4.5	33.6 ± 4.1	2.79	p < 0.05
	К	31.2 ± 4.8	31.5 ± 4.3	0.66	-
Особистісна тривожність	Е	42.2 ± 6.3	37.1 ± 5.9	3.06	p < 0.01
	К	41.7 ± 6.1	40.8 ± 6.0	0.73	-
Ситуативна тривожність	Е	44.5 ± 6.0	39.8 ± 5.5	2.94	p < 0.01
	К	44.1 ± 5.7	43.3 ± 5.6	0.82	-

В експериментальній групі, яка брала участь у розробленій корекційній програмі, спостерігається статистично значуще зниження рівня емоційного виснаження ($p < 0.01$), деперсоналізації ($p < 0.01$), особистісної та ситуативної тривожності ($p < 0.01$), а також зростання відчуття особистісних досягнень ($p < 0.05$).

У той час як в контрольній групі, яка не брала участі в програмі, динаміка змін показників була незначною й статистично недостовірною, що дозволяє стверджувати про реальний ефект запропонованої програми.

З метою визначення ефективності розробленої корекційної програми щодо зниження рівня професійного вигорання та тривожності в ІТ-сфері, нами було здійснено статистичний аналіз змін показників у межах експериментальної групи досліджуваних ($n = 20$), які взяли участь у всіх етапах наших зустрічей. Для цього було застосовано t-критерій Стюдента для залежних вибірок, що дозволяє виявити статистично значущі зміни одного й того самого вибіркового складу до та після впливу. Результати представлено в Табл. 3.2 та на Рис. 3.3.

Таблиця 3.2

Порівняння показників професійного вигорання та тривожності в експериментальній групі до та після впровадження корекційної програми (t-критерій Стюдента для залежних вибірок, $n = 20$)

Показник	До ($M \pm SD$)	Після ($M \pm SD$)	t	p
Емоційне виснаження	27.6 $\pm$ 5.2	21.9 $\pm$ 4.8	4.06	$p < 0.001$
Деперсоналізація	12.4 $\pm$ 3.8	9.3 $\pm$ 3.4	3.41	$p < 0.01$
Зниження особистих досягнень	30.8 $\pm$ 4.5	33.6 $\pm$ 4.1	-2.72	$p < 0.05$
Особистісна тривожність	42.2 $\pm$ 6.3	37.1 $\pm$ 5.9	3.28	$p < 0.01$
Ситуативна тривожність	44.5 $\pm$ 6.0	39.8 $\pm$ 5.5	3.01	$p < 0.01$

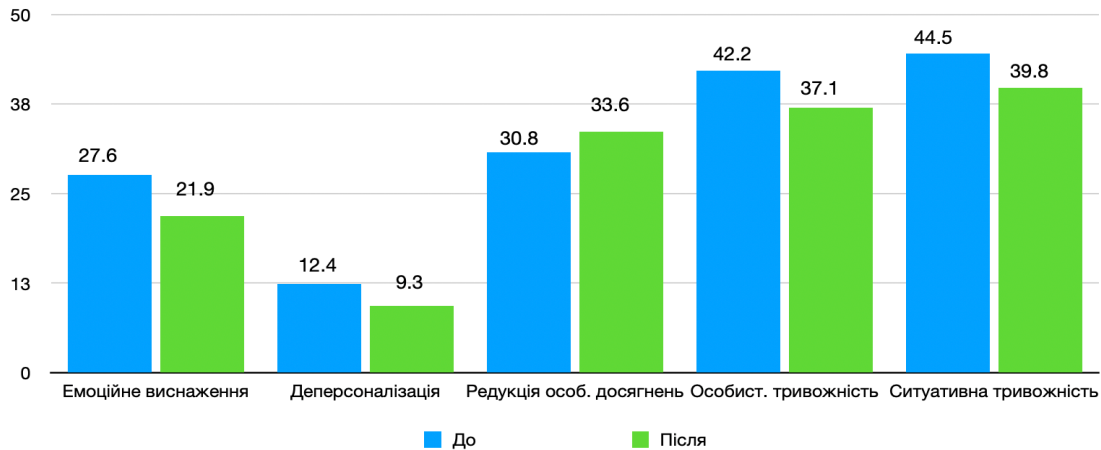


Рис. 3.3. Порівняння показників професійного вигорання та тривожності в експериментальній групі до та після впровадження корекційної програми

Аналіз результатів демонструє статистично значущу позитивну динаміку змін у респондентів експериментальної групи після участі в корекційній програмі. Зокрема, показник емоційного виснаження зменшився з 27.6 ($SD = 5.2$) до 21.9 ($SD = 4.8$), що дозволяє зробити висновки про суттєве зниження емоційної втоми та психофізичного перевантаження, які є ядром синдрому професійного вигорання ($t = 4.06$; $p < 0.001$).

