

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців

Здобувача (ки) 2 курсу МЗ-241 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Психологія забезпечення ментального здоров'я
Володимира СТАРЧЕНКА
(прізвище та ініціали)

Керівники
Дар'я ТРОФІМОВА, к.психол.н., доц.,
Євгенія ІВАНОВА, к.психол.н.
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 11 від « 22 » червня 2026р.

Зав. кафедри клінічної психології _____ д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології _____ к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню психологічних чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців в умовах війни та невизначеності. Теоретично проаналізовано підходи до суб'єктивного благополуччя, толерантності до невизначеності, позитивного ментального здоров'я, емоційного інтелекту та професійного вигорання, розроблено концептуальну модель взаємодії ресурсів і ризиків.

Емпіричне дослідження (85 респондентів) проведено з використанням валідизованих методик: «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (BBC-SWB), «Шкала інтолерантності до невизначеності» (IUS-12), «Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-Scale), методики емоційного інтелекту Н. Холла та опитувальника професійного вигорання за К. Маслач, С. Джексон.

Кореляційний та регресійний аналіз показав, що суб'єктивне благополуччя найтісніше пов'язане з позитивним ментальним здоров'ям (провідний предиктор) та професійним вигоранням. Емоційний інтелект та інтолерантність до невизначеності мають опосередковані ефекти. Кластерний аналіз виявив три профілі ІТ-фахівців (ресурсний, проміжний, ризиковий). Сформульовано практичні рекомендації для підтримки суб'єктивного благополуччя через зміцнення ПМЗ, зниження вигорання та розвиток ЕІ й адаптивного ставлення до невизначеності.

Ключові слова: суб'єктивне благополуччя, позитивне ментальне здоров'я, емоційний інтелект, інтолерантність до невизначеності, професійне вигорання, ІТ-фахівці.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ, ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ, ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ, ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПОЗИТИВНОГО МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ІТ-ФАХІВЦІВ.....	10
1.1. Суб'єктивне благополуччя як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз.....	10
1.2. Толерантність до невизначеності як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз.....	16
1.3. Емоційний інтелект як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз.....	20
1.4. Професійне вигорання як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз.....	29
1.5. Позитивне ментальне здоров'я як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз.....	34
1.6. Концептуальна модель дослідження.....	39
Висновки до розділу I.....	43
РОЗДІЛ II МЕТОДИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	45
2.1. Вибір методик для дослідження.....	45
2.2. Дизайн дослідження. Опис вибірки.....	64
Висновки до розділу II.....	73
РОЗДІЛ III АНАЛІЗ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ПРАКТИЧНА ЦІННІСТЬ.....	75
3.1. Опис отриманих результатів.....	75
3.2. Статистичні обчислення та інтерпретація результатів.....	80
3.3. Практична перевірка концептуальної моделі.....	97
3.4. Практичні рекомендації для підвищення суб'єктивного благополуччя ІТ фахівців.....	100

Висновки до розділу III	105
ВИСНОВКИ	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	110
ДОДАТКИ	120

ВСТУП

Обґрунтування актуальності теми

В умовах сучасного цифрового суспільства сфера інформаційних технологій (ІТ) є однією з найбільш динамічних. ІТ-фахівці стикаються з високим рівнем стресу, великими обсягами роботи, постійною необхідністю адаптуватися до нових технологій та вимог ринку.

В Україні ці виклики посилюються впливом війни та економічною нестабільністю. В умовах невизначеності, постійних змін та тривоги, питання психологічного благополуччя ІТ-фахівців набуває особливої гостроти. Адже саме вони забезпечують функціонування критично важливих інфраструктур, підтримують економіку та зв'язок між людьми. Збереження їхнього психологічного здоров'я та благополуччя є важливим для стабільності та відновлення країни.

Разом з тим, суб'єктивне благополуччя є важливим фактором, що впливає на продуктивність, задоволеність роботою та загальну якість життя ІТ-фахівців. Тому, вивчення психологічних чинників, що впливають на суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців, є актуальним та важливим завданням для психологічної науки та практики.

Проблематика впливу сукупності таких факторів, як: толерантність до невизначеності, позитивне ментальне здоров'я, професійне вигорання та емоційний інтелект як предикторів суб'єктивного благополуччя саме в середовищі ІТ-фахівців, вивчена недостатньо. Зважаючи на специфіку професії, що поєднує високий рівень відповідальності, швидкий темп змін та необхідність постійно приймати рішення в умовах неповної інформації, дослідження саме цих чинників є вельми актуальним на даний момент.

Теоретико-методологічна основа дослідження

Теоретичною основою дослідження виступають положення про суб'єктивне благополуччя (СБ) як інтегральний показник якості життя та успішного функціонування особистості (Е. Дінер, М. Селігман, С. Любомирські; Л. Карамушка та ін.). Методологічним підґрунтям є системний

підхід. У роботі аналізуються теоретичні підходи до толерантності до невизначеності (Н. Карлтон, Г. Громова), концепція позитивного ментального здоров'я (логіка «двох континуумів», Дж. Лукат, Л. Карамушка та співавт.), сучасні моделі емоційного інтелекту (Дж. Майєр, П. Саловей, Д. Гоулман) та тривимірна модель професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон). Емоційний інтелект розглядається як ресурс саморегуляції та стресостійкості, а вигорання – як ризик для психологічного здоров'я. Інтеграція цих підходів дозволяє розглядати благополуччя ІТ-фахівців як результат взаємодії ресурсів (позитивне ментальне здоров'я, емоційний інтелект) і чинників ризику (інтолерантність до невизначеності, професійне вигорання) у контексті специфіки професійної діяльності та актуальних соціальних умов. Аналіз впливу середовища базується на дослідженнях об'єктивних та суб'єктивних показників благополуччя (Е. Дінер, С. Ойші).

Об'єкт, предмет, мета та завдання дослідження

У контексті дослідження суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців, як інтегрального показника якості їхнього життя та професійної діяльності, **об'єктом** виступає саме суб'єктивне благополуччя, що розглядається як складне психологічне явище, детерміноване різними чинниками.

Предметом дослідження є аналіз чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців, а саме: толерантності до невизначеності, позитивного ментального здоров'я, емоційного інтелекту, професійного вигорання.

Виходячи з окреслених об'єкта та предмета, **метою** дослідження є емпіричне вивчення та теоретичне обґрунтування толерантності до невизначеності, позитивного ментального здоров'я, емоційного інтелекту, професійного вигорання як предикторів суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців, з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності.

Для досягнення поставленої мети передбачається вирішення таких **завдань**:

1. Здійснити теоретичний огляд та систематизацію наукових підходів до розуміння сутності та структури суб'єктивного благополуччя, толерантності

до невизначеності, позитивного ментального здоров'я, емоційного інтелекту, професійного вигорання в контексті професійної діяльності.

2. Створити та перевірити на практиці концептуальну модель взаємозалежностей вищевказаних психологічних чинників на суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців
3. Розробити та апробувати емпіричну програму дослідження, спрямовану на діагностику рівнів толерантності до невизначеності, позитивного ментального здоров'я, емоційного інтелекту, професійного вигорання та суб'єктивного благополуччя в ІТ-фахівців з використанням валідизованих психодіагностичних інструментів.
4. На основі отриманих емпіричних даних провести кількісний та якісний аналіз взаємозв'язків між показниками толерантності до невизначеності позитивного ментального здоров'я, емоційного інтелекту, професійного вигорання та суб'єктивного благополуччя в ІТ-фахівців, з метою виявлення статистично значущих залежностей та їх інтерпретації.
5. Сформулювати на основі результатів дослідження практичні рекомендації щодо підвищення суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців, з урахуванням виявлених ресурсних і ризикових профілів.

Методи дослідження

Відповідно до мети та завдань дослідження, буде застосовано комплекс взаємодоповнюючих методів, що забезпечить валідність та надійність отриманих результатів. Зокрема, передбачається використання таких методів:

1. **Теоретичні методи:** системний аналіз наукових джерел, що дозволить здійснити теоретичне обґрунтування проблеми дослідження, визначити основні поняття та концептуальні рамки.
2. **Емпіричні методи:**
 - Для діагностики рівня суб'єктивного благополуччя буде використана "Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі (BBC-SWB)" (Р. Pontin, М. Schwannauer, S. Tai, & М. Kinderman; адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер).

- Для вимірювання толерантності до невизначеності - "Шкала інтолерантності до невизначеності (IUS-12)" (Carleton R.N., Norton M.A., Asmundson G.J., 2007; автори української адаптації: Ганна Громова).
- Для вимірювання позитивного ментального здоров'я - «Шкала позитивного ментального здоров'я» (POSITIVE MENTAL HEALTH SCALE (PMH-SCALE)) (J. LUKAT, J. MARGRAF, R. LUTZ, W.M. VAN DER VELD, & E.S. BECKER) (адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко)
- Для вимірювання емоційного інтелекту - Методика «Діагностика емоційного інтелекту» Н. Холла (адаптація Є. Ільїна)
- Для вимірювання професійного вигорання - Методика діагностики професійного вигорання (за К. Масlach, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Характеристика вибірки

Емпіричне дослідження було проведено на вибірці, що складалася з 43 ІТ-фахівців, які працюють у різних компаніях та організаціях, а також контрольна група із 42 фахівців з інших сфер діяльності. Формування вибірки здійснювалося з урахуванням критеріїв репрезентативності щодо віку, стажу роботи в ІТ-сфері та гендерної приналежності, місця проживання з метою забезпечення можливості узагальнення отриманих результатів на генеральну сукупність ІТ-спеціалістів.

Дослідницькі питання

У відповідності до мети та завдань дослідження, сформульовано наступні дослідницькі питання:

1. Які психологічні чинники (позитивне ментальне здоров'я, емоційний інтелект, інтолерантність до невизначеності, професійне вигорання) пов'язані із суб'єктивним благополуччям ІТ-фахівців та якою є сила й напрямок цих зв'язків?

2. Які з досліджуваних психологічних чинників роблять найбільший унікальний внесок у прогнозування суб'єктивного благополуччя (BBC-SWB) IT-фахівців за результатами регресійного аналізу?
3. Якою є латентна структура досліджуваних показників (ресурсів і ризиків) та як вони групуються у фактори за результатами факторного аналізу?
4. Чи відрізняються рівні суб'єктивного благополуччя та його психологічних предикторів залежно від контекстуальних і соціально-демографічних характеристик (сфера діяльності IT/не-IT, місце проживання, вік, стать) та чи змінюють ці змінні характер зв'язків у концептуальній моделі?

Теоретична та практична значущість роботи

Теоретична значущість дослідження полягає в інтеграції сучасних підходів до розуміння суб'єктивного благополуччя з концепціями позитивного ментального здоров'я, емоційного інтелекту, інтолерантності до невизначеності та професійного вигорання у межах єдиної концептуальної моделі психологічних чинників суб'єктивного благополуччя IT-фахівців. Отримані результати дозволять уточнити роль ресурсних (ПМЗ, емоційний інтелект) і ризикових (інтолерантність до невизначеності, вигорання) змінних у поясненні варіативності суб'єктивного благополуччя, а також конкретизувати їхню структуру на основі факторного аналізу й відносний внесок на основі регресійного аналізу з урахуванням контекстуальних змінних.

Практична значущість роботи полягає в можливості використання отриманих даних для психологічної діагностики, профілактики та підтримки ментального здоров'я IT-фахівців. Результати можуть бути застосовані у практиці організаційних психологів, HR-фахівців та керівників команд для виявлення ключових предикторів зниження суб'єктивного благополуччя й ризику професійного вигорання, а також для планування цільових втручань (програми профілактики вигорання, тренінги розвитку емоційного інтелекту, заходи з підвищення психологічних ресурсів і підтримки позитивного ментального здоров'я, формування більш адаптивного ставлення до невизначеності). Матеріали дослідження також можуть бути використані у консультативній та психоосвітній роботі з IT-спеціалістами.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ, ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ, ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ, ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПОЗИТИВНОГО МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ІТ-ФАХІВЦІВ

1.1. Суб'єктивне благополуччя як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз

У науковій літературі існує значна кількість визначень терміну "суб'єктивне благополуччя" (СБ), що відображають його багатогранну природу та складність феномену. Різні теоретичні підходи до СБ по-різному концептуалізують це явище, роблячи акцент на окремих його аспектах. Основні підходи можна класифікувати наступним чином:

1. Гедоністичний підхід

Його сутність полягає в тому, що СБ розглядається як сукупність позитивних емоцій, почуттів задоволення, а також у прагненні до мінімізації негативних переживань. Інакше кажучи, згідно з гедоністичною перспективою, щасливе життя пов'язане з домінуванням приємних емоцій та відчуттів над неприємними.

Ед Дінер (1984) та Даніель Канеман зі співавторами (2003) є одними з ключових фігур у розробці гедоністичної концепції СБ. Їх дослідження показують, що задоволення в різних сферах життя, таких як робота, відносини, дозвілля, та відсутність страждань і болю, суттєво впливають на загальну оцінку людиною свого життя. Зокрема, Канеман з колегами підкреслюють важливість позитивного досвіду (позитивного афекту), як визначального компоненту щастя. Однак, науковці не заперечують, що і негативні емоції можуть бути важливими для СБ, особливо, якщо вони переживаються у конструктивний спосіб або сприяють особистісному зростанню.

Ключові поняття, що використовуються в гедоністичному підході, включають:

- Позитивний афект: відображає наявність та інтенсивність позитивних емоцій (радість, цікавість, вдячність і т.д.) у житті людини.
- Негативний афект: характеризує наявність та інтенсивність негативних емоцій (гнів, смуток, тривога і т.д.) у житті людини.
- Задоволеність життям: когнітивна оцінка людиною власного життя, що відображає ступінь, у якій вона вважає його відповідним своїм очікуванням і цінностям.

Особливістю гедоністичного підходу є акцент на емоційній складовій досвіду людини, при цьому задоволення розглядається як кінцева мета. Однак, у рамках сучасної психології СБ гедоністичний підхід дедалі частіше інтегрується з іншими перспективами, зокрема евдемоністичною, що передбачає вивчення як емоційної, так і ціннісно-сислової наповненості людського буття.

2. Евдемоністичний підхід

На протигагу гедоністичному, евдемоністичний підхід до суб'єктивного благополуччя наголошує на значенні особистісного зростання, самореалізації та відчутті сенсу і призначення у житті (Ryff & Singer, 1996; Waterman, 1993). Якщо гедонізм концентрується на максимізації задоволення та мінімізації страждань, то евдемонізм розглядає СБ як результат активного процесу розвитку та розкриття свого потенціалу.

В рамках евдемоністичної перспективи, благополуччя пов'язане не лише з наявністю позитивних емоцій, але й з відчуттям реалізації, контролю над своїм життям, компетентності у важливих сферах діяльності, та встановленням гармонійних стосунків з іншими людьми. Водночас, важливим є не тільки наявність цих характеристик, але й сам процес їхнього досягнення та підтримки.

Ключові поняття в евдемоністичному підході:

- Особистісний ріст: прагнення до постійного розвитку, навчання та відкриття нового.
- Автономія: незалежність, здатність діяти згідно з власними цінностями та переконаннями.

- Сенс життя: наявність чітких цілей та переконань, які надають життю значення і направляють дії.
- Самоприйняття: позитивне ставлення до себе, прийняття своїх сильних і слабких сторін.
- Компетентність: відчуття ефективності у різних сферах життя, здатність справлятися з викликами та досягати поставлених цілей.
- Позитивні відносини з іншими: здатність будувати здорові, довірливі та підтримуючі міжособистісні стосунки.

На відміну від гедонізму, який розглядає СБ як статичний стан, евдемоністичний підхід наголошує на СБ як на динамічному процесі, який передбачає постійний розвиток та самовдосконалення особистості. Підтримання благополуччя в даному випадку вимагає свідомих зусиль, активної позиції та прагнення до реалізації власного потенціалу.

3. Інтегративний підхід

Поряд з гедоністичним та евдемоністичним підходами до розуміння СБ, особливе місце займає інтегративний підхід, який намагається поєднати позитивні сторони обох перспектив. Сутність цього підходу полягає у визнанні важливості як емоційного досвіду, так і особистісного зростання та реалізації у контексті суб'єктивного благополуччя (Das et al., 2020).

Зосереджуючись на інтеграції різних аспектів, інтегративний підхід наголошує на тому, що повноцінне СБ неможливе без збалансованого поєднання позитивних емоцій, відчуття сенсу та задоволеності життям, а також безперервного процесу розвитку та самовдосконалення.

Ключовими поняттями в межах даного підходу є:

- Задоволеність життям: відображає когнітивну оцінку власного життя, включаючи рівень задоволеності різними сферами.
- Позитивні емоції: охоплюють спектр приємних переживань, таких як радість, любов, надія та вдячність.
- Сенс життя: відображає наявність цілей та переконань, які надають життю значення та направляють діяльність людини.

- Самовіддача, чи самореалізація: прагнення розкрити власний потенціал та жити відповідно до своїх цінностей та переконань.
- Розвиток: безперервне навчання, зростання та особистісне вдосконалення, що сприяє відчуттю повноти життя.

Інтегративний підхід не обмежується лише емоційними переживаннями, а наголошує на активному формуванні сенсу життя та прагненні до самовдосконалення. Визнаючи важливість позитивних емоцій та задоволення життям, він водночас підкреслює роль особистісного зростання, самореалізації та усвідомлення власного призначення. Цей підхід дозволяє дослідити як пов'язані емоційний та евдемоністичний аспекти СБ та відкрити аспекти, що досі залишаються недослідженими. Завдяки об'єднанню різних теоретичних та практичних підходів він зможе запропонувати більш повне та корисне бачення благополуччя для всіх, хто цікавиться цією тематикою.

Компоненти суб'єктивного благополуччя: розкриття багатовимірної структури

Вивчення суб'єктивного благополуччя (СБ) як наукової категорії передбачає визначення його структури, що є запорукою адекватного вимірювання та розуміння цього складного феномену. Структура СБ є багатовимірною, охоплюючи когнітивні, емоційні та, за певними поглядами, ціннісно-сміслові аспекти досвіду людини (Diener, 1984; Das et al., 2020).

Когнітивний компонент: оцінка задоволеності життям

Когнітивний компонент, в першу чергу, представлений у вигляді задоволеності життям. Йдеться про глобальну оцінку власного життя особистістю, яка враховує важливі для неї критерії та стандарти (Харитинський, 2022). Задоволеність життям відображає баланс між тим, що людина має, і тим, що вона бажає, а також ступінь, у якій її потреби задоволені.

Емоційні компоненти: позитивний і негативний афект

Емоційна складова СБ представлена переживанням спектру позитивних та негативних емоцій, або ж афекту. При цьому, важливо розрізняти:

- Позитивний афект: охоплює спектр приємних емоцій і настроїв, таких як радість, вдячність, захоплення та любов (Diener et al., 2017).

- Негативний афект: включає неприємні емоції та настрої, такі як смуток, гнів, тривога, сором.

Встановлено, що позитивний і негативний афект є відносно незалежними конструктами, що означає, що високий рівень позитивних емоцій не обов'язково передбачає низький рівень негативних, і навпаки. Важливим є баланс між цими двома аспектами, причому домінування позитивного афекту є більш сприятливим для благополуччя (Diener et al., 2018).

Ціннісно-смысловий компонент

Крім когнітивних та емоційних аспектів, деякі дослідники підкреслюють важливість ціннісно-смыслових утворень, таких як сенс життя, цілі, цінності та духовність (Харитинський, 2022). Наявність чіткого розуміння сенсу свого існування та відповідності життя особистим цінностям є вагомим фактором для досягнення СБ, особливо в контексті евдемоністичного підходу.

Фактори, що визначають суб'єктивне благополуччя: комплексний вплив

Феномен суб'єктивного благополуччя (СБ) формується під впливом широкого спектру факторів, які діють комплексно, взаємопов'язано та ієрархічно. Відтак, необхідно досліджувати не лише окремі детермінанти СБ, а й їхню взаємодію та відносний внесок у загальну картину благополуччя.

1. Соціальні відносини. Важливість соціальних зв'язків як детермінанти СБ підтверджується численними дослідженнями (Diener et al., 2017; Харитинський, 2022). Підтримка сім'ї, друзів, наявність близьких стосунків та інтегрованість у соціальні групи забезпечують відчуття приналежності, зменшують відчуття самотності та підвищують рівень позитивних емоцій. Культурні аспекти також впливають на вираженість цієї залежності.
2. Економічні фактори. Дохід, фінансова стабільність та задоволеність матеріальним становищем істотно впливають на рівень СБ, проте ця залежність є нелінійною (Diener et al., 2017). Зокрема, після досягнення певного рівня доходу, його подальше збільшення має все менший вплив на СБ. До того ж, нерівність у доходах може негативно позначатися на

благополуччі, особливо в суспільствах з великою соціальною мобільністю.

3. Здоров'я. Фізичне та психічне здоров'я є важливими предикторами СБ (Das et al., 2020). Хронічні захворювання, обмеження у фізичній активності та психологічні проблеми (наприклад, депресія та тривога) можуть суттєво знижувати рівень СБ. Зв'язок між СБ та здоров'ям є взаємним: високий рівень СБ сприяє здоровішому способу життя, кращому подоланню стресу та більш швидкому одужанню.
4. Особистісні риси. Особистість відіграє важливу роль у формуванні СБ. Екстраверсія, оптимізм, самооцінка та самоефективність позитивно пов'язані з СБ, в той час як нейротизм та схильність до негативного мислення мають зворотний ефект (Diener et al., 2017). Особистісні риси впливають на те, як люди інтерпретують та реагують на життєві події, а також на їхні стратегії подолання стресу.
5. Культурні фактори. Культура визначає цінності, переконання та норми, які впливають на розуміння та переживання СБ. У індивідуалістичних культурах, акцент робиться на особистих досягненнях та самовираженні, тоді як у колективістських культурах - на гармонії, соціальних зв'язках та груповій згуртованості (Triandis, 1995).
6. Географічні та екологічні фактори. Умови проживання, доступ до природних ресурсів, якість повітря та води, кліматичні умови та відчуття безпеки також впливають на СБ. Зручне місце розташування, безпечне середовище та чисте повітря сприяють добробуту.
7. Життєві обставини. Матеріальні умови, умови проживання, сімейне оточення, освіта, дозвілля та відчуття безпеки.

Зокрема Харитинський стверджує, що благополуччя знаходиться в тісному взаємозв'язку та зумовлене всіма сферами життєдіяльності.

Беручи до уваги багатовимірність суб'єктивного добробуту (СБ) та велику кількість пов'язаних факторів, можливо припустити, що його слід вивчати з урахуванням усіх факторів і обставин життя кожної людини. Отже, вивчення

впливу різних характеристик на СБ в окремих соціальних групах також дуже важливе.

Зокрема, в нашій роботі ми розглянемо вплив фактору толерантності до невизначеності на суб'єктивне благополуччя працівників сфери ІТ.

1.2. Толерантність до невизначеності як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз

У сучасному світі, що характеризується швидкими технологічними, соціальними та економічними змінами, а також глобальною нестабільністю, обсяги інформації зростають експоненційно (Lytvyn, 2019). Ці фактори створюють унікальний контекст, де невизначеність стає постійним супутником професійної діяльності, зокрема в галузі ІТ, де фахівці повинні швидко адаптуватися до змін і приймати рішення за умов неповної або суперечливої інформації. Все це зумовлює зростання потреби в дослідженні толерантності до невизначеності.

Толерантність до невизначеності, як здатність адекватно реагувати на ситуації з браком чіткості, неясністю, мінливістю та суперечливою інформацією, стає ключовим фактором психологічного благополуччя та успішної адаптації до умов сучасного світу. З огляду на важливість проблеми, зростає потреба в її дослідженні.

Попри значну кількість наукових праць, присвячених вивченню толерантності до невизначеності, на сьогоднішній день у психології не існує єдиного, загальноприйнятого та узгодженого визначення даного конструкту. Різні дослідники пропонують власні підходи до розуміння ТН (Khilko, 2017), що ускладнює порівняння результатів та ускладнює формування цілісного уявлення про цей феномен.

Теоретичні підходи до визначення толерантності до невизначеності

У психологічній науці толерантність до невизначеності (ТН) розглядається з різних теоретичних перспектив, кожна з яких пропонує своє бачення сутності цього явища:

- ТН як риса особистості. Згідно з цим підходом, ТН є відносно стійкою характеристикою людини, яка визначає її схильність до певного типу реагування на невизначені ситуації. Sannikova & Sannikov (2020) зазначають, що ТН впливає на процеси вибору та прийняття рішень, і люди з високим рівнем ТН більш ефективні в умовах нестачі інформації, не відчуючи при цьому значного дискомфорту (Lytvyn, 2019). В той же час, люди з низьким рівнем ТН відчують тривогу та дискомфорт в ситуаціях невизначеності, прагнуть уникати їх та шукають чіткі, однозначні рішення.
- ТН як когнітивний стиль. Цей підхід акцентує увагу на тому, як люди з різним рівнем ТН обробляють інформацію. ТН розглядається як стиль мислення, що визначає стратегії сприйняття, аналізу та інтеграції інформації, особливо тієї, що є суперечливою або неповною (Lytvyn, 2019). Прихильники даного підходу (Lytvyn, 2019) стверджують, що висока ТН пов'язана зі здатністю до аналізу, синтезу та інтеграції суперечливої інформації, а також зі схильністю до генерації нових ідей та розв'язання проблем.
- ТН як емоційний процес. Даний підхід розглядає ТН як процес, що детермінує особливості емоційного реагування особистості на невизначеність. У цьому контексті особлива увага приділяється ролі емоційного інтелекту та копінг-стратегій в процесі подолання стресу, пов'язаного з невизначеністю (Lytvyn, 2019). ТН пов'язана зі здатністю до регулювання емоцій, підтримки позитивного емоційного фону та адаптації до стресових факторів.
- Критика універсальності ТН як риси особистості. Важливо зазначити, що деякі дослідники (Durrheim & Foster, 1997) піддають сумніву універсальність ТН як риси особистості. Вони стверджують, що ТН є ситуативно-специфічною змінною, яка залежить від контексту та об'єкта, до якого вона проявляється. Згідно з цим поглядом, реакція людини на невизначеність може варіюватися в залежності від конкретної ситуації та її значущості для особистості. Також, стверджується, що підходи до

вимірювання ТН повинні враховувати конкретний контекст діяльності та використовувати відповідні показники.

Фактори, що впливають на толерантність до невизначеності

У наукових дослідженнях толерантності до невизначеності (ТН), окреслюється складний комплекс факторів, що впливають на її формування. Їх системний аналіз є необхідною умовою для розробки ефективних стратегій розвитку цієї важливої якості, особливо для фахівців, діяльність яких передбачає часті зіткнення з непередбачуваними обставинами, наприклад, ІТ-професіоналів.

На формування ТН впливає поєднання факторів, які умовно можна поділити на когнітивні, емоційні, особистісні та соціальні.

Так, когнітивні фактори охоплюють не лише обсяг знань про невизначеність, а й способи обробки інформації. Критичне мислення та здатність до аналізу дозволяють ефективно осмислювати інформаційні потоки, виокремлювати релевантні дані та знаходити оптимальні рішення (Lytvyn, 2019). Важливим є також віра у контрольованість світу та здатність людини впливати на події.

Водночас, результативність адаптації до невизначеності залежить від емоційних факторів. (Lytvyn, 2019). Емоційна стабільність, оптимізм і впевненість в собі дозволяють конструктивно реагувати на зміни, зберігати позитивний настрій та знаходити нові можливості навіть у складних ситуаціях.

Не менш важливими є особистісні фактори, такі як самооцінка, наполегливість і схильність до ризику (Lytvyn, 2019). Ці якості формують внутрішню готовність до активних дій в умовах невизначеності, а також сприяють розвитку лідерських якостей та здатності брати відповідальність за прийняті рішення.

Значну роль відіграють і соціальні фактори. Підтримка з боку оточення та наявність позитивного досвіду подолання невизначеності є потужними стимулами для формування ТН (Khilko, 2018). Усвідомлення підтримки, позитивні приклади та можливість обміну досвідом з іншими людьми здатні мотивувати до розвитку ТН та надати впевненості у власних силах.

Усвідомлення впливу даних факторів на формування толерантності до невизначеності є важливим кроком для розробки ефективних інтервенцій, спрямованих на підвищення адаптивності ІТ-фахівців в умовах зростаючої невизначеності.

Толерантність до невизначеності та професійна діяльність ІТ-фахівців

ІТ-індустрія, характеризується динамічністю, швидким розвитком та постійною появою нових технологій, постає як сфера, де толерантність до невизначеності (ТН) відіграє критично важливу роль. У даному контексті варто розглянути, як ТН впливає на конкретні аспекти професійної діяльності ІТ-фахівців, зокрема прийняття рішень, адаптацію до змін та прояви творчості та інноваційності.

Прийняття рішень в ІТ-сфері часто відбувається в умовах неповної або суперечливої інформації. ІТ-фахівці з високим рівнем ТН, згідно з дослідженнями Khilko (2018), більш схильні до ризику та сміливих інновацій. Це дає їм змогу знаходити неординарні рішення, які можуть виявитися більш ефективними у порівнянні з традиційними підходами. З іншого боку, відсутність чіткої інформації може призвести до переоцінки ризиків і прийняття надмірно сміливих рішень.

Здатність до швидкої адаптації до змін є невід'ємною характеристикою успішного ІТ-фахівця. Індустрія постійно розвивається, вимагаючи від спеціалістів постійно освоювати нові технології та підходи (Khilko, 2018). Толерантність до невизначеності дає можливість ІТ-фахівцям знаходити рішення у нестандартних ситуаціях, освоювати нові знання та швидко реагувати на зміни ринкових вимог.

Не боятися невизначеності необхідно і для творчості та інновацій. (Lytvyn, 2019) ІТ-фахівці з високою ТН здатні генерувати нестандартні ідеї та розробляти інноваційні продукти, оскільки вони менше схильні до консервативного мислення та готові приймати рішення у ситуаціях невизначеності, що є ключовим аспектом творчого процесу.

Отже, ТН виступає важливим ресурсом для ІТ-фахівців, оскільки впливає на їхню здатність приймати рішення в умовах ризику, адаптуватися до змін і проявляти творчі здібності. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на вивчення специфічних механізмів впливу ТН на професійну діяльність ІТ-фахівців та розробку практичних рекомендацій щодо її розвитку.

1.3. Емоційний інтелект як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз

Історико-теоретичні передумови вивчення емоційного інтелекту

Поняття емоційного інтелекту (ЕІ) сформувалося на перетині традиційних уявлень про інтелект і емоційну сферу. Ще в межах гуманістичної психології А. Маслоу, вводячи поняття самоактуалізації, підкреслював необхідність цілісного розгляду особистості, який інтегрує когнітивні та афективні компоненти (Зінченко, 2019).

Вагомий внесок у розвитку поняття емоційного інтелекту зробив Г. Гарднер, який у теорії множинного інтелекту виділив внутрішньоособистісний і міжособистісний інтелекти як здатність, відповідно, розуміти власні емоції й почуття та розпізнавати переживання й наміри інших людей (Gardner, 2007; Kostyuk, 2014; Колчигіна та Вребовата, 2020). Ці два компоненти фактично передували сучасним моделям емоційного інтелекту.

Власне термін «емоційний інтелект» уперше систематично використали Дж. Майер і П. Саловей (Mayer & Salovey, 1990, 1997). Вони визначили ЕІ як «здатність моніторити власні й чужі почуття та емоції, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для спрямування мислення та дій» (Mayer & Salovey, 1989; цит. за: Livesey, 2017). Подальший розвиток отримала чотиригілкова модель, у якій ЕІ розглядається як здатність до:

1. сприйняття й ідентифікації емоцій;
2. використання емоцій для фасилітації мислення;
3. розуміння емоцій та їхніх переходів;
4. управління емоціями (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; Zinchenko, 2019).

Популяризація поняття ЕІ пов'язана з працями Д. Гоулмана (1995, 1998), який показав, що традиційний інтелект (IQ) пояснює лише обмежену частину життєвого та професійного успіху, тоді як емоційний інтелект пов'язаний із ефективністю лідерства, міжособистісними стосунками й адаптацією в організаційному середовищі (Goleman, 1995; Ackley, 2016; Serrat, 2017).

В українських роботах (Zinchenko, 2019; Usyk, 2024) підкреслюється інтегральний характер ЕІ як властивості особистості, що відображає єдність афективних, когнітивних, мотиваційних та вольових компонентів.

Основні моделі емоційного інтелекту

У сучасній літературі моделі емоційного інтелекту зазвичай групують у три підходи: модель здібностей (ability model), змішані моделі (mixed models) та третова (trait) модель (Kanesan & Fauzan, 2019; Ackley, 2016; Livesey, 2017).

Модель здібностей (Майєр–Саловей–Карузо)

У цій парадигмі ЕІ розглядається як специфічна когнітивна здатність, що відповідає критеріям традиційного інтелекту (Mayer et al., 1999; Mayer, Roberts & Barsade, 2008). Модель включає чотири гілки:

1. сприйняття/ідентифікацію емоцій;
2. використання емоцій для підтримки мислення;
3. розуміння емоцій;
4. управління емоціями (Mayer et al., 2004; Zinchenko, 2019; Usyk, 2024).

Ця модель добре обґрунтована емпірично й вимірюється за допомогою тестів максимальної продуктивності (наприклад, MSCEIT), які демонструють зв'язок із загальним інтелектом (Kong, 2014; Livesey, 2017). Водночас критики вказують на труднощі «об'єктивного» оцінювання емоційних відповідей і можливий вплив соціальних норм на результати (O'Sullivan & Ekman, 2004; Livesey, 2017).

Змішані моделі (Р. Бар-Он, Д. Гоулман)

У змішаних моделях ЕІ трактується як поєднання емоційних здібностей, особистісних рис та соціальних навичок.

Модель Бар-Она розглядає «емоційно-соціальний інтелект» як множину некогнітивних здібностей і навичок, що визначають здатність успішно

справлятися з вимогами та тиском середовища (Bar-On, 2006; Kostyuk, 2014; Колчигіна та Вербова, 2020). Структура включає п'ять блоків: пізнання себе, міжособистісні навички, адаптивність, управління стресом, загальний настрій.

Модель Гоулмана–Бояціса (емоційні та соціальні компетентності) описує ЕІ як сукупність компетентностей у чотирьох кластерах: самосвідомість, самоуправління, соціальна обізнаність, управління взаєминами (Boyatzis, Goleman & Rhee, 2000; Goleman, Boyatzis & McKee, 2013; Serrat, 2017). Дослідження показують, що ці компетентності тісно пов'язані з ефективністю лідерства, командної роботи та результативністю організацій (Ackley, 2016; Livesey, 2017). Goleman і Boyatzis (2017) деталізують модель до 12 ключових компетентностей (емоційна самосвідомість, самоконтроль, досягнення, позитивний настрій, емпатія, організаційна обізнаність, вплив, коучинг/менторство, конфлікт-менеджмент, командна робота, натхненне лідерство, ініціювання змін).

Третю модель (К. Petrides та ін.)

У межах третового підходу емоційний інтелект розуміють як сукупність емоційних самооцінок і диспозиційних рис, розташованих на нижчих рівнях ієрархії особистісних рис (Petrides, Pita & Kokkinaki, 2007; Kanesan & Fauzan, 2019). ЕІ у цьому випадку вимірюється за допомогою опитувальників самооцінки (наприклад, TEIQue), демонструючи тісні зв'язки з «Великою п'ятіркою» і водночас інкрементальну прогностичну валідність (O'Boyle et al., 2011; Livesey, 2017; Martins, Ramalho & Morin, 2010).

Огляд моделей показує, що всі підходи сходяться в розумінні ЕІ як поєднання особистісного (intrapersonal) та соціального (interpersonal/social) вимірів – тобто здатності розуміти, регулювати й використовувати емоції у себе та інших (Kanesan & Fauzan, 2019; Колчигіна та Вербова, 2020). Водночас ability-модель краще відповідає ідеї ЕІ як виду інтелекту, тоді як змішані й третові моделі відображають ширший, особистісно-компетентнісний зміст конструкта (Kanesan & Fauzan, 2019; Ackley, 2016).

Структура й функції емоційного інтелекту

Теоретичний та емпіричний аналіз засвідчує, що ЕІ має багатовимірну структуру, яка охоплює як внутрішньоособистісні, так і міжособистісні компоненти. Більшість авторів виділяють дві великі підструктури:

- внутрішньоособистісний ЕІ – усвідомлення, розуміння й регуляція власних емоцій, самомотивація, самоконтроль;
- міжособистісний ЕІ – емпатія, розуміння емоцій інших, побудова стосунків, управління емоціями інших (Gardner, 2007; Колчигіна та Вербовата, 2020).

У моделі Гоулмана–Бояціса (Boyatzis et al., 2000; Goleman et al., 2013; Livesey, 2017; Serrat, 2017) структура ЕІ представлена чотирма доменами і низкою компетентностей, які водночас описують і функції емоційного інтелекту:

- Самосвідомість (self-awareness) – емоційна усвідомленість, точна самооцінка, упевненість у собі: забезпечують відстеження власних емоційних станів, розуміння їхнього впливу на мислення й поведінку.
- Самоуправління (self-management) – самоконтроль, надійність/прозорість, адаптивність, орієнтація на досягнення, ініціативність, оптимізм: реалізують регулятивну функцію ЕІ, дозволяючи керувати імпульсами, витримувати стрес, зберігати цілеспрямованість та гнучкість.
- Соціальна обізнаність (social awareness) – емпатія, сервісна орієнтація, організаційна обізнаність: забезпечують розуміння емоцій, потреб і динаміки взаємодії в соціальному середовищі.
- Управління взаєминами (relationship management) – вплив, натхнення, лідерство, розвиток інших, ініціювання змін, конфлікт-менеджмент, командна робота й співпраця: відображають здатність використовувати емоційні сигнали й компетентності для побудови ефективних стосунків, розв’язання конфліктів і ведення групи до спільних цілей (Serrat, 2017; Goleman & Boyatzis, 2017; Livesey, 2017).

Емпіричні дослідження в організаційному контексті (Ackley, 2016; Livesey, 2017; Goleman & Boyatzis, 2017) показують, що окремі компоненти ЕІ

по-різному важливі залежно від ситуації. Delphi-дослідження P. Livesey (2017) з участю менеджерів великих будівельних проєктів продемонструвало, що такі компетентності, як організаційна обізнаність, довіра/прозорість, емоційний самоконтроль, командна робота й співпраця мають найвищу релевантність (понад 0,7 за індексом важливості) для подолання типових проблем складних проєктів (обмежений час, різноманітність команди, неоднозначність, конфлікти).

Таким чином, функції емоційного інтелекту можна узагальнити як:

- інтерпретативну (розпізнавання й осмислення емоційної інформації);
- регулятивну (керування емоційними станами й поведінкою);
- адаптивну та стресозахисну (підтримання ефективного функціонування в умовах стресу, невизначеності, змін);
- соціально-комунікативну (забезпечення ефективної взаємодії, емпатії, побудови довіри);
- мотивувальну (самотивація, підтримка досягнення цілей) (Kostyuk, 2014; Usyk, 2024; Serrat, 2017; Колчигіна та Вербовата, 2020).

Детермінанти розвитку емоційного інтелекту

Дослідження свідчать, що розвиток ЕІ зумовлений поєднанням біологічних та соціальних чинників (Usyk, 2024; Kostyuk, 2014; Колчигіна та Вербовата, 2020).

До біологічних передумов відносять:

- особливості нейрофізіологічного дозрівання емоційних центрів мозку, які випереджають розвиток вищих коркових структур, що здійснюють свідомий контроль (Usyk, 2024);
- тип мислення (правопівкульний тип, пов'язаний з невербальним інтелектом, асоціюється з кращим розпізнаванням емоцій за мімікою й інтонацією) (Kostyuk, 2014);
- індивідуальні властивості темпераменту (екстраверсія пов'язана з частішим переживанням позитивних емоцій і більшою експресивністю, нейротизм – з високою чутливістю до негативних переживань) (Usyk, 2024; Kostyuk, 2014).

Серед соціальних чинників особливу роль відіграють:

- якість емоційного спілкування в ранньому дитинстві: синтонія (здатність переживати емоційні стани, характерні для найближчого оточення) формує базу для емпатії, тоді як гіперопіка чи ворожість у сім'ї можуть блокувати її розвиток (Usyk, 2024);
- стиль виховання й гендерні стереотипи: виховання емоційної чутливості у дівчат частіше сприяє розвитку міжособистісного ЕІ, тоді як наголос на стриманості у хлопців – внутрішньоособистісного; найсприятливішими є андрогінні стилі, що поєднують обидва аспекти (Usyk, 2024; Kostyuk, 2014; Колчигіна та Вербовата, 2020);
- рівень ЕІ батьків, освіта та сімейний дохід: дослідження свідчать, що вищий рівень освіти й доходу батьків, пов'язаний із розвиненим ЕІ, асоціюється з вищими показниками ЕІ в підлітків (Usyk, 2024);
- культура: індивідуалістичні культури демонструють вищий середній рівень ЕІ (зокрема здатності розуміти й контролювати емоції), а також тісніший зв'язок ЕІ із задоволеністю життям та емоційною стабільністю (Kopets, 2007; Usyk, 2024).