Показник деперсоналізації також істотно зменшилася з 12.4 до 9.3 балів ($t = 3.41$; $p < 0.01$), що свідчить про зниження рівня цинізму та професійної відчуженості серед учасників програми.

Цікавою є динаміка за шкалою зниження особистих досягнень, яка, на відміну від попередніх, демонструє зростання середнього показника з 30.8 до 33.6 балів ($t = -2.72$; $p < 0.05$). У контексті інтерпретації використаної методики більш високі значення інтерпретуються як менша вираженість переживання неуспішності, що свідчить про зростання суб'єктивної оцінки власної ефективності, продуктивності й професійної значущості.

Також виявлено статистично значущі позитивні зміни у показниках особистісної та ситуативної тривожності. Зокрема, особистісна тривожність зменшилася з 42.2 до 37.1 балів ($t = 3.28$; $p < 0.01$), а ситуативна – з 44.5 до 39.8

балів ($t = 3.01$; $p < 0.01$). Ці дані свідчать про ефективність корекційних заходів у зниженні як загального, так і ситуативно зумовленого емоційного напруження, що є критично важливим фактором у профілактиці вигорання в умовах високого навантаження ІТ-середовища.

Загалом, результати апробації корекційної програми для профілактики та подолання професійного вигорання працівників ІТ-сфери дозволяють зробити обґрунтовані висновки щодо її ефективності.

Крім того, отримані результати дозволяють зробити висновок про високу релевантність програми до специфіки ІТ-галузі та чутливість її змістових компонентів до основних чинників розвитку вигорання, виявлених на констатувальному етапі дослідження. Участь у програмі сприяла активізації процесів саморефлексії та емоційної регуляції учасників, що дозволяє розглядати її не лише як інструмент профілактики, а й як потенційно терапевтично сприятливу у випадках уже наявних симптомів емоційного виснаження.

Водночас апробація виявила низку обмежень, які важливо врахувати для подальшої оптимізації програми:

- Невелика вибірка обмежує можливість екстраполяції результатів на ширшу популяцію працівників ІТ-сфери. Подальші дослідження потребують реплікації з більшими та більш різноманітними групами.
- Часовий горизонт оцінювання був обмежений лише безпосереднім періодом після проходження програми. Відповідно, не відома довготривала стабільність отриманого ефекту. Рекомендується включення відстроченого вимірювання (через 3-6 місяців).
- Деякі учасники у зворотному зв'язку зазначали, що формат лише онлайн-занять знижував рівень емоційного залучення. Це вказує на важливість змішаних або адаптивних форматів реалізації тренінгу з урахуванням ресурсів організації.
- Також було зафіксовано окремі труднощі з часом для наших заходів через інтенсивний графік роботи учасників та відволікання під час зустрічей на робочі, невідкладні задачі чи повідомлення, через що

варто розглянути можливість проведення зустрічей або в неробочий час, чи розбивати на 2 частини з більшими перервами, або домовленості з менеджерами заздалегідь (по можливості).

Загалом, результати апробації дозволяють стверджувати, що розроблена програма є науково обґрунтованою, методичне продуманою та ефективною для реалізації в межах організацій, зацікавлених у збереженні психоемоційного здоров'я персоналу.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

У третьому розділі було здійснено повний цикл розробки, впровадження та оцінки ефективності авторської корекційної програми, спрямованої на профілактику та подолання професійного вигорання працівників ІТ-галузі. Структура програми формувалася на основі результатів попереднього емпіричного дослідження та враховувала ключові психоемоційні труднощі, притаманні працівникам цієї сфери.

Після реалізації шести тренінгових занять, побудованих на принципах психоедукації, рефлексії, емоційної саморегуляції та групової підтримки, було проведено повторну діагностику з використанням валідних методик. Застосування t-критерію Стюдента дозволило виявити статистично значущі позитивні зміни у експериментальній групі, яка брала участь у програмі: зниження рівня емоційного виснаження, деперсоналізації, ситуативної й особистісної тривожності, а також покращення суб'єктивного відчуття професійної ефективності. У контрольній групі таких змін зафіксовано не було.