Сучасні дослідження також звертають увагу на вплив цифрового середовища: інтернет-адикція та зниження частоти живого спілкування асоціюються зі зниженням показників емоційної обізнаності, саморегуляції та самомотивації (Колчигіна та Вербовата, 2020).

Емоційний інтелект, стрес, резильєнтність, здоров'я та благополуччя

В останні роки значна кількість робіт присвячена ролі ЕІ як ресурсу подолання стресу, розвитку резильєнтності та підтримання психологічного благополуччя.

Узагальнюючи емпіричні дані, К. Usyk (2024) показує, що високий рівень ЕІ пов'язаний із:

- більшою стійкістю до стресу;
- нижчою вразливістю до емоційного вигорання;
- вищою задоволеністю діяльністю та кращою адаптацією.

Емпіричні дослідження вказують, що ЕІ знижує імовірність емоційного вигорання, особливо за рахунок розвитку внутрішньоособистісного ЕІ (регуляція власних емоцій) та міжособистісного (ефективна взаємодія, побудова підтримувальних стосунків) (Колчигіна та Вербовата, 2020; Usyk, 2024).

Метааналіз Martins, Ramalho & Morin (2010), що включав 105 ефектів і 19 815 учасників, показав, що:

- трейтовий ЕІ сильніше пов'язаний зі здоров'ям, ніж ЕІ як здатність;
- зв'язки ЕІ з ментальним та психосоматичним здоров'ям виявилися сильнішими, ніж із суто фізичним здоров'ям. Це означає, що емоційний інтелект є значущим предиктором психологічного благополуччя, рівня суб'єктивного стресу, тривоги й депресивних симптомів (Martins et al., 2010).

Крім того, низка досліджень показала, що ЕІ пом'якшує негативний вплив стресу на психічне здоров'я, виступаючи чинником-буфером: особи з вищим ЕІ демонструють кращі копінг-стратегії, менше соматичних скарг, вищу задоволеність життям і кращу суб'єктивну оцінку благополуччя (Ciarrochi et al., 2002; Austin, 2010; Martins et al., 2010).

У роботах, присвячених резильєнтності, емоційний інтелект розглядається як психологічний ресурс, що забезпечує здатність адаптуватися до стресу й травматичних подій, зберігати функціонування та повертатися до вихідного рівня благополуччя (Serrat, 2017).

Ці дані особливо релевантні для вивчення суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців, які працюють в умовах високої інтенсивності інформаційних навантажень, хронічної невизначеності та, в українському контексті, воєнного стресу. У такому середовищі емоційний інтелект потенційно може:

- пом'якшувати вплив професійного стресу та емоційного вигорання на суб'єктивне благополуччя;
- підтримувати позитивне ментальне здоров'я;
- сприяти конструктивній взаємодії в командах і знижувати конфліктність, що також пов'язано з благополуччям.

Розвивальність емоційного інтелекту

Попри деякі дискусії щодо стабільності/змінності EI, більшість авторів сходяться на тому, що емоційний інтелект є конструктором, що можна розвивати, хоча й має певну біологічну та особистісну зумовленість (McEnrue et al., 2010; Boyatzis & Saatscioglu, 2008; Serrat, 2017; Колчигіна та Вербовата, 2020).

Методологічні огляди й експериментальні дослідження показують, що:

- соціально-психологічні тренінги здатні підвищувати окремі компоненти EI (емпатію, управління емоціями інших, самомотивацію, емоційну обізнаність) (Колчигіна та Вербовата, 2020; Kotsou et al., 2011; Nelis et al., 2009, 2011);
- довготривалі програми розвитку емоційних і соціальних компетентностей у менеджерській освіті призводять до зростання рівня EI/емоційних компетентностей і покращення професійного функціонування (Boyatzis & Saatscioglu, 2008; Ackley, 2016);
- метааналізи демонструють, що тренінгові втручання, спрямовані на розвиток EI (як trait-, так і ability-підходу), мають позитивний вплив на психологічне благополуччя й здоров'я (Martins et al., 2010; Schutte et al., 2013; Livesey, 2017).

Serrat (2017) та Goleman & Boyatzis (2017) підкреслюють, що для ефективного розвитку EI потрібні:

- внутрішня мотивація до змін;
- можливості для повторної практики нових емоційно-комунікативних навичок;
- отримання зовнішнього зворотного зв'язку (зокрема через 360°-оцінювання) та підтримка (коучинг, наставництво);
- організаційний контекст, який заохочує навчання, відкритість і рефлексію.

Це відкриває можливість не лише діагностувати рівень емоційного інтелекту IT-фахівців, а й розробляти цілеспрямовані програми психологічної підтримки й розвитку, спрямовані на підвищення їхнього суб'єктивного благополуччя, стресостійкості та профілактику професійного вигорання.

Емоційний інтелект у контексті суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців

Узагальнюючи теоретичний аналіз, можна зробити такі висновки, важливі для подальшого емпіричного дослідження:

1. Емоційний інтелект є інтегральною властивістю особистості, яка поєднує когнітивні (здатність розпізнавати, інтерпретувати емоції), емоційні (переживання, чутливість), мотиваційні та вольові компоненти й виявляється у здатності розуміти, регулювати та конструктивно використовувати емоції у себе й інших (Mayer & Salovey, 1997; Boyatzis et al., 2000; Зарицька, 2018; Колчигіна та Вербовата, 2020).
2. Існують різні моделі EI (ability-, mixed-, trait-підходи), проте всі вони виділяють внутрішньоособистісний та міжособистісний аспекти, а також підкреслюють роль EI у міжособистісній взаємодії, регуляції стресу та підтриманні психологічного благополуччя (Kanesan & Fauzan, 2019; Ackley, 2016; Livesey, 2017; Martins et al., 2010).
3. Емоційний інтелект має виражену функцію ресурсу – емпіричні дані та метааналізи демонструють його зв'язок із ментальним і психосоматичним здоров'ям, суб'єктивним благополуччям, стійкістю до стресу та нижчими показниками емоційного вигорання (Martins et al., 2010; Usyk, 2024; Kolchygina & Verbovata, 2020; O'Boyle et al., 2011).
4. Для професійних груп, що функціонують в умовах високої невизначеності, складності та стресу (зокрема менеджери великих проєктів, керівники команд, ІТ-фахівці), EI є важливим чинником ефективної діяльності, побудови стосунків, управління конфліктами й підтримання власного благополуччя (Ackley, 2016; Goleman & Boyatzis, 2017; Livesey, 2017).
5. Емоційний інтелект є розвиваним, що дає підстави розглядати його не лише як діагностичний індикатор, а й як мішень для психологічних інтервенцій – тренінгів, коучингу, програм розвитку м'яких навичок, спрямованих на підвищення суб'єктивного благополуччя та профілактику

вигорання (Boyatzis & Saatcioglu, 2008; Kotsou et al., 2011; Nelis et al., 2011; Колчигіна та Вербовата, 2020).

У контексті нашого дослідження емоційний інтелект буде розглядатися як один із ключових психологічних чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців, що взаємодіє з іншими ресурсами (позитивне ментальне здоров'я, толерантність до невизначеності) та ризиками (професійне вигорання). Це відповідає розробленій у роботі концептуальній моделі й обґрунтовує включення показників ЕІ (за методикою Н. Холла) до емпіричної частини дослідження.

1.4. Професійне вигорання як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз

Історико-теоретичні передумови вивчення професійного вигорання

Феномен професійного (емоційного) вигорання належить до кола найбільш досліджуваних проблем психології праці та організаційної психології, оскільки він відображає негативні наслідки тривалого робочого стресу для ефективності діяльності, психологічного здоров'я та соціального функціонування особистості (Павлюк та ін., б.р.; da Costa & Pinto, 2017). У сучасних оглядах підкреслюється, що вигорання набуло значного соціального резонансу та дедалі частіше розглядається як масове явище, зумовлене змінами темпу життя, організаційних вимог і конкурентного середовища (Bocheliuk et al., 2020).

Початок наукового осмислення вигорання традиційно пов'язують із працями Н.І. Freudenberger (1974), який описав “burnout” як стан виснаження у фахівців, залучених у інтенсивну допомогу іншим людям (Льошенко, Кондратьєва, 2021; Павлюк та ін., б.р.). Подальший розвиток конструкта відбувався завдяки дослідженням С. Маслач, яка запропонувала соціально-психологічний підхід і розглядала вигорання як порушення в межах психологічної норми, що виникає у контексті професійних взаємин та

хронічного стресу, а не як психопатологічний синдром (Дьоміна, Мельничук, 2021; Salyers et al., 2016).

У вітчизняній традиції аналіз вигорання розвивається в межах психології професійної діяльності та стресу, де вигорання інтерпретують як результат тривалих психотравмуючих впливів у діяльності, професійну деформацію, а також як стан виснаження, що поширюється на різні сфери життя (Дьоміна, Мельничук, 2021; Павлюк та ін., б.р.). Сучасні українські публікації підкреслюють актуальність проблеми у професіях із високими емоційними навантаженнями та відповідальністю, а також необхідність профілактичних і ресурсних заходів (Дьоміна, Мельничук, 2021; Бегеза, 2020).

Поняття професійного (емоційного) вигорання та його концептуальні межі

У сучасній літературі терміни “емоційне” та “професійне” вигорання часто використовують як близькі за змістом, підкреслюючи їх зв’язок із тривалим професійним стресом, зниженням емоційних ресурсів і зміною ставлення до роботи та інших людей (Льошенко, Кондратьєва, 2021; Павлюк та ін., б.р.). Важливою для теоретичного аналізу є позиція, за якою вигорання може виступати як набутий механізм психологічного захисту: часткове або повне “вимикання” емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи, що дозволяє дозувати емоційні витрати, але за певних умов призводить до дисфункціональних наслідків у діяльності та стосунках (Павлюк та ін., б.р.; Бегеза, 2020).

Окремої уваги потребує диференціація вигорання від суміжних станів (втоми, депресії, нормативних вікових криз). На цій проблемі акцентують Bocheliuk et al. (2020), наголошуючи на необхідності чіткіших соціально-психологічних норм та диференційно-діагностичних критеріїв, оскільки в практиці існує ризик надмірного “розширення” поняття вигорання на широкий спектр труднощів і зниження працездатності.

У міжнародному контексті також підкреслюється, що в ICD-11 вигорання описується як наслідок хронічного робочого стресу, який не був успішно

подоланий, і застосовується насамперед у професійному контексті, що важливо враховувати при інтерпретації результатів досліджень (Bocheliuk et al., 2020).

Основні моделі та підходи до пояснення вигорання

У межах теоретичного поля виокремлюють кілька взаємодоповнювальних ліній пояснення вигорання: через стрес, через особливості міжособистісної взаємодії, через індивідуально-особистісні детермінанти та через організаційні фактори (Павлюк та ін., б.р.; da Costa & Pinto, 2017).

1) Тривимірна модель С. Маслач (MBI-підхід).

Вигорання описується через три ключові компоненти:

- емоційне виснаження (втрата емоційних ресурсів);
- деперсоналізація/цинізм (відсторонені, негативні установки у взаємодії);
- редукція особистих досягнень/зниження професійної ефективності (негативна оцінка своєї результативності) (Salyers et al., 2016; Bocheliuk et al., 2020).

Саме ця модель найчастіше використовується в міжнародних емпіричних дослідженнях і метааналізах, що дозволяє зіставляти результати між професійними групами та країнами (Salyers et al., 2016; Portero de la Cruz & Vaquero Abellán, 2015).

2) Процесуально-стадійна модель В.В. Бойка.

Вигорання інтерпретується як процес, що розгортається у трьох фазах:

- напруження,
- резистенція,
- виснаження,

кожна з яких має характерні симптоми (зростання тривоги й депресивних переживань, емоційна економія, редукція обов'язків, емоційний дефіцит, відчуження, психосоматичні прояви тощо) (Павлюк та ін., б.р.; Льошенко, Кондратьєва, 2021).

3) Підходи до чинників вигорання (інтерперсональний, індивідуальний, організаційний).

Павлюк та ін. (б.р.) узагальнюють три поширені підходи:

- інтерперсональний (провідна роль взаємодії “фахівець – суб’єкт діяльності”);
- індивідуальний (роль емоційно-мотиваційних і особистісних характеристик);
- організаційний (режим, навантаження, стиль керівництва, умови праці).

Важливим висновком є те, що жоден із підходів окремо не відтворює повної картини, тому в сучасному дослідженні вигорання переважає багатофакторна логіка пояснення.

Фактори (детермінанти) професійного вигорання

У сучасних роботах детермінанти вигорання описують як систему взаємопов’язаних чинників різного рівня. Зокрема, наводиться класифікація ризиків як особистісних, ситуативних і професійних (Дьоміна, Мельничук, 2021), а також акцентується роль організаційних умов і індивідуально-психологічних відмінностей (Павлюк та ін., б.р.; da Costa & Pinto, 2017).

До типових професійно-організаційних детермінант відносять: надмірне навантаження, часовий тиск, рольові конфлікти й невизначеність, дефіцит автономії та підтримки, недостатню винагороду/визнання, напружені або “холодні” стосунки в колективі (da Costa & Pinto, 2017; Дьоміна, Мельничук, 2021). У кризових умовах (наприклад, пандемія) ці чинники посилюються: зростає частота інтенсивних контактів, рівень невизначеності та відповідальності, що відображається у вищих показниках емоційного виснаження (Бегеза, 2020).

Емпіричні дані підкреслюють значення ресурсів організації як чинників-буферів. Так, у глобальному опитуванні медпрацівників під час COVID-19 адекватне забезпечення засобами захисту (PPE) знижувало ризик вигорання, тоді як дефіцит підтримки та робоче навантаження, що втручається в сімейно-побутове функціонування, підвищували його (Morgantini et al., 2020).

Симптоматика, структура та динаміка вигорання

У теоретичних джерелах підкреслюється, що вигорання є динамічним процесом, який може тривалий час розвиватися латентно, а суб’єктивно

“проявитися” як раптове відчуття виснаження, яке важко пов’язати з однією конкретною подією (Павлюк та ін., б.р.). Саме процесуальність і стадійність (у моделях Масlach і Бойка) є ключовими для розуміння профілактики: ранні ознаки потребують відмінних інтервенцій порівняно з фазою виснаження (Льошенко, Кондратьєва, 2021).

Симптоми вигорання систематизуються за кількома “площинами”:

- психофізичною (втома, порушення сну, соматичні скарги, зниження енергії);
- соціально-психологічною (апатія, роздратованість, тривожність, депресивні настрої);
- поведінковою (уникання, зниження залученості, скепсис, зловживання психоактивними речовинами тощо) (Дьоміна, Мельничук, 2021; Льошенко, Кондратьєва, 2021).

У сучасних узагальненнях також описуються когнітивні та соціальні прояви (зниження інтересу до нового, формалізація діяльності, соціальна ізоляція) (Льошенко, Кондратьєва, 2021).

Важливо, що вигорання пов’язане не лише з суб’єктивним дискомфортом, а й з ризиками для ефективності діяльності. Метааналіз Salyers et al. (2016) показав сталі негативні зв’язки вигорання медпрацівників із якістю та безпекою допомоги ($r \approx -0.26$ та $r \approx -0.23$ відповідно), причому найбільш “критичним” компонентом у зв’язку з якістю виявилось емоційне виснаження.

Вигорання у контексті суб’єктивного благополуччя ІТ-фахівців

Хоча класично вигорання тривалий час пов’язували передусім із професіями типу “людина–людина”, сучасні підходи підкреслюють розширення феномену на різні сфери праці, де поєднуються високі вимоги, часовий тиск, відповідальність і дефіцит відновлення (Bocheliuk et al., 2020; Льошенко, Кондратьєва, 2021). Для ІТ-сфери особливо релевантними є організаційні детермінанти: інтенсивність навантаження, дедлайни, когнітивна складність, постійні зміни вимог, висока відповідальність за результат, а також стирання меж між роботою і приватним життям (Льошенко, Кондратьєва, 2021; da Costa & Pinto, 2017). У цій логіці професійне вигорання доцільно розглядати як один

із ключових ризиків для суб'єктивного благополуччя, оскільки воно пов'язане зі зниженням задоволеності діяльністю, виснаженням ресурсів і негативними змінами у взаєминах та життєвій залученості (Павлюк та ін., б.р.; Bocheliuk et al., 2020).

Отже, професійне (емоційне) вигорання є міждисциплінарним науковим конструктом, що історично сформувався від опису станів виснаження у допомагаючих професіях до розуміння як універсального ризику в умовах хронічного робочого стресу (Дьоміна, Мельничук, 2021; Bocheliuk et al., 2020).

Найпоширеніші моделі вигорання: тривимірна модель Maslach (емоційне виснаження, деперсоналізація/цинізм, редукція досягнень) та процесуальна модель Бойка (напруження–резистенція–виснаження), що дозволяють описувати як структуру, так і динаміку синдрому (Льошенко, Кондратьєва, 2021; Salyers et al., 2016).

Детермінація вигорання має багаторівневий характер: індивідуальні, інтерперсональні та організаційні чинники взаємодіють і визначають ризик виснаження та зміну професійних установок; організаційні ресурси можуть виступати чинниками-буферами (da Costa & Pinto, 2017; Morgantini et al., 2020).

Емпіричні узагальнення демонструють, що вигорання має практично значущі наслідки для результативності діяльності: у сфері охорони здоров'я воно стабільно пов'язане зі зниженням якості та безпеки допомоги, причому емоційне виснаження є найбільш критичним компонентом (Salyers et al., 2016).

Для контексту ІТ-праці вигорання релевантне як ризиковий чинник суб'єктивного благополуччя, що опосередковує вплив хронічного професійного стресу, перевантаження та порушення балансу “робота–життя” на психологічний стан і задоволеність життям (Льошенко, Кондратьєва, 2021; Bocheliuk et al., 2020).

1.5. Позитивне ментальне здоров'я як предмет наукового дослідження: теоретичний аналіз

Поняття позитивного ментального здоров'я та логіка «двох континуумів»

У сучасній психології дедалі послідовніше обґрунтовується підхід, згідно з яким відсутність психічного розладу не тотожна наявності позитивного ментального здоров'я (ПМЗ). ПМЗ розглядають як самостійний конструкт, що співіснує з психопатологією як незалежний, хоча й корельований вимір («dual-factor model») (Lukat et al., 2016; Trompetter et al., 2017; Iasiello et al., 2019). У цій логіці оцінювання «повного психічного здоров'я» потребує одночасного врахування як симптомів дистресу/розладів, так і показників функціонування та благополуччя (Trompetter et al., 2017; Iasiello et al., 2019).

Теоретично ПМЗ інтегрує дві традиції: гедонічну (почуватися добре: позитивний афект, задоволеність) та евдемонічну (функціонувати добре: самореалізація, психологічне й соціальне функціонування) (Lukat et al., 2016; Tamminen et al., 2020; Trompetter et al., 2017). У прикладній площині це узгоджується з визначенням ВООЗ, де ментальне здоров'я трактується як стан благополуччя, що включає реалізацію здібностей, здатність справлятися зі стресами та продуктивно діяти (Tamminen et al., 2020; Dubych, 2025; Yakubovych, 2025). Додатково, у межах позитивно-психологічної традиції ПМЗ концептуалізується через компоненти позитивного функціонування (позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс, досягнення) (Rodina & Babi, 2024).

ПМЗ як ресурс резильєнтності та «буфер» щодо психопатології

Накопичені дані свідчать, що ПМЗ виконує захисну (буферну) функцію: високі показники ПМЗ асоціюються з нижчими проявами психопатології та кращими траєкторіями психічного відновлення (Trompetter et al., 2017; Iasiello et al., 2019). Так, у лонгітюдному аналізі (10 років) підтримання або приріст найвищих рівнів ПМЗ істотно підвищував шанси одужання від афективних розладів порівняно з низьким ПМЗ; натомість зниження ПМЗ до найнижчих рівнів не давало переваг у ймовірності одужання (Iasiello et al., 2019). Ці результати методологічно підсилюють тезу про те, що ПМЗ слід розглядати не «побічним ефектом» редукції симптомів, а окремою мішенню підтримки (Iasiello et al., 2019).

На рівні механізмів перспективним поясненням буферної дії ПМЗ виступають адаптивні стратегії емоційної регуляції та резильєнтність. У

мультисистемному підході резильєнтність описується як результат взаємодії біологічних, психологічних, соціальних і екологічних систем; при цьому ресурси середовища (соціального, побудованого, природного) є не менш значущими, ніж індивідуальні характеристики (Ungar & Theron, 2020). Така рамка важлива для професійних груп, що функціонують у високій невизначеності та навантаженні, оскільки виводить аналіз за межі суто «індивідуальної стійкості» й дозволяє розглядати ПМЗ як результат (і ресурс) системних взаємодій (Ungar & Theron, 2020; Dubych, 2025).

Самоспівчуття, позитивні емоції та копінг як психологічні механізми ПМЗ

Емпірично обґрунтованим психологічним механізмом, що пов'язує ПМЗ із нижчою психопатологією, виступає самоспівчуття (self-compassion). У дослідженні Н. Trompetter та співавт. самоспівчуття частково медіювало негативний зв'язок між позитивним ментальним здоров'ям (MHC-SF) і психопатологією (HADS), а також послаблювало зв'язок між ситуативним негативним афектом і психопатологією (Trompetter et al., 2017). Це дає підстави розглядати самоспівчуття як адаптивну стратегію емоційної регуляції, що формує «підтримувальний контекст» для переживання стресу та знижує ризик активації дисфункційних схем (Trompetter et al., 2017).

У спорідненій логіці теорія розширення-та-будування припускає, що позитивні емоції розширюють репертуар доступних копінг-стратегій і «накопичують» ресурси резильєнтності. На вибірці постдокторантів показано, що позитивні емоції пов'язані з більшою резильєнтністю як безпосередньо, так і опосередковано через копінг, зокрема адаптивний; резильєнтність, у свою чергу, модерує вплив стресу на тривожність і депресивні симптоми (Gloria & Steinhardt, 2014). Таким чином, ПМЗ доцільно аналізувати не лише як «результат», але і як динамічний ресурс, який підтримується позитивним афектом, адаптивним копінгом і резильєнтністю (Gloria & Steinhardt, 2014; Ungar & Theron, 2020).

Поведінкові та середовищні детермінанти ПМЗ: фізична активність і контакт із природою

Суттєвий пласт сучасних досліджень стосується факторів способу життя та контекстів, які асоціюються з ПМЗ. На популяційній вибірці дорослих показано, що фізична неактивність пов'язана з вищими шансами низького рівня ПМЗ; особливо виразними виявилися зв'язки неактивності у дозвіллі та тривалого екранного часу та сидіння вдома з низьким ПМЗ, тоді як активне пересування асоціювалося з високим ПМЗ (Tamminen et al., 2020). Хоча дизайн є крос-секційним, результати підкреслюють значущість поведінкових чинників як потенційних мішеней програм підтримки ПМЗ (Tamminen et al., 2020).

Окремий напрям — вплив контакту з природою на позитивні ментальні наслідки (настрій, стрес). Інтегративний огляд Barnes et al. показав, що в більшості досліджень природа-експозиція пов'язана з позитивними змінами за показниками афекту/настрою, однак «природа природи» (конкретні елементи середовища) часто описується недостатньо, що ускладнює практичне впровадження в урбан-дизайні й громадському здоров'ї (Barnes et al., 2019). Для контекстів організаційної психології це важливо тим, що ресурси середовища (зокрема природного) можуть входити до екосистемної підтримки резильєнтності й ПМЗ (Ungar & Theron, 2020; Barnes et al., 2019).

ПМЗ у професійних групах: контекст війни, організації та соціальні ресурси

Український контекст останніх років актуалізував емпіричні дослідження ментального здоров'я в організаціях і професійних групах. У моделі ментального здоров'я працівників банківської сфери ПМЗ розглядається як ключовий показник рефлексивно-емоційної складової поряд зі стабільністю психічного здоров'я; результати демонструють переважно середні рівні загального ментального здоров'я, з відносно сильнішою операційною складовою (стрес/копінг) і менш вираженою соціально-особистісною (довіра, оптимізм) (Dubych, 2025). У дослідженні освітян громади в умовах війни зафіксовано високі частки низького суб'єктивного благополуччя та фізичного самопочуття і відносно невелику частку осіб з високим ПМЗ, що

інтерпретується як потреба в системній психоемоційній підтримці (Yakubovych, 2025). Такі дані підкреслюють, що ПМЗ у професійному середовищі тісно переплетене із соціальними ресурсами, довірою, оптимізмом і можливостями відновлення.

Теоретично близькою є проблематика суб'єктивної безпеки, де ментальне здоров'я описується як чинник, що підтримує внутрішній контроль/стабільність і здатність адаптації; у вимірі суб'єктивної безпеки особливу роль відіграють тривожність, страх, довіра та впевненість у майбутньому (Rodina & Babi, 2024). Це релевантно й для аналізу ПМЗ як ресурсу в умовах високої невизначеності.

Соціально-культурний вимір ПМЗ: стигма та звернення по допомогу

Вивчення ПМЗ пов'язане не лише з вимірюванням ресурсів, а й із соціальними бар'єрами доступу до підтримки. У якісному дослідженні студентів показано, що стигма сприймається як вагомий бар'єр до звернення по допомогу; серед ключових тем — потреба в освіті/обізнаності, співчутті/розумінні та кращому «зв'язуванні» з ресурсами підтримки (Vidourek & Burbage, 2018). Хоча це інший контекст, висновки узгоджуються з ідеєю, що підтримка ПМЗ у групах ризику потребує не лише індивідуальних інтервенцій, а й зміни організаційної/соціальної культури.

Отже, позитивне ментальне здоров'я є самостійним науковим конструктом, що відрізняється від психопатології й має оцінюватися паралельно з нею в межах dual-factor підходу (Lukat et al., 2016; Trompetter et al., 2017; Iasiello et al., 2019).

ПМЗ має надійні інструменти вимірювання (PMH-scale, MHC-SF, WEMWBS), що дозволяють порівнювати групи та відстежувати зміни в часі й під впливом інтервенцій (Lukat et al., 2016; Tamminen et al., 2020; Dubych, 2025).

Високі рівні ПМЗ пов'язані з резильєнтністю та вищими шансами одужання/відновлення при психічних розладах; перспективними механізмами є самоспівчуття, позитивні емоції та адаптивний копінг (Trompetter et al., 2017; Gloria & Steinhardt, 2014; Iasiello et al., 2019).

На ПМЗ впливають поведінкові й середовищні чинники (фізична активність/седентарність, контакт із природою), а також соціальні умови (довіра, оптимізм, культура підтримки, стигма) (Tamminen et al., 2020; Barnes et al., 2019; Vidourek & Burbage, 2018; Dubych, 2025; Yakubovych, 2025).

У контексті нашого дослідження ПМЗ доцільно розглядати як один із ключових психологічних ресурсів, що потенційно підтримує суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців в умовах інтенсивного когнітивного навантаження, високої невизначеності та хронічного стресу, а також може бути мішенню профілактичних і підтримувальних програм на рівні організації та індивіда (Ungar & Theron, 2020; Lukat et al., 2016; Tamminen et al., 2020).

1.6. Концептуальна модель дослідження

Узагальнення теоретичних положень, представлених у попередніх підрозділах (1.1–1.5), дозволило сформуванню концептуальну модель дослідження, яка пояснює суб'єктивне благополуччя (СБ) ІТ-фахівців як результат взаємодії психологічних ресурсів і психологічних чинників ризику в конкретному соціально-демографічному та контекстувальному середовищі. Модель не є “доказом причинності”, а виступає системою дослідницьких припущень про очікувані зв'язки, які надалі перевірятимуться емпірично (у розділі 3) засобами кореляційного, регресійного та факторного аналізу.

Залежна змінна (outcome): суб'єктивне благополуччя

У межах роботи суб'єктивне благополуччя розглядається як інтегральний індикатор суб'єктивної якості життя та функціонування, який охоплює психологічний, соматичний/фізичний та соціально-реляційний виміри. Операціоналізація здійснюється за допомогою Модифікованої шкали суб'єктивного благополуччя BBC-SWB, що дозволяє отримати узагальнений показник СБ (та, за потреби, аналізувати його структурні компоненти).

Логіка моделі виходить з того, що СБ у професійному середовищі ІТ є чутливим до:

- наявності внутрішніх ресурсів саморегуляції та позитивного функціонування;
- здатності переносити невизначеність і зміни;
- накопичення хронічного робочого стресу, що проявляється як вигорання;
- контексту війни, міграційного досвіду та соціально-демографічних умов.

Психологічні предиктори: “ядро” моделі

Усі психологічні змінні поділено на дві групи: ресурси та ризики. Такий поділ задає внутрішню логіку моделі: СБ очікувано підвищується за домінування ресурсів і знижується при домінуванні ризикових чинників.

А) Психологічні ресурси

1) Позитивне ментальне здоров'я (PMH-Scale)

У моделі ПМЗ є базовим ресурсом позитивного функціонування (самоприйняття, життєва ефективність, внутрішня стійкість, оптимізм, здатність до відновлення). Теоретично очікується, що високий рівень ПМЗ:

- прямо підсилює СБ (людина частіше оцінює своє життя як задовільне/повноцінне);
- може частково “амортизувати” негативні наслідки невизначеності та професійного стресу.

2) Емоційний інтелект (методика Н. Холла)

Емоційний інтелект у моделі виконує функцію ресурсу саморегуляції та соціальної ефективності: розпізнавання й розуміння емоцій, керування емоційними реакціями, підтримання конструктивної взаємодії, зниження інтенсивності деструктивного переживання стресу. Для ІТ-середовища це особливо релевантно через:

- командну роботу (в т.ч. міжкультурну/віддалену),
- високі вимоги до комунікації й узгодження,
- часту зміну задач і пріоритетів,
- наявність ситуацій конфлікту/оцінювання/дедлайнів.

Очікується, що вищий ЕІ пов'язаний з вищим СБ безпосередньо та/або опосередковано — через нижче вигорання і кращу адаптацію.

Б) Психологічні чинники ризику

3) Інтолерантність до невизначеності (IUS-12)

Інтолерантність до невизначеності розглядається як ризик-чинник, що підсилює тривожність, ригідність, потребу в надмірному контролі, а також знижує адаптивність до змін. У ІТ-праці невизначеність є хронічною (зміна вимог, технологій, ринку, пріоритетів, часових рамок), тому очікується:

- негативний зв'язок між IUS-12 і СБ;
- потенційне посилення вигорання через накопичення напруги в умовах непевності.

4) Професійне вигорання (MBI: Маслач–Джексон, адаптація Н. Є. Водоп'янової)

Вигорання є ключовим ризиком у моделі та описує хронічні наслідки тривалого професійного стресу. У класичній тривимірній концепції воно охоплює:

- емоційне виснаження (виснаження ресурсів),
- деперсоналізацію/цинізм (відсторонення, зниження емпатійності/залученості),
- редукцію професійних досягнень (зниження суб'єктивної ефективності/цінності результатів).

У концептуальній моделі передбачається прямий негативний вплив вигорання на СБ, оскільки вигорання знижує відчуття якості життя, задоволеність діяльністю, емоційну насиченість і загальне відчуття контролю.

Також теоретично припускається, що вигорання може бути “механізмом”, через який ризики (невизначеність) і дефіцит ресурсів (низький ЕІ/ПМЗ) відбиваються на СБ (цю логіку надалі можна перевіряти регресійно або через порівняння моделей).

Контекстуальні та соціально-демографічні змінні: фон і можливі модифікатори

Окрім психологічних предикторів, модель включає змінні контексту, які мають важливе значення саме для сучасної української реальності та професійної специфіки ІТ.

Місце проживання (Україна / поза межами України)

Розглядається як маркер різного рівня впливу воєнного контексту, фізичної небезпеки, досвіду міграції/адаптації, доступу до підтримки та стабільності умов життя. Воно може:

- прямо впливати на СБ;
- змінювати (посилювати/послаблювати) зв'язки між IUS-12, вигоранням і СБ.

Сфера діяльності (ІТ / не-ІТ)

Змінна потрібна для перевірки, наскільки виявлені зв'язки є:

- універсальними (характерними для різних професій),
- або більш специфічними для ІТ-середовища (інтенсивність змін, характер задач, можливості дистанційної роботи, стиль організації праці).

Вік, стать

Розглядаються як індикатори можливих відмінностей у досвіді адаптації, емоційній регуляції, схильності до вигорання, а також у доступі до соціальної підтримки. У моделі вони не є “центром” пояснення, але важливі для коректної інтерпретації та перевірки стабільності ефектів у різних групах.

Формалізація концептуальної моделі (очікувані напрями зв'язків)

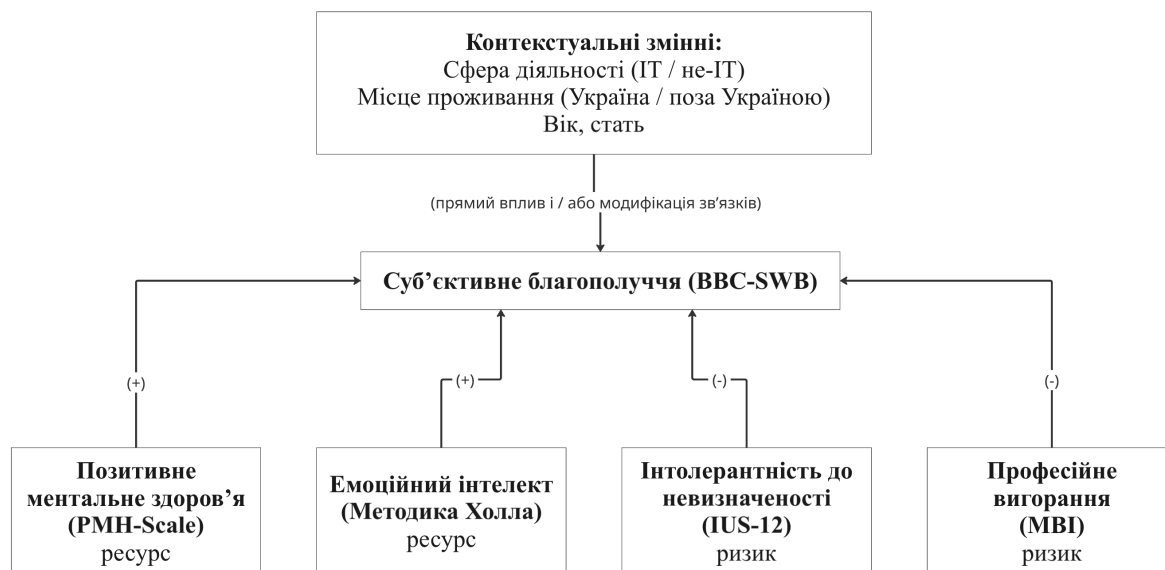
У стислому вигляді модель формулюється так:

- СБ (BBC-SWB) є функцією співвідношення:
 - ресурсів: ПМЗ (РМН) та EI,
 - ризиків: IUS-12 та вигорання (MBI),
 - з урахуванням контексту: місце проживання, сфера діяльності, вік, стать.

Очікувані напрями зв'язків:

- РМН → СБ: (+)
- EI → СБ: (+)
- IUS-12 → СБ: (–)
- Вигорання → СБ: (–)

Концептуальна модель дослідження



Висновки до розділу І

У розділі І здійснено теоретичний аналіз проблеми суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців та систематизовано ключові психологічні й контекстуальні змінні, що визначають його рівень у сучасних умовах.

Показано, що суб'єктивне благополуччя є багатовимірним інтегральним показником якості життя. Воно охоплює емоційні переживання, когнітивну оцінку та ціннісно-сміслові орієнтації, дозволяючи комплексно фіксувати рівень функціонування особистості.

Визначено ключові фактори ризику, що знижують благополуччя. Інтолерантність до невизначеності розглядається як вразливість, що веде до зростання тривоги і є особливо критичною для мінливого ІТ-середовища. Професійне вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень) виступає наслідком хронічного стресу. В ІТ-сфері цей ризик посилюється високими когнітивними навантаженнями, дедлайнами та розмиттям меж між роботою й відпочинком.

Окреслено провідні психологічні ресурси. Позитивне ментальне здоров'я (у логіці «двох континуумів») виступає базовим конструктом, що забезпечує

резильєнтність, адаптивний копінг та здатність до відновлення. Емоційний інтелект є ресурсом саморегуляції та соціальної ефективності, який допомагає підтримувати стресостійкість і запобігати професійному виснаженню в умовах інтенсивної командної взаємодії.

Узагальнення теоретичних положень дозволило сформулювати концептуальну модель дослідження. У ній суб'єктивне благополуччя розглядається як залежна змінна, що формується під впливом взаємодії психологічних ресурсів (ПМЗ, емоційний інтелект) та чинників ризику (інтолерантність до невизначеності, вигорання). Крім того, модель враховує соціально-демографічні та контекстуальні характеристики (сфера діяльності, вплив війни, місце проживання), які здатні модифікувати ці зв'язки.

Отже, перший розділ створює надійне теоретико-методологічне підґрунтя для подальшої емпіричної перевірки концептуальної моделі та гіпотез у наступних розділах роботи.

РОЗДІЛ II

ОПИС ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АНАЛІЗ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

2.1. Вибір методик для дослідження

Методи дослідження суб'єктивного благополуччя

Diener, E., Oishi, S. & Tay, L. у своїй статті «Advances in subjective well-being research» підкреслюють значну еволюцію та розмаїття методологічних підходів у вивченні суб'єктивного благополуччя (СБ). Ця еволюція спрямована на підвищення валідності (точності вимірювання того, що має вимірюватися), надійності (стабільності та відтворюваності результатів) та, що особливо важливо, на можливість встановлення причинно-наслідкових зв'язків, а не лише кореляцій.

Самозвітні шкали (Self-Report Rating Scales)

Це традиційний і досі основний інструмент дослідження СБ. Головна ідея полягає в тому, що суб'єктивне благополуччя, за своєю природою, найкраще оцінюється самими індивідами. Тому ці шкали надають пріоритет особистим оцінкам та переживанням людей щодо їхнього життя. Вони охоплюють як рефлексивні когнітивні судження (наприклад, задоволеність життям), так і емоційні реакції на поточні життєві події (позитивні та негативні емоції).

Надійність: самозвіти демонструють високу стабільність у часі. Наприклад, мета-аналіз показав коефіцієнт ретестової надійності до 0.79 за період до одного місяця, що свідчить про послідовність відповідей, коли життєві обставини не змінюються.

Конвергентна валідність: Існує значна узгодженість самозвітних показників з оцінками інших осіб. Середня кореляція між самозвітами та звітами друзів/родичів становила 0.42. Цікаво, що середні рівні задоволеності життям за самозвітами та звітами інформаторів зазвичай не відрізняються суттєво (наприклад, різниця становила $d = -0.13$), що вказує на консенсус щодо рівня щастя між самою людиною та її оточенням.

Поведінкові кореляти: Самозвіти також корелюють з об'єктивними показниками поведінки та біологічними маркерами:

- Міміка: Кореляція з інтенсивністю посмішки на фотографіях ($r = 0.34\text{--}0.47$).
- Пам'ять: Зв'язок з кількістю згаданих позитивних або негативних життєвих подій ($r = 0.42$).
- Мова: Кореляція з використанням позитивних чи негативних слів у соціальних мережах ($r = 0.26$).
- Фізіологія: У найменш щасливої квінтילі спостерігався на 32.1% більший вихід кортизолу (гормону стресу), ніж у найщасливішої квінтилі, що підтверджує зв'язок СБ з біологічними процесами.

Обмеження та їх врахування:

- Ситуативні фактори: Дослідники визнають, що на оцінки СБ можуть впливати зовнішні фактори. Наприклад, погода під час оцінки може мати незначний вплив, хоча великі дослідження часто не виявляють суттєвих ефектів.
- Ефект порядку запитань: Порядок, у якому задаються питання, може спотворювати відповіді. Хоча цей ефект зазвичай невеликий ($d = 0.18$), були виявлені випадки значного впливу (наприклад, $d = -0.67$, коли політичні питання передували питанням про задоволеність життям), що може призвести до хибних висновків. Це показує, що попередні питання можуть впливати на оцінку, якщо вони стосуються сфер, важливих для респондента.
- Добові та тижневі коливання: Існують відомі циклічні зміни в СБ. Позитивні емоції, як правило, досягають піку опівдні та ввечері, а люди в цілому щасливіші в суботу, ніж у понеділок. Дослідники повинні враховувати ці фактори, щоб уникнути спотворень.

Інноваційні методи для підвищення валідності та роздільної здатності

Для подолання деяких обмежень самозвітів та отримання більш точних даних, дослідники розробили та впровадили нові методики:

Екологічна моментальна оцінка (Ecological Momentary Assessment, EMA) та метод реконструкції дня (Day Reconstruction Method, DRM):

- ЕМА: Дозволяє збирати дані про емоції та переживання індивідів у "реальному часі" в їхньому повсякденному житті, зазвичай через регулярні запити на мобільні пристрої.
- DRM: Метод, де респондент детально згадує та описує всі події попереднього дня, оцінюючи свої емоції та стани під час кожної діяльності.