Таким чином, отримані результати підтвердили ефективність розробленої програми як інструменту психологічної допомоги в умовах високого інтелектуального навантаження. Водночас було виявлено низку організаційних обмежень, що відкривають перспективу для подальшого вдосконалення та масштабування програми у більш широкому корпоративному контексті.

ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення феномену професійного вигорання дозволив виявити три домінантні парадигми: медико-клінічну, соціально-психологічну та ресурсно-інтегративну. Медико-клінічна парадигма інтерпретує вигорання як наслідок тривалого професійного стресу й психофізіологічного виснаження; соціально-психологічна підкреслює вплив професійного середовища, ролей і взаємодій; ресурсно-інтегративна модель звертає увагу на баланс між навантаженнями та ресурсами особистості й організації. Отже, виходячи з виконаного огляду, ми приходимо до висновку, що професійне вигорання слід розглядати як багаторівневе феноменальне утворення, у якому переплітаються індивідуальні, міжособистісні та організаційно-системні чинники.

У контексті психологічних особливостей професійної діяльності фахівців ІТ-галузі встановлено, що до найбільш репрезентативних чинників ризику належать інтелектуальна перевантаженість, багатозадачність, цифрове та інформаційне перенавантаження, постійна доступність, дистанційна чи гібридна форма роботи, а також недостатня соціальна та емоційна підтримка. Оскільки ІТ-сфера характеризується високим рівнем когнітивного навантаження та стрімкою зміною технологічного середовища, вона створює унікальний контекст для виникнення вигорання. Урахування цих специфічних умов дає змогу поглибити розуміння механізмів, що лежать в основі розвитку синдрому у цифровому професійному середовищі, та обґрунтувати необхідність адаптованих профілактичних стратегій.

Методологічний аналіз профілактики та корекції професійного вигорання свідчить про наявність трьох ключових підходів: когнітивно-поведінкового, емоційно-центрованого і інтегративного. Когнітивно-поведінковий підхід акцентує увагу на зміні переконань, стереотипів мислення і поведінкових моделей; емоційно-центровані практики зосереджені на регуляції переживань, розвитку емоційної компетентності й саморефлексії; інтегративний підхід

об'єднує в собі компоненти когнітивної, емоційної та ресурсно-системної взаємодії. Додатково підкреслено, що ефективність профілактики вимагає не лише індивідуальної роботи, але й системного включення організаційного та соціокультурного контексту, зокрема врахування впливу національних та безпекових чинників. Таким чином, на підставі теоретичного огляду сформовано методологічне поле, яке може бути реалізовано в подальшій емпіричній частині дослідження.

У межах третього завдання було здійснено емпіричне дослідження складових професійного вигорання та їх взаємозв'язок з особистісними властивостями працівників ІТ-сфери. На основі використання опитувальника К. Маслач і С. Джексон (у адаптації Н. Водоп'янової) виявлено, що більшість респондентів демонструють помірний рівень емоційного виснаження, помірну деперсоналізацію та знижений рівень суб'єктивного відчуття професійної ефективності. Кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих зв'язків між психоемоційним станом респондентів та їх індивідуально-психологічними характеристиками, а саме рівень нейротизму позитивно корелює з емоційним виснаженням та особистісною тривожністю, тоді як добросовісність і відкритість до досвіду мають негативні зв'язки з редукцією особистих досягнень. Ці результати вказують на складну природу синдрому вигорання в ІТ-середовищі, де ключову роль відіграє не лише професійне навантаження, а й особистісні ресурси, тривожність, адаптивність та тип реагування на стрес.