Обидва методи мінімізують спотворення, пов'язані з помилками пам'яті, які можуть виникати при ретроспективних самозвітах. Важливо, що агреговані дані, отримані за допомогою цих методів, тісно корелюють з традиційними самозвітами СБ ($r = 0.62-0.77$), підтверджуючи їхню узгодженість.

Використання технологій для збору даних:

- Аналіз міміки: Об'єктивна оцінка емоційних проявів через розпізнавання виразів обличчя.
- Текстовий аналіз: Дослідження змісту біографій, щоденників, публікацій у соціальних мережах (наприклад, Twitter) для виявлення емоційних патернів та тенденцій СБ.
- Фізіологічні вимірювання: Використання біомаркерів (наприклад, рівень кортизолу) для оцінки стресу та емоційного стану.
- Нейровізуалізація: Дослідження мозкової активності (наприклад, за допомогою фМРТ) для ідентифікації нейронних корелятів СБ.

Big Data - аналіз величезних масивів даних, отриманих з цифрових джерел (наприклад, інтернет-пошукові запити, дані соціальних мереж), для виявлення тенденцій СБ на великих популяційних рівнях. Це дозволяє досліджувати СБ у масштабах, недосяжних для традиційних методів.

Застереження щодо інноваційних методів:

- Трудомісткість та масштабованість: Багато з цих нових методів є дуже інтенсивними з точки зору ресурсів та часу, що ускладнює їх масштабування для великих вибірок.
- Соціальна бажаність та репрезентативність: При використанні даних соціальних мереж можуть виникати проблеми соціальної бажаності (люди можуть надавати неправдиву інформацію, щоб виглядати краще) та

репрезентативності вибірки (користувачі соціальних мереж не завжди відображають усю популяцію).

Дизайн досліджень

Методологія досліджень СБ також еволюціонувала. Зокрема, відбувся перехід до великих репрезентативних вибірок. Історично дослідження СБ починалися з невеликих, інтенсивних вивчень окремих випадків або зручних вибірок. Однак сучасні дослідження включають великомасштабні репрезентативні опитування, що охоплюють цілі країни та регіони світу. Це, в свою чергу, дозволило встановити універсальні аспекти СБ, що є спільними для різних культур. А також визначити роль національних та громадських факторів (таких як політична свобода, рівень корупції, ВВП на душу населення) у формуванні СБ.

Почали розвиватися поздовжні, експериментальні та інтервенційні дослідження. Ці типи досліджень спрямовані на встановлення більш чітких причинно-наслідкових зв'язків між факторами та СБ, замість простої фіксації кореляцій. Поздовжні дослідження дозволяють відстежувати зміни СБ у одних і тих же індивідів протягом тривалого часу, що дає можливість аналізувати крос-лагоджені ефекти (наприклад, як дохід впливає на СБ з часом і навпаки).

Експериментальні дослідження включають маніпуляцію одними змінними для вимірювання впливу на СБ (наприклад, як щастя може буферувати негативний вплив експериментального впливу на віруси).

Інтервенційні дослідження - розробка та оцінка ефективності програм та втручань, спрямованих на підвищення СБ.

Для нашої курсової роботи ми обрали методику «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (THE MODIFIED BBC SUBJECTIVE WELL-BEING SCALE (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер).

Призначення та концепція:

Ця методика розроблена для комплексної оцінки загального благополуччя людини. Вона враховує ключові аспекти життя, які впливають на суб'єктивне сприйняття якості життя, а саме: психічне та фізичне здоров'я, міжособистісні

стосунки та взаємодія з навколишнім середовищем. Модифікована версія, на відміну від оригінального варіанту, вважається більш зручною для заповнення та полегшує подальший статистичний аналіз даних.

Структура методики:

Шкала "The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)" складається з 24 пунктів. Для оцінки відповідей респондентів використовується 5-бальна шкала, що є відмінністю від 4-бальної шкали в початковій версії. Методика поділяється на три основні субшкали, кожна з яких фокусується на окремій сфері благополуччя:

- 1.** Психологічне благополуччя: Ця частина оцінює такі аспекти, як відчуття контролю над власним життям, оптимістичний погляд на майбутнє, впевненість у своїх думках та переконаннях, а також здатність до особистісного росту та розвитку.
- 2.** Фізичне здоров'я та благополуччя: Субшкала вимірює задоволеність фізичним станом, якістю сну, здатність до продуктивної роботи та повсякденної активності, можливість займатися спортом і повноцінно відпочивати, а також відсутність ознак депресії чи тривоги.
- 3.** Стосунки: Цей компонент зосереджений на комфорті у взаємодії з іншими людьми, наявності щасливих дружніх та особистих зв'язків, здатності звертатися за допомогою та задоволеності інтимним життям.

Процедура адаптації та стандартизації BBC-SWB:

Адаптація методики BBC-SWB до українських реалій відбувалася за стандартною науковою процедурою. Спершу було здійснено переклад з англійської мови на українську філологом, залучаючи психологів-експертів для забезпечення змістовної точності. Було застосовано "симетричний переклад", що гарантує збереження первісного значення та адекватне розуміння для українських користувачів. Після перевірки еквівалентності перекладеної версії з оригіналом, було зібрано дані на широкій вибірці.

Вибірка дослідження адаптації методики BBC-SWB:

У дослідженні взяли участь 502 респонденти з центральних регіонів України. Вибірка включала 69,7% жінок та 30,3% чоловіків віком від 18 до 75

років, що представляли різні соціальні верстви. Дослідження проводилося у квітні-червні 2022 року.

Психометричні властивості (надійність та валідність):

Адаптована методика продемонструвала високі показники надійності та валідності:

- Надійність:
 - Внутрішня узгодженість: Загальний коефіцієнт α -Кронбаха склав 0,918, що свідчить про високу внутрішню узгодженість методики в цілому. Для окремих субшкал показники α -Кронбаха також були високими, коливаючись у діапазоні 0,810 – 0,873.
 - Метод розщеплення навпіл: Коефіцієнт надійності за Спірменом-Брауном становив 0,887, що додатково підтверджує надійність інструменту.
 - Ре-тестова надійність: Повторне опитування 48 осіб через 12 тижнів виявило статистично значущий кореляційний зв'язок між двома зрізами ($p < 0,01$), підтверджуючи стабільність результатів у часі.
- Валідність (конкурентна): Для перевірки конкурентної валідності було використано опитувальник "Стабільність психічного здоров'я – коротка форма" (MHC-SF), який вимірює схожі аспекти благополуччя. Виявлено значущий кореляційний зв'язок між загальними показниками BBC-SWB та MHC-SF ($r = 0,449$, $p < 0,001$). Особливо тісний зв'язок спостерігався між субшкалами "психологічне благополуччя" обох методик ($r = 0,568$, $p < 0,001$).

Стандартизація методики BBC-SWB:

Стандартизація методики BBC-SWB включала визначення середніх арифметичних значень (M) та стандартних відхилень (SD) для загального показника та субшкал. Оскільки значущих гендерних відмінностей у показниках благополуччя не було виявлено, стандартизація проводилася на всій вибірці. Загальний показник суб'єктивного благополуччя склав $M = 84,30$ при $SD = 15,33$. Розподіл даних відповідав нормальному, що дозволило встановити

нормативні показники для низького, середнього та високого рівнів благополуччя.

Отже, адаптована та стандартизована методика "The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)" є надійним та валідним інструментом для оцінки суб'єктивного благополуччя на українській вибірці. Саме тому ми вирішили використати цю методику для дослідження суб'єктивного благополуччя IT фахівців.

Методи дослідження толерантності до невизначеності

У психологічній науці для дослідження толерантності до невизначеності (ТН) застосовується різноманітний інструментарій, який умовно можна класифікувати за метою застосування та особливостями:

Опитувальники: Найбільш поширений метод дослідження ТН, що дозволяє оцінити цей конструкт як особистісну рису. Опитувальники містять ряд тверджень, які описують поведінку, думки чи почуття людини у ситуаціях невизначеності. Респонденти мають виразити ступінь своєї згоди чи незгоди з кожним твердженням, що дозволяє отримати кількісну оцінку рівня ТН. Наведемо приклади опитувальників:

- Шкала толерантності до невизначеності Баднера (Budner, 1962) - містить 16 пунктів, спрямованих на оцінку сприйняття невизначеності як бажаної або загрозової.
- Багатофакторна шкала толерантності до невизначеності Маклейна (McLain, 1993) - включає 22 пункти, які оцінюють реакції на невизначені, складні та суперечливі стимули.

Перевагою опитувальників є їхня простота використання та можливість охоплення великої кількості респондентів. Однак, слід враховувати, що результати можуть бути схильні до впливу соціальної бажаності та інших упереджень, властивих самозвітам.

Методики оцінки когнітивних стилів: Застосовуються для дослідження зв'язку ТН з особливостями когнітивної сфери, зокрема зі стилями мислення, стратегіями обробки інформації та прийняття рішень (Lytvyn, 2019). Прикладом можуть стати методики оцінки аналітичного та інтуїтивного стилів, що

дозволяють визначити, якому способу обробки інформації надає перевагу людина в умовах невизначеності.

Перевагою даних методик є їхня спрямованість на вивчення когнітивних процесів, що лежать в основі ТН. Однак, вони не завжди дозволяють оцінити емоційні та мотиваційні аспекти цього конструкту.

Експериментальні методи: Використовуються для вивчення впливу ТН на прийняття рішень і поведінку в умовах невизначеності. Учасникам пропонуються завдання, які моделюють ситуації вибору за наявності неповної або суперечливої інформації, а дослідники аналізують їхні стратегії, рішення та емоційні реакції (Lauriola & Levin, 2001).

Наприклад: експерименти з вибором між варіантами з різним ступенем ризику та невизначеності наслідків, що дозволяють дослідити вплив ТН на схильність до ризику та готовність до прийняття неоднозначних рішень.

Перевагою експериментальних методів є можливість дослідити поведінку людини в реальних умовах вибору. Однак, вони можуть бути трудомісткими та вимагати ретельного контролю зовнішніх змінних.

Intolerance of Uncertainty Scale - 12 (IUS-12): Коротка форма шкали, яка оцінює дискомфорт, викликаний невизначеністю щодо значущих подій. Вона складається з 12 пунктів, і дослідження показали її надійність та валідність у різних популяціях.

IUS-12 може бути використана для оцінки зв'язку між ТН та тривожністю, депресією та іншими розладами настрою. Вона також може допомогти в дослідженні впливу ТН на прийняття рішень та адаптивну поведінку в умовах невизначеності.

Таким чином, арсенал методів дослідження ТН є досить широким і дозволяє вивчати даний конструкт з різних точок зору. Вибір конкретного методу залежить від мети дослідження, специфіки досліджуваної вибірки та можливостей дослідника.

У нашій курсовій роботі буде застосовано саме Intolerance of Uncertainty Scale - 12 (IUS-12), тому що ця методика є доведено валідною та надійною, є професійно адаптованою українською мовою та є легкою до заповнення.

Структура та застосування методики IUS-12:

Методика IUS-12 складається з дванадцяти запитань і базується на двофакторній моделі, що включає:

1. Шкалу прогностичної тривоги (7 пунктів), яка описує когнітивні аспекти ставлення до невизначеності (усвідомлені очікування та переконання щодо майбутнього).
2. Шкалу гнітючої тривоги (5 пунктів), яка відображає тілесно-емоційні реакції на невизначеність та несподівані події.

Опитувальник є інструментом самооцінки, який може бути заповнений онлайн або через усне опитування (особисто чи по телефону). Відповіді фіксуються за п'ятибальною шкалою, що відображає ступінь типовості кожного твердження для респондента. Завдяки простоті формулювань, заповнення тесту займає приблизно 5-10 хвилин.

Розробка та адаптація IUS-12:

Оригінальна версія IUS, що спочатку складалася з 27 пунктів, була розроблена Freeston та співавт. у 1994 році. Пізніше, у 2007 році, R. Nicholas Carleton, M.A. Peter J. Norton та Gordon J.G. Asmundson створили скорочену 12-пунктову версію, яка виявилася більш стабільною та ефективною.

Українська адаптація та валідизація методики відбулася у 2019-2020 роках під керівництвом Ганни Громової, за участю команди перекладачів та фахівців. Дозвіл на адаптацію був отриманий від одного з авторів оригіналу.

Психометричні властивості IUS-12:

Інструмент пройшов ретельну психометричну перевірку, демонструючи високу надійність та валідність як в оригінальних дослідженнях (загальна внутрішня узгодженість $\alpha = .91$), так і в українській адаптації (на вибірці з 226 осіб, загальна $\alpha = 0.81$, для субшкал $\alpha = 0.76$ та $\alpha = 0.70$ відповідно). Доведено, що скорочення кількості пунктів не призвело до суттєвої втрати валідності.

Інтерпретація результатів IUS-12:

Інтерпретація базується на сумарному сирому балі (від 12 до 60), а також на окремих балах за двома субшкалами.

- Низький рівень (12-27 балів): Респондент відзначається значною стійкістю до непередбачуваних обставин, з легкістю пристосовується до нових умов і зберігає емоційну стабільність. Він відкритий до нових можливостей та активно шукає конструктивні рішення.
- Середній рівень (28-42 бали): Оптимальний рівень, що свідчить про достатню гнучкість у зміні планів та здатність підтримувати баланс між реагуванням на поточні несподіванки та довгостроковим плануванням життя.
- Високий рівень (43-60 балів): Особи з цим рівнем сприймають невизначені ситуації як загрозливі, схильні до категоричного мислення та імпульсивних рішень. Вони уникають неоднозначності, відчують значне занепокоєння та стрес у незрозумілих обставинах. Таким особам часто важко адаптуватися до змін, що може негативно позначатися на їхньому загальному добробуті, тому рекомендується звернення до фахівця.

Методи дослідження емоційного інтелекту

У сучасній психології для оцінки емоційного інтелекту (EI) використовують різноманітні підходи, які умовно можна поділити на тести здібностей, опитувальники самооцінки та змішані моделі (Bar-On, 1997; Mayer, Salovey, Caruso, 2002).

Тести здібностей емоційного інтелекту

Ці методики розглядають EI як специфічний когнітивний конструкт – здатність сприймати, розуміти та регулювати емоції. Прикладами є тест MSCEIT (Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test), задачі якого нагадують інтелектуальні: респондент обирає найадекватнішу емоційну реакцію або оцінює емоційний зміст стимулів.

Перевагою таких методів є орієнтація на «об'єктивно правильні» відповіді та менша залежність від соціальної бажаності. Водночас їх застосування є більш трудомістким, вони потребують ліцензійних прав і складних процедур обробки.

Опитувальники самооцінки емоційного інтелекту

У цьому підході EI розглядається переважно як сукупність особистісних

рис, установок і звичних способів емоційної регуляції. Респондент оцінює типові для себе реакції в емоційно насичених ситуаціях. До цього типу належить, зокрема, опитувальник Н. Холла та ін.

Перевагою опитувальників є простота застосування, можливість охоплення великих вибірок та зручність статистичного аналізу. Обмеженнями є залежність від суб'єктивної самооцінки, вплив тенденції до соціально бажаних відповідей та обмежена можливість виявлення неусвідомлюваних аспектів емоційної регуляції.

Змішані моделі емоційного інтелекту

У змішаних моделях ЕІ поєднується з мотиваційними, характерологічними та соціально-поведінковими рисами (наприклад, модель Бар-Она, 1997). Такі інструменти дозволяють отримати широке уявлення про емоційне функціонування особистості, але іноді розмивають кордони між ЕІ та іншими психологічними конструктами (стресостійкість, екстраверсія тощо).

Таким чином, вибір конкретного інструменту для діагностики ЕІ залежить від дослідницьких завдань, теоретичного розуміння самого конструкту, а також практичних можливостей організації дослідження.

У нашій магістерській роботі для діагностики емоційного інтелекту обрано **«Методику дослідження емоційного інтелекту Н. Холла»** (Колчигіна, Вербовата, 2020; Лящ, Хуртенко, Марчук, 2023)

, оскільки вона:

- дозволяє отримати диференційований профіль окремих компонентів ЕІ;
- є зручною для групового та індивідуального обстеження;
- широко застосовується у вітчизняних емпіричних дослідженнях, що спрощує інтерпретацію та порівняння результатів.

Структура та зміст методики Н. Холла (Колчигіна, Вербовата, 2020; Лящ, Хуртенко, Марчук, 2023)

Методика належить до опитувальників самооцінки та спрямована на виявлення індивідуальних відмінностей в емоційній сфері. Вона містить 30 тверджень, що описують типові реакції та установки людини щодо власних і чужих емоцій. Відповіді респондентів фіксуються за шкалою, що відображає

ступінь згоди/незгоди з кожним твердженням (Колчигіна, Вербова, 2020; Лящ, Хуртенко, Марчук, 2023).

За результатами опитувальника обчислюються п'ять основних показників, що відображають ключові компоненти емоційного інтелекту:

1. Емоційна обізнаність (усвідомлення власних емоцій) – здатність розпізнавати, диференціювати та вербалізувати власні емоційні стани. Високі показники свідчать про розвинену рефлексію емоцій та точність їхнього розпізнавання.
2. Управління власними емоціями – уміння регулювати силу, тривалість та вираження емоцій, зберігати самоконтроль у стресових ситуаціях. Підвищені значення вказують на здатність до конструктивної саморегуляції.
3. Самомотивація – здатність використовувати емоційні переживання як ресурс для досягнення цілей, підтримання активності та наполегливості. Високий рівень цієї шкали пов'язаний із стійкістю до перешкод і вмінням підтримувати внутрішню мотивацію.
4. Емпатія (розуміння емоцій інших людей) – здатність розпізнавати емоційні стани оточення, співпереживати, враховувати почуття інших у взаємодії. Високі показники свідчать про розвинену чутливість до емоцій співрозмовників та схильність до підтримуючої поведінки.
5. Управління емоціями інших людей – уміння впливати на емоційний стан партнерів по спілкуванню, підтримувати, заспокоювати або, навпаки, активізувати їх. Цей показник відображає соціально-психологічні навички регуляції емоційного фону взаємодії.

Сумарний індекс емоційного інтелекту може розглядатися як узагальнена характеристика рівня розвитку EI, тоді як аналіз окремих шкал дозволяє виявити сильні та слабкі сторони емоційної сфери особистості.

Процедура застосування та обробки

Опитувальник заповнюється індивідуально або в групі. Респонденту пропонується уважно прочитати кожне твердження та оцінити ступінь його

відповідності власній типовій поведінці. Час виконання, як правило, не перевищує 10–15 хвилин.

Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку балів за кожною шкалою. На основі отриманих значень виділяються низький, середній та високий рівні вираженості відповідних компонентів емоційного інтелекту. Інтерпретація результатів проводиться з урахуванням вікових, професійних та ситуативних особливостей вибірки.

Використання даної методики у нашому дослідженні дає змогу не лише отримати загальний показник емоційного інтелекту, але й проаналізувати специфіку розвитку окремих його складових у вибірці IT-фахівців, що є важливим для подальшого зіставлення з показниками толерантності до невизначеності та суб'єктивного благополуччя.

Методи дослідження позитивного ментального здоров'я

Позитивне ментальне здоров'я розглядають як не просто відсутність психічних розладів, а наявність психологічних ресурсів, життестійкості та здатності людини ефективно функціонувати (Keyes, 2005; Lukat et al., 2016). Відповідно до цього у дослідженнях застосовують кілька основних підходів.

До найпоширеніших належать самозвітні шкали, спрямовані на оцінку суб'єктивного відчуття внутрішнього благополуччя, життєвої залученості, смислу, якості стосунків та здатності справлятися зі стресом. Перевагою таких інструментів є їхня простота, можливість охоплення великих вибірок та висока чутливість до змін стану респондентів унаслідок психологічних інтервенцій. Водночас вони залежать від щирості відповідей і можуть бути частково вразливими до ефекту соціальної бажаності.

Іншим напрямом є використання комплексних моделей психічного здоров'я, які поєднують показники благополуччя (позитивні емоції, задоволеність життям, психологічне та соціальне функціонування) з індикаторами психічних труднощів (депресивність, тривога, дистрес). Це дозволяє оцінювати не лише загальний рівень благополуччя, а й баланс між ресурсами і симптомами (Keyes, 2005). До таких інструментів належать, наприклад, шкали повноцінного психічного здоров'я (Mental Health Continuum).