Крім того, на основі результатів емпіричного дослідження, нами було зроблено спробу розробити корекційну програму, спрямовану на профілактику та подолання професійного вигорання серед ІТ-фахівців. Програма складалася з шести занять, спрямованих на зниження емоційного виснаження, розвиток емоційної саморегуляції, підвищення усвідомленості, мобілізацію особистісних ресурсів і покращення копінг-стратегій. Апробація програми показала статистично значущі позитивні зміни в експериментальній групі: зниження рівня емоційного виснаження, деперсоналізації, тривожності, а також зростання відчуття особистісних досягнень. У контрольній групі, яка не брала участі у

корекційній програмі, позитивної динаміки не виявлено. Отримані результати підтверджують ефективність програми, її практичну доцільність і потенціал для подальшого впровадження в організаційні практики збереження ментального здоров'я в ІТ-галузі.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання його результатів в корпоративному середовищі ІТ-сфери з метою профілактики та корекції професійного вигорання працівників. Результати апробації дозволяють стверджувати, що розроблена програма є науково обґрунтованою, методично продуманою та ефективною для реалізації в межах організацій, зацікавлених у збереженні психоемоційного здоров'я персоналу. Вона має значний потенціал для масштабування, адаптації до інших галузей та інтеграції в програми корпоративного благополуччя.

Отже, усі завдання кваліфікаційної роботи виконано в повному обсязі, мету дослідження досягнуто.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська Л. Взаємозв'язок емоційної стійкості та професійного вигорання офіцерів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. С. 27-35.
2. Березовська Л. І. Професійне вигорання як форма професійної деформації працівників організації. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2014. Вип. 41. С. 66 – 70.
3. Божук Б. Особливості створення робочого середовища, стійкого до стресу та вигорання. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку* : матеріали V міжнародної конференції, 07 грудня 2023 р. Київ: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2023. С. 661-663.
4. Борисенко В. Психологічна витривалість vs. психологічна стійкість та психологічна життєстійкість. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер Психологічні науки*. 2025. № 1. С. 5-11.
5. Борисюк О. М., Фостяк М. В. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Сер. Психологічна*. 2016. № 2. С. 102-112.
6. Василик А. В., Столярук К. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і заходи подолання професійного вигорання працівників. *Problemy Ekonomiky*. 2021. № 1. С. 64-71.
7. Висоцький М. О. Стрес і вигорання у професійній діяльності правоохоронців: проблеми та шляхи подолання. *Психологічні читання* : зб. матеріалів IX наук.-практ. конф. молод. вчених, 1 груд. 2023 р. Харків: ХНУВС, 2023. Т. 1. С. 33-35.

8. Водянка Л. Д., Суховецька Д. А. Занюк А. А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика і досвід*. 2022. № 3. С. 49-53.
9. Воронова І. О. Професійне вигорання державних службовців в умовах воєнного стану: особливості та шляхи мінімізації. *Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій* : зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практич. конф., 25 квітня 2025 р. Полтава : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2025. С. 60-68.
10. Гавриловська К. Салютогенний підхід до вивчення феномену професійного вигорання. *Актуальні проблеми психічного здоров'я* : Всеукр. студентсько-викладацька науково-практична інтернет-конференція, 21 травня 2024 р. Київ, 2024. С. 312-314.
11. Галан Л., Журавльова О., Кульчицька А. Концептуалізація поняття професійного вигорання у науковій літературі. *Психологічні перспективи*. 2024. № 44. С. 38-51. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-44-gal> (дата звернення: 19.08.2025).
12. Гірник Н., Раєвська Я. Особливості профілактики професійного вигорання методом арт-терапії. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2024. № 3 (64). С. 12-19.
13. Горелова Н. С. Поняття синдрому «емоційного вигорання»: історико-етимологічний аспект. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф., 18 листопада 2020 р. Київ, 2020. С. 34-35.
14. Гришук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології*. 2012. С. 30-33.
15. Денисенко Ю. А. Вплив емоційного вигорання публічних службовців на ефективність професійної діяльності. *Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій* : зб. матеріалів II