Окремо розвиваються комбіновані підходи, які доповнюють самозвітні методики поведінковими або фізіологічними показниками (дані щодо сну, рівня стресу, залученості в активності, соціальної підтримки тощо). Однак у масових опитуваннях та прикладних дослідженнях, зокрема в умовах війни, провідну роль продовжують відігравати короткі валідні опитувальники, орієнтовані саме на позитивні аспекти ментального здоров'я.

З огляду на ці вимоги у нашій роботі для оцінки позитивного ментального здоров'я було обрано **«Шкалу позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale, PMH-Scale)**, яка є коротким, одновимірним, особистісно орієнтованим інструментом, поєднує гедоністичну та евдемоністичну традиції розуміння благополуччя (Lukat et al., 2016) і має адаптовану та стандартизовану українську версію (Карамушка, Терещенко, Креденцер, 2022).

Для оцінки позитивного ментального здоров'я у нашому дослідженні використано «Шкалу позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale, PMH-Scale), розроблену групою німецьких дослідників (Lukat, Margraf, Lutz, van der Veld, Becker, 2016) та адаптовану українською мовою Л.М. Карамушкою, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер (Карамушка, Терещенко, Креденцер, 2022).

Призначення та концепція

PMH-Scale поєднує гедоністичний (акцент на позитивних емоціях, задоволеності життям) та евдемоністичний (акцент на самореалізації, смислах, психологічному функціонуванні) підходи до розуміння благополуччя. Шкала спрямована на вимірювання внутрішніх факторів позитивного психічного здоров'я (емоційних і психологічних), водночас враховуючи і зовнішні аспекти – зокрема, соціальну підтримку, партнерські стосунки (Lukat et al., 2016).

PMH-Scale розглядається авторами як одновимірний, особистісно орієнтований, короткий інструмент, який:

- є легким для розуміння та заповнення;
- чутливий до змін (може використовуватися для оцінки ефективності інтервенцій, програм підтримки тощо);
- підходить для застосування як у клінічних, так і в неклінічних вибірках.

Структура методики

Оригінальна шкала РМН містить 9 тверджень, які відображають різні аспекти позитивного психічного функціонування (Lukat et al., 2016), зокрема:

- відчуття внутрішньої рівноваги та емоційної стабільності;
- здатність відчувати радість та задоволення від повсякденного життя;
- наявність життєвих смислів, цілей та інтересу до майбутнього;
- переживання підтримки з боку значущих інших, відчуття залученості до стосунків.

Респонденти оцінюють ступінь згоди з кожним твердженням за шкалою Лайкерта (наприклад, від «повністю не згоден» до «повністю згоден»). Отримані бали сумуються, утворюючи загальний показник позитивного ментального здоров'я: вищі значення свідчать про вищий рівень позитивного психічного функціонування.

Українська адаптація та вибірка

Адаптація РМН-Scale українською мовою була проведена Л.М. Карамушкою, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер у межах дослідження, спрямованого на адаптацію двох методик – BBC-SWB та РМН-Scale (Карамушка, Терещенко, Креденцер, 2022).

- У дослідженні взяли участь 502 респонденти з центральних регіонів України.
- Вибірка включала 69,7 % жінок та 30,3 % чоловіків віком від 18 до 75 років, які представляли різні соціальні сфери.
- Процедура адаптації передбачала переклад, експертну оцінку змістової еквівалентності тверджень, емпіричну перевірку структури шкали, аналіз психометричних показників та стандартизацію (Карамушка та ін., 2022).

Психометричні властивості РМН-Scale

За результатами дослідження, проведеного на українській вибірці, адаптована версія шкали продемонструвала достатньо високу надійність та валідність (Карамушка, Терещенко, Креденцер, 2022):

- Внутрішня узгодженість (коефіцієнти α -Кронбаха) знаходиться на високому рівні, що свідчить про однорідність пунктів та їх спрямованість на вимірювання єдиного конструкту – позитивного ментального здоров'я.
- Конструктна та конкурентна валідність підтверджені через зв'язки РМН-Scale з іншими показниками благополуччя та психічного здоров'я: вищі бали за шкалою позитивного ментального здоров'я асоціюються з вищими показниками суб'єктивного благополуччя та кращими індикаторами психічного стану.

Отримані результати дозволили авторам зробити висновок про можливість застосування адаптованої РМН-Scale для діагностики ментального здоров'я представників різних груп населення України, зокрема в умовах воєнних подій (Карамушка та ін., 2022).

Стандартизація та інтерпретація результатів

Стандартизація шкали РМН-Scale на українській вибірці передбачала визначення середніх значень та стандартних відхилень загального показника позитивного ментального здоров'я. Це дозволяє:

- проводити порівняльний аналіз між різними групами (за віком, статтю, професійною належністю тощо);
- виділяти умовно низький, середній та високий рівні позитивного ментального здоров'я.

Інтерпретація результатів базується на сумарному балові:

- нижчі значення можуть свідчити про знижений рівень позитивного психічного функціонування, потребу в додаткових ресурсах підтримки;
- вищі значення – про наявність внутрішніх і зовнішніх ресурсів, відносну стабільність емоційного стану, задоволеність життям та стосунками, відчуття смислу й перспектив.

Використання РМН-Scale в нашому дослідженні

Враховуючи наведені дані, адаптована українська версія РМН-Scale розглядається як надійний і валідний інструмент для оцінки позитивного ментального здоров'я. У нашій магістерській роботі її застосування дає змогу:

- кількісно оцінити рівень позитивного ментального здоров'я ІТ-фахівців;

- співвіднести його з показниками толерантності до невизначеності та суб'єктивного благополуччя (за BBC-SWB);
- виявити можливі ризикові зони та ресурси, пов'язані з ментальним здоров'ям у вибірці, що працює в умовах високої невизначеності та професійного навантаження.

Методи дослідження професійного вигорання

Професійне вигорання розглядають як багатовимірний синдром емоційного виснаження, деперсоналізації (цинічного ставлення до клієнтів/колег) та редукції професійних досягнень, що формується внаслідок хронічного професійного стресу (Maslach, Jackson, Leiter, 1996). Для його вивчення найчастіше застосовують:

- Опитувальники самозвіту (наприклад, опитувальник професійного вигорання К. Маслач – Maslach Burnout Inventory, MBI; опитувальник вигорання К. Бойко тощо), які дозволяють кількісно оцінити вираженість окремих компонентів вигорання.
- Стрес- та ресурс-орієнтовані шкали (шкали робочого стресу, робочої залученості, професійної задоволеності), що використовуються разом із опитувальниками вигорання для аналізу причин і наслідків синдрому.
- Клініко-психологічні інтерв'ю та якісні методи (напівструктуровані інтерв'ю, аналіз випадків, щоденникові записи), які поглиблюють розуміння індивідуальної динаміки вигорання, але є менш зручними для масових досліджень.

У масових емпіричних дослідженнях найбільш поширеними залишаються стандартизовані опитувальники, зокрема Maslach Burnout Inventory (MBI), який має адаптовані версії для різних культур і професійних груп.

З огляду на необхідність використання валідного та надійного інструменту, у нашому дослідженні для оцінки професійного вигорання застосовано методику «Діагностика професійного “вигорання”» за К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової.

Діагностика професійного "вигорання" (за К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Є. Водоп'янової)

Методика ґрунтується на опитувальнику Maslach Burnout Inventory (MBI) і призначена для діагностики трьох основних компонентів професійного вигорання у представників «люди-люди» професій, а також у працівників інших сфер (Maslach, Jackson, 1981; Водоп'янова, 2005).

Структура опитувальника

У адаптації Н. Є. Водоп'янової опитувальник містить 22 твердження, що описують різні відчуття та реакції, пов'язані з професійною діяльністю. Пункти згруповані у три шкали:

1. Емоційне виснаження (ЕВ)

Відображає відчуття емоційної спустошеності, втоми, перевантаження роботою, відсутності емоційних ресурсів для взаємодії з людьми.

Високі показники за цією шкалою свідчать про виражене почуття вичерпаності, перевантаження, «виснаженості» від професійних обов'язків.

2. Деперсоналізація (ДП)

Характеризує формування цинічного, відстороненого, емоційно холодного ставлення до клієнтів, колег, об'єктів праці.

Високий рівень деперсоналізації пов'язаний із негативними стереотипами, байдужістю, формальним або різким тоном у спілкуванні.

3. Редукція професійних досягнень (РПД)

Відображає суб'єктивне відчуття зниження власної професійної компетентності, успішності, значущості своєї роботи.

Високі бали за цією шкалою (з урахуванням зворотного характеру інтерпретації) свідчать про незадоволеність собою як професіоналом, відчуття марності зусиль, сумнів у власній ефективності.

Таким чином, методика дозволяє отримати як окремі показники за трьома компонентами, так і загальне уявлення про сформованість синдрому вигорання.

Процедура заповнення та шкалювання

Респондентам пропонується оцінити, як часто вони відчують або переживають те, що описано у кожному твердженні, за частотною шкалою (як

правило, від «ніколи» до «кожного дня»). Кожній відповіді надається відповідний числовий бал.

Обробка результатів передбачає:

- підрахунок сумарних балів окремо за шкалами ЕВ, ДП і РПД відповідно до ключа;
- порівняння отриманих значень із орієнтовними нормативними діапазонами (низький, середній, високий рівень вираженості кожного компонента вигорання).

Підвищені значення за ЕВ та ДП, у поєднанні зі зниженням відчуття професійних досягнень (РПД), інтерпретуються як високий рівень професійного вигорання.

Адаптація Н. Є. Водоп'янової та психометричні властивості

Адаптація опитувальника К. Маслач і С. Джексона, проведена Н. Є. Водоп'яною (Льошенко, Кондратьєва, 2021; Дьоміна, Мельничук, 2021), включала:

- лінгвістичну та змістовну адаптацію тверджень до російськомовного (і ширше – пострадянського) контексту;
- емпіричну перевірку структури шкал;
- аналіз надійності та валідності на вибірках представників різних професій (Льошенко, Кондратьєва, 2021; Дьоміна, Мельничук, 2021).

За даними досліджень, шкали методики демонструють достатньо високу внутрішню узгодженість (коефіцієнти α -Кронбаха для окремих субшкал, як правило, знаходяться в межах, прийнятних для дослідницьких цілей), а також конструктну та конкурентну валідність (зв'язки з показниками стресу, тривоги, психосоматичних скарг, професійної задоволеності тощо).

Це дає підстави розглядати адаптацію Н. Є. Водоп'янової як надійний та валідний інструмент для діагностики синдрому професійного вигорання у вітчизняних умовах.

Використання методики в нашому дослідженні

У контексті нашої магістерської роботи діагностика професійного вигорання за К. Маслач, С. Джексона (в адаптації Н. Є. Водоп'янової) дає змогу:

- оцінити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень у IT-фахівців;
- проаналізувати взаємозв'язки між компонентами професійного вигорання, толерантністю до невизначеності, суб'єктивним благополуччям та позитивним ментальним здоров'ям;
- виявити групи ризику щодо розвитку вигорання та потенційні ресурси його профілактики.

Застосування даної методики забезпечує стандартизований підхід до оцінки професійного вигорання та робить можливим порівняння отриманих результатів із даними інших досліджень, виконаних у близькому теоретико-методичному полі.

2.2. Дизайн дослідження. Опис вибірки

Як зазначалося вище, для нашого дослідження ми відібрали методики «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БiБiСi (BBC-SWB)», «Шкала позитивного ментального здоров'я (PMH-Scale)», «Шкала інтолерантності до невизначеності (IUS-12)», «Методика з дослідження емоційного інтелекту Холла», «Діагностика професійного "вигорання" (за К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової)».

Було створено файл у Google Forms для збору анонімних даних від респондентів. Весь подальший аналіз результатів здійснювався у програмі jamovi.

До нашої вибірки увійшли 43 спеціалісти зі сфери IT в якості основної групи досліджуваних та 42 спеціалісти з інших сфер, які сформували контрольну групу для порівняння.

Сфера роботи
85 відповідей

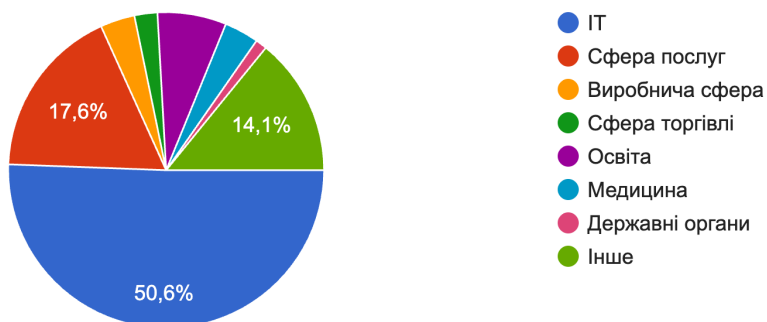


Рис 2.1. Сфера роботи досліджуваних

Більшість опитуваних склали жінки (59 жінок проти 26 чоловіків). В групі ІТ спеціалістів: 21 чоловік та 22 жінки.

Вкажіть вашу стать, будь ласка
85 відповідей

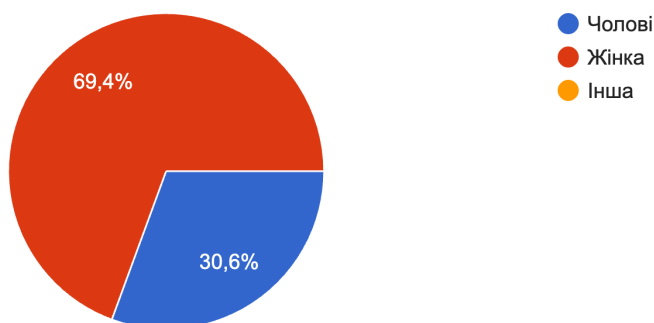


Рис 2.2. Стать досліджуваних

Щодо вікових категорій, то найбільшими діапазонами виявились 35-44 роки (38 чоловік) та 25-34 роки (28 чоловік). Третім за кількістю респондентів виявився діапазон 45-54 роки (13 чоловік). В групі ІТ спеціалістів: 18 - 24 роки (3 людини), 25 - 34 роки (11 чоловік), 35 - 44 роки (11 чоловік), 45-54 роки (2 чоловік).

Вкажіть ваш вік, будь ласка
85 відповідей

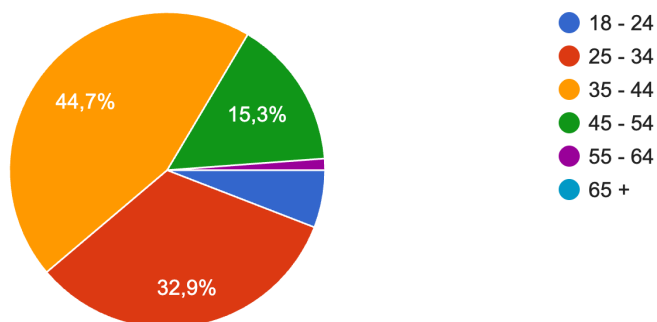


Рис 2.3. Віковий розподіл досліджуваних

Більшість респондентів на момент опитування проживали на території України. Серед ІТ спеціалістів 36 людей проживали на території України, 7 чоловік - за кордоном.

Вкажіть ваше місце поточного проживання
85 відповідей

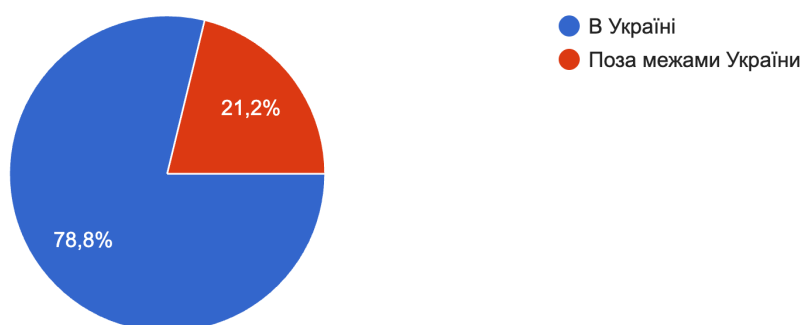


Рис 2.4. Місце проживання досліджуваних

Щодо впливу війни на контекст, в якому знаходилися респонденти, більшість, 48,2% опитаних, вказали, що не зазнали впливу чогось із запропонованих їм варіантів. 30,6% переїхали через війну, 23,5% мають близького члена родини, який служить у ЗСУ, 12,9% респондентів втратили майно, 7,1% втратили члена родини або близьку людину і ще 2,4% опитаних перебували на тимчасово окупованих територіях на момент опитування.

Вкажіть, як війна вплинула на вас (оберіть те, що стосується вас)

85 відповідей

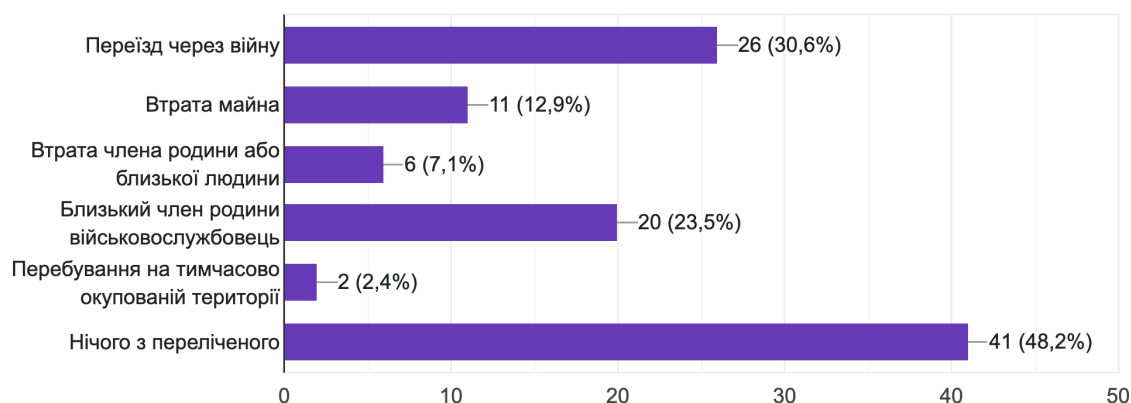


Рис 2.5. Вплив війни на досліджуваних (вся вибірка)

Для ІТ спеціалістів картина виявилася наступною:

45,5% (20 чоловік) відмітили, що не зазнали впливу чогось із запропонованих їм варіантів. 32% (14 чоловік) переїхали через війну. 20,5% ІТ спеціалістів (9 чоловік) мають близького члена родини, який служить у ЗСУ. 11% респондентів (5 людей) втратили члена родини, або близьку людину. Втрату майна зазначили 11% респондентів (5 людей). І ніхто з ІТ спеціалістів на момент опитування не перебував на тимчасово окупованих територіях.

Кількість значень для "Вкажіть, як війна вплинула на вас (оберіть те, що стосується вас)"

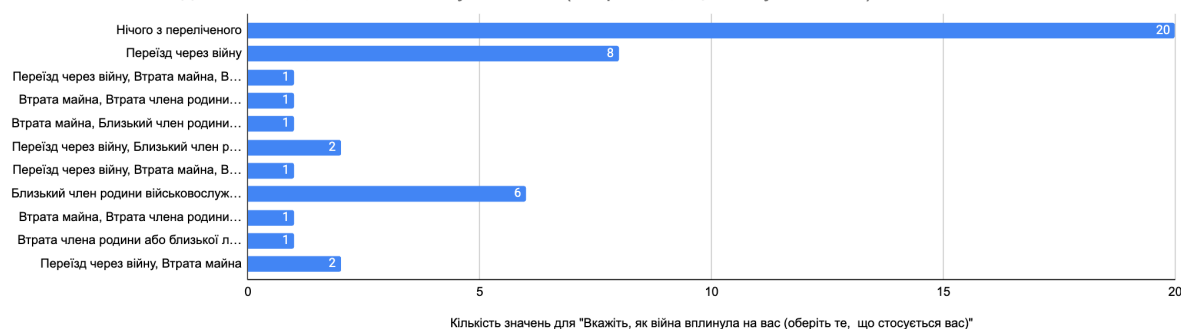


Рис 2.6. Вплив війни на ІТ спеціалістів

Більшість респондентів (55,3%) перебували в офіційному шлюбі на момент опитування, 14,1% перебували у громадянському шлюбі, 12,9% були у стосунках, 10,6 - без стосунків, 7,1% виявились розлученими.