- Міжнар. наук.-практич. конф., 25 квітня 2024 р. Полтава : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2024. С. 75-78.
16. Діденко І. Дослідження емоційного вигорання у поліцейських підрозділу поліції особливого призначення «КОРД». *Вісник Львівського університету. Сер. Психологічні науки*. 2018. № 3. С. 83-88.
 17. Дідик С. С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. *Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині)* : зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конференції, 18-19 лютого 2021 р. Запоріжжя : ЗДМУ, 2021. С. 93-95.
 18. Доценко В. В. Особливості психологічного супроводу працівників поліції в умовах війни. *Забезпечення психологічної допомоги в секторі Сил Оборони України* : зб. тез Всеукраїнського міжвідомчого психологічного форуму, 30 червня 2022 р. Київ, 2022. С. 33-37.
 19. Зошій І. В. Психологічна стійкість особистості в екстремальних умовах життєдіяльності. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Сер. Педагогіка і психологія*. 2024. № 2 (4). С. 104-106.
 20. Івасюк А. Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 78 (2). С. 71–80.
 21. Івасюк А. Моделі емоційного вигорання особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Психологія*. 2025. № 1. С. 87-92.
 22. Ізотова А. В. Значення розвитку емоційного інтелекту як заходу заходу профілактики емоційного вигорання. *Психолого-педагогічні проблеми становлення сучасного фахівця* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., 7-8 черв. 2017 р. Харків : ХНЕУ; ХОГОКЗ, 2017. С. 41-46.
 23. Кисленко Д. П. Діагностика проявів психоемоційного та професійного вигорання у військовослужбовців. *Академічні візії*. 2023. № 23. С. 1-10.
 24. Кісіль З. Р. До питання формування психологічної стійкості співробітників Національної поліції України. *Психологія особистості фахівця в умовах*

- воєнного часу та поствоєної реабілітації : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, 27 жовтня 2023 р. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С. 135-139.
25. Кісіль З. Р., Кісіль Р.-В. В. Професійний стрес працівників Національної поліції України: психологічний вимір. *Соціально-правові студії*. 2021. Вип. 4 (14). С. 190-196.
26. Коваль Н., Колосова К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2024. № 66. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4581> (дата звернення: 17.08.2025).
27. Колісниченко О. В., Шаталова В. Б., Мокрякова М. І. Вплив психоемоційної напруги на фізичне та психічне здоров'я населення. *Механізм розвитку патологічних процесів і хвороб та їх фармакологічна корекція* : VI науково-практична інтернет-конференція з міжнародною участю, 16 листопада 2023 р. Харків, 2023. С. 243-244.
28. Костюк А. В. Превентивні заходи в профілактиці професійного вигорання співробітників органів внутрішніх справ. *Превентивні заходи в профілактиці професійного вигорання співробітників правоохоронних органів*. 2009. Вип. 5. Т. 14. С. 56-63.
29. Криволапчук В. О. Професійна життєстійкість керівників поліції в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф., 31 жовтня 2024 р. Київ : ДНДІ МВС України, 2024. С. 119-121.
30. Крупник З. Стрес та професійне вигорання серед фахівців соціальної сфери: причини і способи профілактики. *Трансформаційні процеси соціально-гуманітарної освіти сучасної України в умовах війни: виклики, проблеми та перспективи*. 2024. С. 31-35.

31. Кузнєцов М. А., Єрмоленко І. М. Особливості професійного вигорання працівників. *Trends in the development of modern scientific*. 2021. № 31. С. 431-435.
32. Кундеревич О. В., Литвин А. В. Соціальний стрес: теоретичні підходи до розуміння поняття. *Обрії друкарства*. 2023. № 1 (13). С. 101-112.
33. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття емоційне вигорання. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2014. Т. 19. Вип. 2 (32). С. 194-202.
34. Лапшина Н. О., Шульган С. В. Вплив інформаційної напруги на психоемоційний стан особистості. *Трансформація освіти в контексті процесів глобалізації* : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, 17 квітня 2024 р. Дніпро: Research Europe, 2024. С. 136-140.
35. Лигун Н. В., Кісіль З. Р. Психологічна стійкість працівника Національної поліції України як основа готовності до професійної діяльності в екстремальних та ризиконебезпечних умовах. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві* : збірник матеріалів VII Всеукраїнської науково-практичної конференції, 28 жовтня 2022 р. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 195-199.
36. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому емоційного вигорання. *Вісник Львівського університету. Сер. психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С. 105–112.
37. Мацкеплішвілі О., Гонтаренко Л. Професійне вигорання та шляхи його подолання: психологічні інтерверсії для фахівців допоміжних професій. *Проблеми психології діяльності в особливих умовах* : матеріали III Всеук. наук.-практ. конф., 23 квітня 2025 р. Харків: ФОП «Супрун Т.О.», 2025. С.239-241.
38. Мащак С. О. Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Психологія*. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2024. Вип. 2. С. 22–25.