Вкажіть ваш сімейний статус на даний момент
85 відповідей

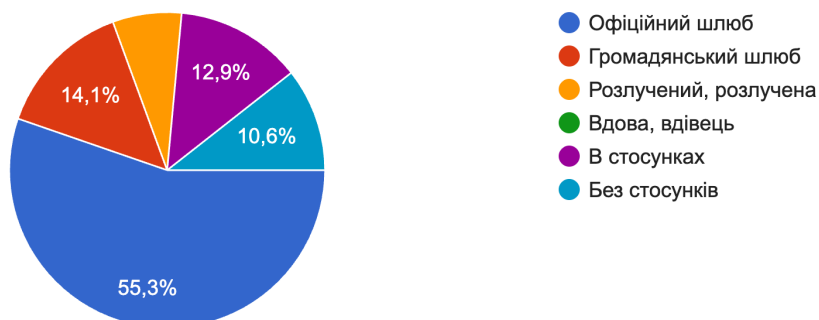


Рис 2.7. Сімейний статус досліджуваних (вся вибірка)

Для ІТ спеціалістів дані наступні:

50% ІТ спеціалістів (22 людини) перебувають в офіційному шлюбі, 18% (8 людей) - у громадянському. 11% (5 чоловік) перебувають в стосунках, та стільки ж - без стосунків. І розлученими є 9% опитаних ІТ спеціалістів (4 людей).

Кількість значень для "Вкажіть ваш сімейний статус на даний момент"

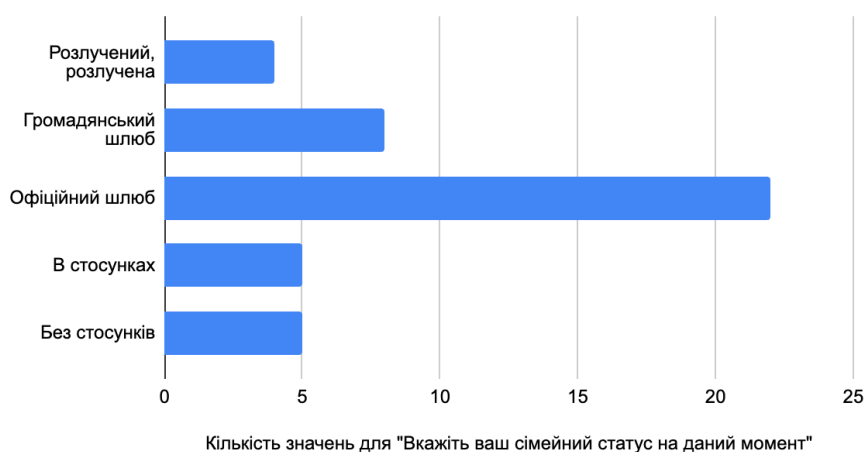


Рис 2.8. Сімейний статус ІТ спеціалістів

Щодо загального стажу роботи, то він виявився дуже різноманітним. Однакові відсотки (25,9%) набрали категорії 6 - 10 років та 11 - 15 років, на

другому місці (14,1%) категорії 16 - 20 років та 1 -5 років. На третьому місці за кількістю виявилась категорія 21 - 25 років (11,8% опитаних).

Вкажіть ваш загальний стаж роботи

85 відповідей

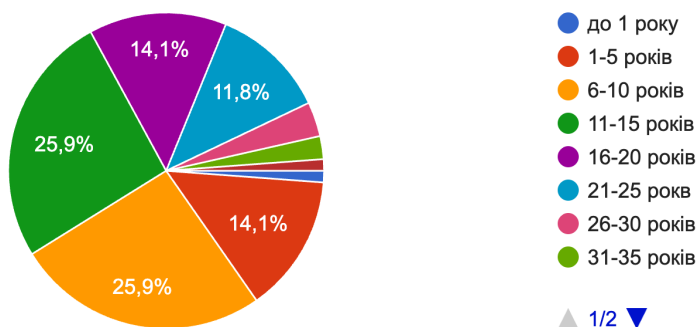


Рис 2.9. Стаж роботи (вся вибірка)

Для ІТ спеціалістів показники наступні:

34% ІТ спеціалістів (15 чоловік) мають стаж роботи 11-15 років. 25% (11 чоловік) - 6-10 років. 16-20 років стажу та 1-5 років стажу мають однакову кількість респондентів - по 7 чоловік, що складає по 16% вибірки. Найрідкіснішим є стаж у 21-25 років у 9% опитаних (4 людини).

Кількість значень для "Вкажіть ваш загальний стаж роботи"

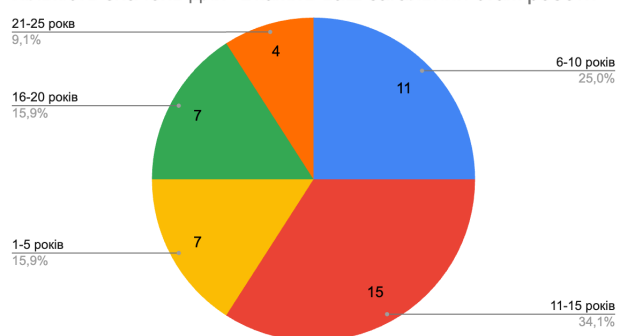


Рис 2.10. Стаж роботи ІТ спеціалістів

Як бачимо з діаграми нижче, наша вибірка добре представлена старшими спеціалістами (34,1%), звичайними спеціалістами середнього рівня (28,2%) та керівниками середньої ланки (24,7%). Керівники вищої ланки склали 9,4%, а молодші спеціалісти - лише 3,5%.

Вкажіть ваш поточний професійний рівень

85 відповідей

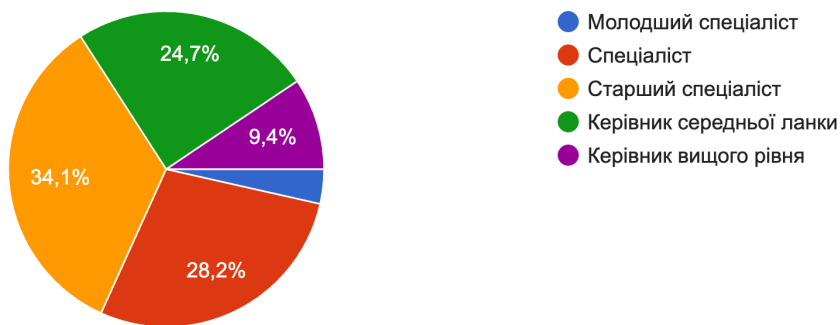


Рис 2.11. Професійний рівень (вся вибірка)

Серед ІТ спеціалістів розподіл наступний:

Майже половину вибірки, 48% (21 ІТ спеціаліст) склали люди рівня «Старший спеціаліст», 27,3% (12 людей) ідентифікували себе як «Керівники середньої ланки», 16% (7 людей) визначили свій рівень як «Спеціаліст», і ще четверо (9% вибірки) виявилися керівниками вищого рівня.

Кількість значень для "Вкажіть ваш поточний професійний рівень"

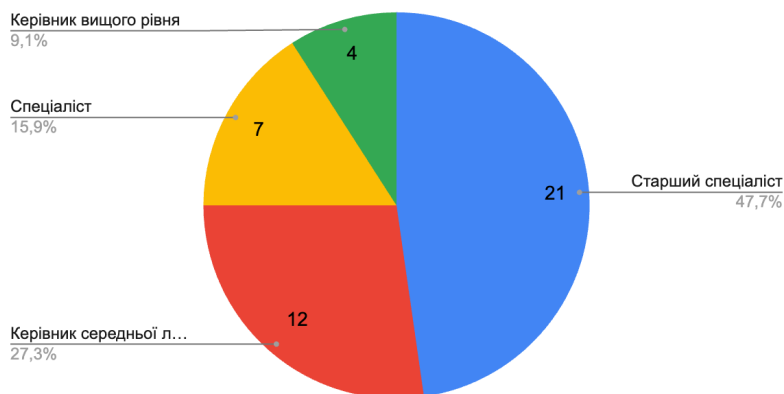


Рис 2.12. Професійний рівень ІТ спеціалістів

Абсолютна більшість опитаних вказали, що не змінювали сферу своєї роботи за останні 3 роки (78,8%)

Чи змінювали ви сферу роботи за останні 3 роки?

85 відповідей

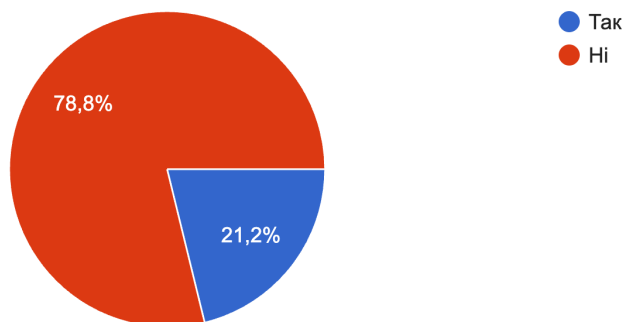


Рис 2.13. Зміна сфери роботи (вся вибірка)

Так само вірно це виявилось і для ІТ спеціалістів, де 91% опитаних (40 чоловік) не змінювали сферу роботи, і лише 9% (4 людей) змінили свою діяльність за останні 3 роки.

Кількість значень для "Чи змінювали ви сферу роботи за останні 3 роки?"

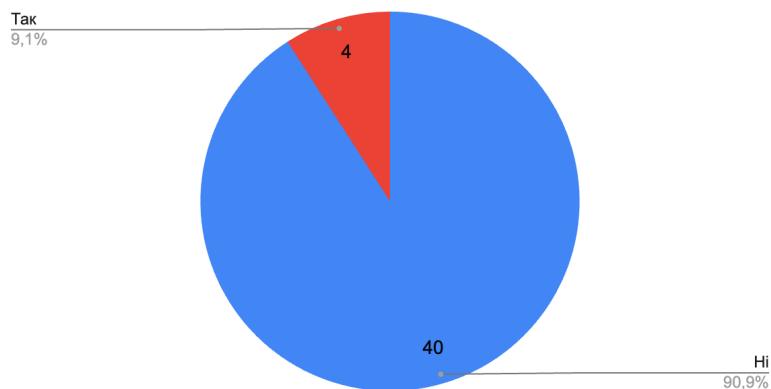


Рис 2.14. Зміна сфери роботи серед ІТ спеціалістів

Щодо формату роботи, то переважна більшість (63,5%) опитаних працювали на момент опитування онлайн, 22,4% мали гібридний графік роботи, і лише 14,1% людей працювали виключно оффлайн.

Чи працюєте ви на даний момент онлайн чи оффлайн?

85 відповідей

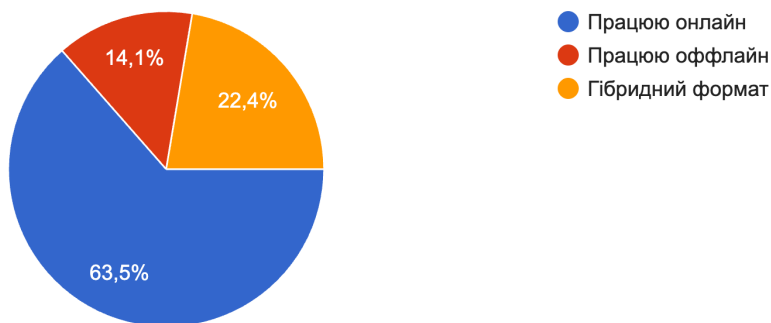


Рис 2.15. Формат роботи (вся вибірка)

В ІТ спеціалістів ситуація наступна:

Очікувано, більшість 75% (33 людини) вказали, що працюють онлайн, 16% (7 чоловік) мають гібридний формат роботи. І лише 9% (4 людини) працюють оффлайн.

Кількість значень для "Чи працюєте ви на даний момент онлайн чи оффлайн?"

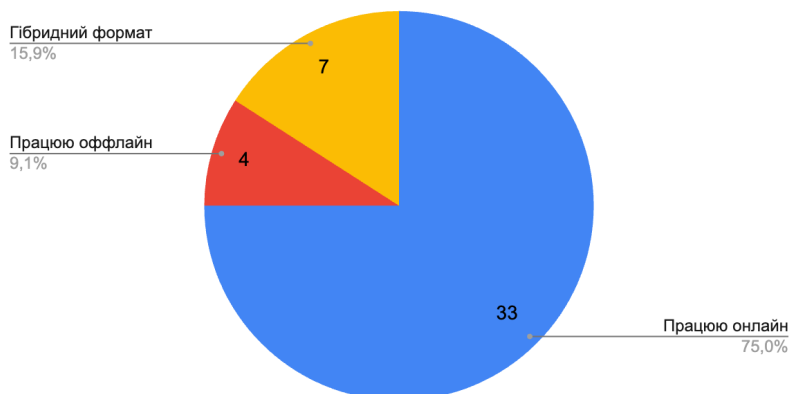


Рис 2.16. Формат роботи ІТ спеціалістів

Висновки до розділу II

У розділі II було здійснено методичне обґрунтування емпіричного дослідження психологічних чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців, що передбачало обґрунтований вибір психодіагностичних інструментів, опис їхніх психометричних характеристик, а також визначення дизайну дослідження та специфіки вибірки.

Для операціоналізації ключових конструктів концептуальної моделі підібрано п'ять стандартизованих методик, адаптованих або валідизованих і широко представлених у сучасних емпіричних дослідженнях: «Модифіковану шкалу суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (BBC-SWB) для оцінки суб'єктивного благополуччя, «Шкалу інтолерантності до невизначеності» (IUS-12) для вимірювання ставлення до невизначеності, «Шкалу позитивного ментального здоров'я» (PMH-Scale) як індикатор позитивного психічного функціонування, «Методику дослідження емоційного інтелекту» Н. Холла (в адаптації Є. П. Ільїна) та «Діагностику професійного “вигорання”» за К. Масlach, С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової). Кожен інструмент охоплює окремий блок змінних (ресурсних або ризикових), передбачених концептуальною моделлю, що забезпечує її повну емпіричну репрезентацію.

Проведений опис методик показав, що всі обрані інструменти мають достатньо високі показники внутрішньої узгодженості, підтверджену конструктну й конкурентну валідність, а також адаптацію/стандартизацію на українських вибірках (BBC-SWB, PMH-Scale, IUS-12) або тривалу історію використання у вітчизняних дослідженнях (методика Холла, MBI в адаптації Н. Є. Водоп'янової). Це дозволяє розглядати їх як методично коректні засоби вимірювання складних конструктів у сучасному українському контексті, зокрема в умовах війни.

Дизайн дослідження передбачав використання онлайн-опитування (Google Forms) з подальшою статистичною обробкою в пакеті jamovi, що забезпечило анонімність, зручність доступу респондентів та можливість залучення фахівців з різних регіонів і форматів роботи (онлайн, офлайн,

гібрид). Такий формат є адекватним для дослідження ІТ-спеціалістів, для яких дистанційна взаємодія є звичним способом комунікації.

Вибірка дослідження включала 85 респондентів, з яких 43 ІТ-фахівці сформували основну групу, а 42 представники інших сфер – контрольну. Детальний опис вибірки (стать, вік, сімейний стан, місце проживання, досвід впливу війни, стаж та рівень посади, формат роботи, зміни сфери діяльності) показав її різноманітність і дозволяє враховувати соціально-демографічні та контекстуальні характеристики як фонові або модераційні змінні при інтерпретації результатів. Окремо було зафіксовано воєнно зумовлені зміни життєвого контексту (переїзд, втрати, служба близьких у ЗСУ), що є важливим тлом для аналізу благополуччя та ментального здоров'я.

Таким чином, у розділі II сформовано цілісне методичне підґрунтя для емпіричної перевірки концептуальної моделі: визначено валідні психодіагностичні інструменти для вимірювання суб'єктивного благополуччя, позитивного ментального здоров'я, інтолерантності до невизначеності, емоційного інтелекту та професійного вигорання; описано дизайн дослідження та структуру вибірки, релевантну завданням роботи. Це створює передумови для переходу до розділу 3, де буде здійснено статистичний аналіз отриманих даних, перевірка дослідницьких питань та інтерпретація результатів у контексті побудованої теоретичної моделі.

РОЗДІЛ III

АНАЛІЗ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ПРАКТИЧНА ЦІННІСТЬ

3.1. Опис отриманих результатів

Валідність та надійність «Модифікованої шкали суб'єктивного благополуччя БіБіСі» у нашому дослідженні

Як бачимо з наведених нижче обрахунків, альфа Кронбаха та омега Макдональда показують високий рівень валідності: 0,9 та 0,908 відповідно. Середнє значення складає 3,14, а стандартне відхилення складає 0,514.

Табл. 3.1.

Надійність та валідність шкали BBC

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics				
	Mean	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	3.14	0.514	0.900	0.908

[4]

Також, як бачимо з аналізу кожного окремого запитання нашої методики, всі пункти є узгодженими між собою:

Табл. 3.2.

Статистика надійності по кожному пункту шкали BBC

Item Reliability Statistics					
	Mean	SD	Item-rest correlation	If item dropped	
				Cronbach's α	McDonald's ω
B1	2.88	0.778	0.513	0.896	0.904
B2	2.53	1.064	0.415	0.898	0.906
B3	2.86	0.819	0.580	0.894	0.903
B4 *	3.32	0.834	0.546	0.895	0.904
B5	2.88	0.851	0.591	0.894	0.902
B6	3.18	1.071	0.365	0.899	0.907
B7	2.62	1.080	0.509	0.896	0.904
B8	2.94	0.917	0.638	0.893	0.901
B9	3.32	0.805	0.638	0.893	0.901
B10	2.99	0.880	0.607	0.894	0.902
B11	2.62	1.091	0.690	0.891	0.900
B12	3.61	0.803	0.458	0.897	0.905
B13	3.13	0.828	0.701	0.892	0.900
B14	3.46	0.853	0.564	0.895	0.903
B15	3.34	0.795	0.678	0.893	0.900
B16	3.45	1.086	0.423	0.898	0.906
B17	3.74	0.888	0.480	0.896	0.905
B18	3.53	0.810	0.407	0.898	0.906
B19	3.00	1.175	0.253	0.903	0.909
B20	3.33	0.931	0.395	0.898	0.907
B21	3.12	0.981	0.333	0.900	0.908
B22	2.79	1.114	0.435	0.898	0.906
B23	3.31	0.913	0.438	0.897	0.906
B24	3.36	0.857	0.503	0.896	0.904

* reverse scaled item

Валідність та надійність методики IUS - 12 (шкала інтолерантності до невизначеності) в нашому дослідженні

Як бачимо з наведених нижче обрахунків, альфа Кронбаха та омега Макдональда показують високий рівень валідності: 0,858 та 0,861 відповідно. Середнє значення складає 2,91, а стандартне відхилення складає 0,595. Що є трохи нижче за показники попередньої методики, але все ще на досить високому рівні.

Табл. 3.3.

Надійність та валідність шкали IUS-12

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics				
	Mean	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	2.91	0.595	0.858	0.861

[4]

Також, як бачимо з аналізу кожного окремого запитання нашої методики, всі пункти є узгодженими між собою:

Табл. 3.4.

Статистика надійності по кожному пункту шкали IUS-12

Item Reliability Statistics				
	Mean	SD	If item dropped	
			Cronbach's α	McDonald's ω
D1	3.15	0.838	0.847	0.850
D2	3.21	0.977	0.840	0.843
D3	3.29	1.033	0.842	0.846
D4	3.54	0.907	0.859	0.863
D5	2.55	0.893	0.846	0.850
D6	2.51	0.983	0.849	0.852
D7	2.67	0.905	0.845	0.848
D8	2.99	1.129	0.847	0.852
D9	2.85	0.945	0.835	0.837
D10	2.31	0.900	0.850	0.853
D11	3.24	0.934	0.856	0.860
D12	2.58	0.968	0.841	0.846

Валідність та надійність методики «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive mental health scale (PMH-Scale)) в нашому дослідженні

Як бачимо з наведених нижче обрахунків, альфа Кронбаха та омега Макдональда показують високий рівень валідності: 0,840 та 0,853 відповідно. Середнє значення складає 2,71, а стандартне відхилення складає 0,480. Що є трохи нижче за показники попередньої методики, але все ще на досить високому рівні.

Табл. 3.5.

Надійність та валідність шкали PMH-Scale

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics				
	Mean	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	2.71	0.480	0.840	0.853

[4]

Також, як бачимо з аналізу кожного окремого запитання нашої методики, всі пункти є узгодженими між собою:

Табл. 3.6.

Статистика надійності по кожному пункту шкали PMH-Scale

Item Reliability Statistics				
	Mean	SD	If item dropped	
			Cronbach's α	McDonald's ω
D1	3.15	0.838	0.847	0.850
D2	3.21	0.977	0.840	0.843
D3	3.29	1.033	0.842	0.846
D4	3.54	0.907	0.859	0.863
D5	2.55	0.893	0.846	0.850
D6	2.51	0.983	0.849	0.852
D7	2.67	0.905	0.845	0.848
D8	2.99	1.129	0.847	0.852
D9	2.85	0.945	0.835	0.837
D10	2.31	0.900	0.850	0.853
D11	3.24	0.934	0.856	0.860
D12	2.58	0.968	0.841	0.846

Валідність та надійність методики вимірювання емоційного інтелекту (за методикою Н. Холла) в нашому дослідженні

Як бачимо з наведених нижче обрахунків, альфа Кронбаха та омега Макдональда показують високий рівень валідності: 0,910 та 0,914 відповідно. Середнє значення складає 1,13, а стандартне відхилення складає 0,696. Ці показники знаходяться на дуже високому рівні надійності, що дає нам право використовувати їх у нашому дослідженні.