39. Мерцало І.І., Павліковська Х. В. Професійне вигорання ІТ-спеціалістів, як одна із проблем управління охороною праці. *Антикризовий менеджмент: управлінські, правові та економічні аспекти забезпечення безпеки життєдіяльності населення і територій* : матеріали всеукраїнської науково-практичної інтернет- конференції молодих вчених, курсантів та студентів. Львів: ЛДУ БЖД, 2021. С. 36-39.
40. Миколайчук О. М. Біохімічні маркери та нейропсихофізіологія феномену емоційного вигорання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Психологія*. 2024. № 3. С. 23-27.
41. Миколайчук О. Професійне вигорання військовослужбовців: закордонний досвід. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Сер. Педагогіка. Психологія*. 2024. № 6. С. 49-57.
42. Мітіна С.В. Попередження емоційного вигорання викладача вищого навчального закладу. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2018. Вип. 155.-С. 62-65. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2018_155_16
43. Мітченко К. В., Бик О. В. Зміна соціальних ролей правоохоронця в умовах воєнного стану. *Актуальність та особливості наукових досліджень в умовах воєнного стану: матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. з нагоди відзначення Дня науки-2022 в Україні, 24 травня 2022 р. Київ, 2022*. С. 363-364.
44. Назаровець Т. І. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Сер. Педагогіка і психологія*. 2023. № 2. С. 46-50.
45. Науменко Н. наукові підходи вивчення психічних станів у фаховій літературі. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. № 3 (71). С. 184-192.
46. Наумова В. Ю. Феномен емоційного вигорання. *Освіта дорослих: енциклопедичний словник*. Київ: Основа, 2014. С.443.

- 47.Остополець І.Ю., Борозенцева Т.В., Кучеренко Н.С., Кухар Т.В., Шайда О.Г. Особливості вольової регуляції працівників на етапі адаптації до професійної діяльності. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2024. № 3 (65). Т. 2. С. 21-28.
- 48.Парій Л. В. Стрес-менеджмент в організаціях. *Підприємницька, торговельна, біржова діяльність: тенденції, проблеми та перспективи розвитку* : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 10 січня 2024 р. Київ, 2024. С. 71-76.
- 49.Петрочив Н., Іванашко О. Психологічні особливості професійного вигорання працівників державної служби в умовах невизначеності. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві із циклу: Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування на виклики сучасності* : матеріали X Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 27 листопада - 02 грудня. 2023 р. Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2023. С. 206-212.
- 50.Писаренко Ю. В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. *Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи*. 2021. С. 159-162.
- 51.П'янківська Л. В. Історико-етимологічний аспект поняття синдрому емоційне вигорання. *Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання*. 2015. Т. 1 (13). С. 306-313.
- 52.Ракітянська Л. Сутність та зміст поняття «емоційний інтелект». *The pedagogical process: theory and practice. Ser. Pedagogy*. 2018. № 4 (63). С. 35-42.
- 53.Руденок А. І., Данчук Ю. П., Ромасюкова А. В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Сер. Психологія*. 2024. № 5. Т. 35 (74). С. 58-62.
- 54.Рудницький О. Психоемоційне вигорання особистості : теоретичні аспекти проблеми. *Психологічні перспективи*. 2024. № 43. С. 161-180. URL:

<https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-43-rud> (дата звернення: 25.09.2025).

55. Сімоненко О. А. Інструменти пом'якшення негативного впливу емоційного виснаження серед працівників. *Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології* : збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022. С. 87-91.
56. Сіроха Л. В. Професійне вигорання працівників правничих професій у період їхнього професійного становлення. *Загальна психологія, історія психології*. 2017. № 13 (14). С. 129-134.
57. Скляр О., Гадамська О. Дослідження професійних якостей працівників поліції. *Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни* : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, 17 квітня 2025 р. Кропивницький : ДонДУВС, 2025. С. 545-548.
58. Собакарь А. Професійна підготовка правоохоронців в умовах нових викликів та загроз національній безпеці України. *Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни* : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, 17 квітня 2025 р. Кропивницький : ДонДУВС, 2025. С. 561-567.
59. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76-80.
60. Степова Г. М. Методи запобігання розвитку професійного вигорання у рятувальників. *Проблеми та перспективи розвитку забезпечення безпеки життєдіяльності* : матеріали науково-практична конференція курсантів і студентів. 2019. С. 247-248.
61. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2021. № 2. С. 29-33.
62. Федосова Л. О., Іванишинець Н. В. Взаємозв'язок захопленості роботою і професійного вигорання у співробітників. *Progressive research in the*

- modern world* : The 1st International scientific and practical conference, October 5-7, 2022. Boston: BoScience Publisher, 2022. P. 385-389.
63. Федосюк В. М. Професійне вигорання працівників органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану: виклики та шляхи подолання. *Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій* : зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практич. конф., 25 квітня 2025 р. Полтава : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2025. С. 253-256.
64. Чеканська Л. М., Ставицька В. О. Сутність поняття «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних концепцій. *Психологія: від теорії до практики: Інноваційні технології в роботі практичного психолога* : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 30 травня 2024 року. Суми: НВВ КЗ СОІППО, 2024. Ч. 1. С. 154-157.
65. Шайхлісламов З. Р., Горбенко В. Ю. Теоретичні підходи визначення копінг-стратегії поведінки особистості. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Сер. психологія*. 2023. № 34 (73). С. 64-69.
66. Шевцова Т. Психологічні особливості емоційного виснаження в професійній діяльності особистості. *Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 10-14 трав. 2021 р. Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2021. С. 50-52.
67. Шель Н. В. Емоційне виснаження та втома під час війни. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Сер. Психологічні науки*. 2025. С. 80-87.
68. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Сер. Психологічні науки*. 2021. С. 110-119.
69. Яковицька Л. С. Професійне вигорання фахівців в умовах війни. *Міжгрупова взаємодія в умовах війни: ідентичності, картини світу, додання травми* : матеріали круглого столу, 9 червня, 2022 р. Київ : Талком, 2022. С. 67-69.

70. Consiglio C., et al. Techno-Stress Creators, Burnout and Psychological Strain: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023. Vol. 20. № 23. Режим доступа: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10671499/>
71. Costin A., et al. Remote work burnout, professional job stress, and organizational support: A literature review. *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 14. Режим доступа: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1193854/full> (дата звернення: 25.09.2025).
72. Gabriel A. S., et al. How to Prevent and Combat Employee Burnout and Create Healthy Organizations. *Business Horizons*. 2021. Vol. 64. № 6. Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681321000392> (дата звернення: 25.09.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Текст анкетування

Шановні учасники!

Просимо Вас узяти участь в емпіричному дослідженні, присвяченому проблематиці профілактики та корекції професійного вигорання в ІТ-галузі.

Отримані дані використовуються виключно у наукових цілях, з дотриманням принципів конфіденційності та анонімності.

Будь ласка, відповідайте максимально щиро. Заповнення анкети займе близько 5–7 хвилин.

Вік _____

Стать:

- ☐ Чоловік
- ☐ Жінка
- ☐ Інше / не хочу відповідати

Місто проживання: _____

Стаж роботи в ІТ-галузі (повних років): _____

Поточна посада _____

Тривалість роботи на поточному місці (повних років/місяців):

Скільки годин на тиждень у середньому Ви працюєте?

- ☐ Менше 30
- ☐ 30-40
- ☐ 41-50
- ☐ Понад 50

Формат роботи:

- ☐ Офіс
- ☐ Віддалено
- ☐ Змішана робота

Чи маєте досвід зміни компаній за останні 5 років?

- ☐ Так
- ☐ Ні

Чи бере Ваша компанія участь у програмах підтримки психологічного здоров'я співробітників (корпоративний психолог, тренінги, воркшопи тощо)?

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

Як часто Ви берете відпустку протягом року?

- ☐ 1 раз
- ☐ 2 рази
- ☐ 3 і більше разів
- ☐ Практично не беру

Який основний мотив для Вас у роботі в ІТ? (можна обрати декілька варіантів)

- ☐ Фінансова стабільність
- ☐ Професійний розвиток
- ☐ Творчий інтерес
- ☐ Командна робота та соціальні зв'язки
- ☐ Інше: _____

Оцініть рівень вашого робочого навантаження за шкалою від 1 до 5, де 1 - мінімальне навантаження, а 5 - надмірне навантаження?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Яких умов чи ресурсів Вам найбільше бракує у теперішній роботі, щоб почувати себе комфортно та ефективно?

Уявіть, що у Вас є можливість миттєво змінити будь-який аспект робочого процесу. Що б Ви змінили насамперед?

Які чинники у Вашій роботі наразі викликають найбільше незадоволення або дискомфорт (наприклад, організація процесів, комунікація, навантаження, тощо)?

Дякуємо за участь у дослідженні!