Табл. 3.7.

Надійність та валідність методики EI (за методикою Н. Холла)

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	Mean	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	1.13	0.696	0.910	0.914

[4]

Також, як бачимо з аналізу кожного окремого запитання нашої методики, всі пункти є узгодженими між собою:

Табл. 3.8.

Статистика надійності по кожному пункту методики EI

Item Reliability Statistics

	Mean	SD	Item-rest correlation	If item dropped	
				Cronbach's α	McDonald's ω
E1	1.776	1.117	0.395	0.909	0.913
E2	1.506	1.191	0.573	0.906	0.910
E3	-0.894	1.669	0.232	0.913	0.915
E4	1.741	1.125	0.478	0.908	0.911
E5	1.565	1.040	0.296	0.910	0.914
E6	0.529	1.516	0.318	0.911	0.913
E7	1.341	1.314	0.585	0.906	0.909
E8	0.647	1.461	0.488	0.907	0.911
E9	2.106	1.113	0.497	0.907	0.911
E10	0.647	1.609	0.569	0.906	0.910
E11	1.600	1.274	0.423	0.908	0.912
E12	1.376	1.263	0.595	0.906	0.909
E13	1.341	1.191	0.331	0.910	0.913
E14	0.894	1.254	0.464	0.908	0.912
E15	1.435	0.957	0.471	0.908	0.911
E16	0.376	1.431	0.457	0.908	0.912
E17	0.765	1.638	0.509	0.907	0.911
E18	0.165	1.550	0.468	0.908	0.912
E19	1.659	1.436	0.569	0.906	0.910
E20	1.482	1.151	0.545	0.907	0.910
E21	1.506	1.240	0.461	0.908	0.911
E22	0.671	1.451	0.535	0.907	0.911
E23	1.282	1.151	0.584	0.906	0.910
E24	1.176	1.457	0.633	0.905	0.908
E25	2.176	1.014	0.407	0.909	0.912
E26	1.271	1.238	0.556	0.906	0.910
E27	1.600	1.274	0.536	0.907	0.910
E28	1.553	1.210	0.526	0.907	0.910
E29	1.035	1.384	0.470	0.908	0.911
E30	-0.541	1.500	0.557	0.906	0.910

Валідність та надійність методики вимірювання професійного вигорання за Маслач, Джексон у нашому дослідженні

Як бачимо з наведених нижче обрахунків, альфа Кронбаха та омега Макдональда показують достатньо високий рівень валідності: 0,868 та 0,871 відповідно. Середнє значення складає 2,32, а стандартне відхилення складає 0,727.

Табл. 3.9.

Надійність та валідність шкали професійного вигорання

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	Mean	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	2.32	0.727	0.868	0.871

Також, як бачимо з аналізу кожного окремого запитання нашої методики, всі пункти є узгодженими між собою:

Табл. 3.10.

Статистика надійності по кожному пункту шкали професійного вигорання

Item Reliability Statistics

	Mean	SD	Item-rest correlation	If item dropped	
				Cronbach's α	McDonald's ω
R1	2.94	1.257	0.4412	0.863	0.865
R2	3.33	1.159	0.6393	0.858	0.859
R3	2.64	1.602	0.5489	0.859	0.862
R4 ^a	1.89	1.047	0.0405	0.873	0.876
R5	1.40	1.293	0.4531	0.863	0.865
R6	3.52	1.517	0.5014	0.861	0.863
R7 ^a	1.99	0.945	0.1377	0.870	0.873
R8	2.47	1.460	0.5572	0.859	0.861
R9 ^a	1.78	1.383	0.3893	0.865	0.867
R10	1.87	1.510	0.5160	0.860	0.863
R11	1.59	1.553	0.5501	0.859	0.862
R12 ^a	2.32	1.521	0.4908	0.861	0.864
R13	1.91	1.695	0.6591	0.855	0.858
R14	3.13	1.660	0.1809	0.873	0.874
R15	2.05	1.487	0.4776	0.862	0.865
R16	3.32	1.568	0.5510	0.859	0.862
R17 ^a	2.02	1.185	0.2360	0.869	0.871
R18 ^a	2.51	1.269	0.5583	0.860	0.862
R19 ^a	2.13	1.316	0.1948	0.871	0.872
R20	1.92	1.620	0.7566	0.851	0.854
R21 ^a	2.26	1.167	0.4453	0.863	0.865
R22	2.00	1.488	0.3747	0.865	0.868

3.2 Статистичні обчислення та інтерпретація результатів

Загальний кореляційний аналіз взаємозв'язків між основними показниками

Для перевірки узгодженості емпіричних даних із концептуальною моделлю було проведено кореляційний аналіз Пірсона між показниками суб'єктивного благополуччя (BBC_sum), позитивного ментального здоров'я (PMH_sum), інтолерантності до невизначеності (IUS_sum), емоційного інтелекту (EQ_sum) та професійного вигорання (Burnout_sum). Додатково обчислювалися коефіцієнти Спірмена та Кенделла, які продемонстрували такий самий напрям і подібну силу зв'язків, що свідчить про їхню стійкість незалежно від припущення нормальності розподілів.

Табл. 3.11.

Кореляційна матриця п'ятих методик дослідження

Correlation Matrix		BBC_sum	PMH_sum	IUS_sum	EQ_sum	Burnout_sum
BBC_sum	Pearson's r	—				
	df	—				
	p-value	—				
	Spearman's rho	—				
	df	—				
	p-value	—				
	Kendall's Tau B	—				
	p-value	—				
	N	—				
PMH_sum	Pearson's r	0.796	—			
	df	83	—			
	p-value	<.001	—			
	Spearman's rho	0.779	—			
	df	83	—			
	p-value	<.001	—			
	Kendall's Tau B	0.614	—			
	p-value	<.001	—			
	N	85	—			
IUS_sum	Pearson's r	-0.411	-0.359	—		
	df	83	83	—		
	p-value	<.001	<.001	—		
	Spearman's rho	-0.414	-0.316	—		
	df	83	83	—		
	p-value	<.001	0.003	—		
	Kendall's Tau B	-0.287	-0.227	—		
	p-value	<.001	0.003	—		
	N	85	85	—		

EQ_sum	Pearson's r	0.453	0.462	-0.325	—
	df	83	83	83	—
	p-value	<.001	<.001	0.002	—
	Spearman's rho	0.496	0.489	-0.374	—
	df	83	83	83	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	—
	Kendall's Tau B	0.345	0.354	-0.251	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	—
	N	85	85	85	—
Burnout_sum	Pearson's r	-0.592	-0.460	0.287	-0.534
	df	83	83	83	83
	p-value	<.001	<.001	0.008	<.001
	Spearman's rho	-0.572	-0.450	0.259	-0.542
	df	83	83	83	83
	p-value	<.001	<.001	0.017	<.001
	Kendall's Tau B	-0.412	-0.335	0.182	-0.375
	p-value	<.001	<.001	0.016	<.001
	N	85	85	85	85

Суб'єктивне благополуччя виявилось пов'язаним із усіма чотирма предикторами у статистично значущий спосіб, однак сила цих зв'язків виявилася різною. Найтісніший позитивний зв'язок зафіксовано між суб'єктивним благополуччям і позитивним ментальним здоров'ям ($r = 0,796$, $p < 0,001$), що означає: чим вищим є рівень позитивного ментального здоров'я, тим вищим є й загальний рівень суб'єктивного благополуччя. Другим за силою є негативний зв'язок суб'єктивного благополуччя з професійним вигоранням ($r = -0,592$, $p < 0,001$): зростання вираженості вигорання супроводжується помітним зниженням суб'єктивного благополуччя. Емоційний інтелект демонструє помірний позитивний зв'язок із суб'єктивним благополуччям ($r = 0,453$, $p < 0,001$): вищі емоційні компетентності асоціюються з більш позитивною оцінкою власного життя. Інтолерантність до невизначеності, своєю чергою, помірно й негативно корелює із суб'єктивним благополуччям ($r = -0,411$, $p < 0,001$): особи, які гірше переносять невизначеність, загалом нижче оцінюють своє благополуччя.

Кореляції між самими предикторами показали, що вони не є незалежними один від одного, а утворюють взаємопов'язану систему ресурсів і ризиків. Позитивне ментальне здоров'я негативно пов'язане з інтолерантністю до невизначеності ($r = -0,359$, $p < 0,001$) та професійним вигоранням ($r = -0,460$, $p < 0,001$) і позитивно — з емоційним інтелектом ($r = 0,462$, $p < 0,001$). Це дозволяє розглядати його як базовий ресурс, що одночасно пов'язаний із

меншим рівнем тривожності щодо невизначеності, нижчим виснаженням і вищим рівнем емоційних компетентностей. Інтолерантність до невизначеності, у свою чергу, помірно пов'язана з вищим рівнем вигорання ($r = 0,287$, $p = 0,008$) і нижчим емоційним інтелектом ($r = -0,325$, $p = 0,002$), тобто нетолерантне ставлення до невизначених ситуацій супроводжується підвищеним виснаженням і менш розвиненими емоційними навичками. Емоційний інтелект має досить сильний негативний зв'язок із професійним вигоранням ($r = -0,534$, $p < 0,001$), що узгоджується з уявленнями про нього як про ресурс, який полегшує регуляцію стресу й знижує ризик вигорання.

Узагальнюючи результати загального кореляційного аналізу, можна констатувати, що суб'єктивне благополуччя статистично значуще пов'язане з усіма досліджуваними показниками, проте з різною силою. Найтісніші зв'язки виявлено з позитивним ментальним здоров'ям (позитивний) та професійним вигоранням (негативний), тоді як емоційний інтелект і інтолерантність до невизначеності демонструють помірні за силою позитивний та негативний зв'язки відповідно. Це свідчить про те, що в межах усієї вибірки суб'єктивне благополуччя насамперед пов'язане з рівнем позитивного психічного функціонування та ступенем хронічного виснаження, а роль емоційного інтелекту й ставлення до невизначеності є додатковою і, ймовірно, частково опосередкованою через ці базові ресурси та ризики.

Кореляційний аналіз взаємозв'язків між основними показниками для ІТ фахівців

Окремо було проаналізовано взаємозв'язки між показниками у підвибірці ІТ-фахівців ($N = 43$). Кореляційний аналіз Пірсона показав, що структура зв'язків у цій групі загалом подібна до загальної вибірки, однак має і свої особливості.

Кореляційна матриця п'ятьох методик дослідження для ІТ фахівців

Correlation Matrix

		BBC_sum	PMH_sum	IUS_sum	EQ_sum	Burnout_sum
BBC_sum	Pearson's r	—				
	df	—				
	p-value	—				
	Spearman's rho	—				
	df	—				
	p-value	—				
	Kendall's Tau B	—				
	p-value	—				
	N	—				
PMH_sum	Pearson's r	0.781	—			
	df	41	—			
	p-value	<.001	—			
	Spearman's rho	0.769	—			
	df	41	—			
	p-value	<.001	—			
	Kendall's Tau B	0.608	—			
	p-value	<.001	—			
	N	43	—			
IUS_sum	Pearson's r	-0.259	-0.192	—		
	df	41	41	—		
	p-value	0.094	0.216	—		
	Spearman's rho	-0.244	-0.092	—		
	df	41	41	—		
	p-value	0.115	0.555	—		
	Kendall's Tau B	-0.171	-0.074	—		
	p-value	0.115	0.505	—		
	N	43	43	—		
EQ_sum	Pearson's r	0.343	0.368	-0.343	—	
	df	41	41	41	—	
	p-value	0.025	0.015	0.025	—	
	Spearman's rho	0.386	0.428	-0.308	—	
	df	41	41	41	—	
	p-value	0.011	0.004	0.045	—	
	Kendall's Tau B	0.261	0.307	-0.208	—	
	p-value	0.015	0.005	0.053	—	
	N	43	43	43	—	
Burnout_sum	Pearson's r	-0.540	-0.354	0.108	-0.471	—
	df	41	41	41	41	—
	p-value	<.001	0.020	0.492	0.001	—
	Spearman's rho	-0.532	-0.365	0.064	-0.451	—
	df	41	41	41	41	—
	p-value	<.001	0.016	0.685	0.002	—
	Kendall's Tau B	-0.378	-0.272	0.038	-0.318	—
	p-value	<.001	0.015	0.729	0.003	—
	N	43	43	43	43	—

Суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців має сильний позитивний зв'язок із позитивним ментальним здоров'ям ($r = 0,781$, $p < 0,001$; $\rho = 0,769$; $\tau = 0,608$): чим вищим є рівень позитивного ментального здоров'я, тим вищим є й

суб'єктивне благополуччя. Також виявлено сильний негативний зв'язок суб'єктивного благополуччя з професійним вигоранням ($r = -0,540$, $p < 0,001$; $\rho = -0,532$; $\tau = -0,378$), що свідчить про зниження суб'єктивного благополуччя зі зростанням вираженості вигорання. Емоційний інтелект демонструє помірний позитивний зв'язок із суб'єктивним благополуччям ($r = 0,343$, $p = 0,025$; $\rho = 0,386$, $p = 0,011$), тобто вищі емоційні компетентності пов'язані з дещо вищим рівнем благополуччя в ІТ-сфері.

Зв'язок між суб'єктивним благополуччям та інтолерантністю до невизначеності в ІТ-групі має негативний напрям, але не досягає статистичної значущості ($r = -0,259$, $p = 0,094$; $\rho = -0,244$, $p = 0,115$; $\tau = -0,171$, $p = 0,115$). Це відрізняє ІТ-фахівців від загальної вибірки, де інтолерантність до невизначеності виявилася помітним негативним корелятом суб'єктивного благополуччя. У даній підвибірці результати не дозволяють робити однозначний висновок про прямий зв'язок між ставленням до невизначеності та суб'єктивним благополуччям.

Кореляції між предикторами показують, що в ІТ-групі вони також утворюють взаємопов'язану систему ресурсів і ризиків. Позитивне ментальне здоров'я негативно пов'язане з професійним вигоранням ($r = -0,354$, $p = 0,020$) та позитивно — з емоційним інтелектом ($r = 0,368$, $p = 0,015$), що підтверджує його ресурсну роль. Емоційний інтелект, у свою чергу, має досить сильний негативний зв'язок із вигоранням ($r = -0,471$, $p = 0,001$), тобто вищий ЕІ асоціюється з нижчим рівнем професійного виснаження. Зв'язки інтолерантності до невизначеності з позитивним ментальним здоров'ям, емоційним інтелектом і вигоранням у цій підвибірці слабкіші й не завжди досягають статистичної значущості.

Узагальнюючи результати для ІТ-фахівців, можна сказати, що, як і в загальній вибірці, суб'єктивне благополуччя в цій групі насамперед пов'язане з рівнем позитивного ментального здоров'я та професійного вигорання, а також, у меншій мірі, з емоційним інтелектом. Інтолерантність до невизначеності в ІТ-вибірці не виявила чітко значущого прямого зв'язку з суб'єктивним благополуччям, що може свідчити або про відносну адаптованість ІТ-фахівців

до роботи в умовах невизначеності, або про те, що її вплив на благополуччя реалізується опосередковано через інші змінні (позитивне ментальне здоров'я, вигорання, емоційні ресурси) і частково «втрачається» на рівні парних кореляцій у невеликій підвибірці.

Кореляційний аналіз взаємозв'язків між основними показниками для не-ІТ фахівців

У підвибірці фахівців, які не працюють у сфері ІТ (N = 42), було окремо проаналізовано взаємозв'язки між суб'єктивним благополуччям (BBC_sum), позитивним ментальним здоров'ям (PMH_sum), інтолерантністю до невизначеності (IUS_sum), емоційним інтелектом (EQ_sum) та професійним вигоранням (Burnout_sum). Кореляції Пірсона, Спірмена та Кенделла показали однаковий напрям і подібну силу зв'язків, що дозволяє розглядати результати як стійкі.

Табл. 3.13.

Кореляційна матриця п'ятьох методик дослідження для не-ІТ фахівців

Correlation Matrix

		BBC_sum	PMH_sum	IUS_sum	EQ_sum	Burnout_sum
BBC_sum	Pearson's r	—				
	df	—				
	p-value	—				
	Spearman's rho	—				
	df	—				
	p-value	—				
	Kendall's Tau B	—				
	p-value	—				
	N	—				
PMH_sum	Pearson's r	0.821	—			
	df	40	—			
	p-value	<.001	—			
	Spearman's rho	0.811	—			
	df	40	—			
	p-value	<.001	—			
	Kendall's Tau B	0.641	—			
	p-value	<.001	—			
	N	42	—			
IUS_sum	Pearson's r	-0.597	-0.533	—		
	df	40	40	—		
	p-value	<.001	<.001	—		
	Spearman's rho	-0.610	-0.494	—		
	df	40	40	—		
	p-value	<.001	<.001	—		
	Kendall's Tau B	-0.431	-0.372	—		
	p-value	<.001	<.001	—		
	N	42	42	—		

EQ_sum	Pearson's r	0.559	0.543	-0.311	—
	df	40	40	40	—
	p-value	<.001	<.001	0.045	—
	Spearman's rho	0.583	0.524	-0.502	—
	df	40	40	40	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	—
	Kendall's Tau B	0.424	0.379	-0.363	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	—
	N	42	42	42	—
Burnout_sum	Pearson's r	-0.660	-0.581	0.520	-0.599
	df	40	40	40	40
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001
	Spearman's rho	-0.638	-0.555	0.529	-0.646
	df	40	40	40	40
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001
	Kendall's Tau B	-0.454	-0.425	0.371	-0.453
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	42	42	42	42

Суб'єктивне благополуччя в групі не-ІТ-фахівців має сильний позитивний зв'язок із позитивним ментальним здоров'ям ($r = 0,821$, $p < 0,001$; $\rho = 0,811$; $\tau = 0,641$): вищий рівень ПМЗ асоціюється з істотно вищим рівнем суб'єктивного благополуччя. Також виявлено дуже сильний негативний зв'язок суб'єктивного благополуччя з професійним вигоранням ($r = -0,660$, $p < 0,001$; $\rho = -0,638$; $\tau = -0,454$), тобто зростання вираженості вигорання супроводжується помітним зниженням благополуччя. Емоційний інтелект демонструє помірно-сильний позитивний зв'язок із суб'єктивним благополуччям ($r = 0,559$, $p < 0,001$; $\rho = 0,583$; $\tau = 0,424$): фахівці з вищим рівнем ЕІ оцінюють своє життя як більш благополучне. Інтолерантність до невизначеності в цій групі має виразний і статистично значущий негативний зв'язок із суб'єктивним благополуччям ($r = -0,597$, $p < 0,001$; $\rho = -0,610$; $\tau = -0,431$): чим гірше респонденти переносять невизначені ситуації, тим нижче вони оцінюють свій загальний стан.

Кореляції між предикторами вказують на те, що в групі не-ІТ-фахівців ресурси й ризики тісно переплетені. Позитивне ментальне здоров'я негативно пов'язане з інтолерантністю до невизначеності ($r = -0,533$, $p < 0,001$) та професійним вигоранням ($r = -0,581$, $p < 0,001$) і позитивно — з емоційним інтелектом ($r = 0,543$, $p < 0,001$), що підтверджує його роль базового ресурсу. Інтолерантність до невизначеності, своєю чергою, помітно пов'язана з вищим рівнем вигорання ($r = 0,520$, $p < 0,001$) та нижчим емоційним інтелектом ($r =$

$-0,311$, $p = 0,045$), тобто нетолерантне ставлення до невизначеності супроводжується підвищеним виснаженням і менш розвиненими емоційними компетентностями. Емоційний інтелект демонструє сильний негативний зв'язок із вигоранням ($r = -0,599$, $p < 0,001$), що узгоджується з уявленнями про нього як про захисний фактор щодо професійного виснаження.

Узагальнюючи, у групі не-ІТ-фахівців суб'єктивне благополуччя найбільш тісно пов'язане з високим позитивним ментальним здоров'ям, низьким рівнем професійного вигорання, вищим емоційним інтелектом і, на відміну від ІТ-групи, виразно знижене за умов високої інтолерантності до невизначеності. Це свідчить про те, що для фахівців не-ІТ-сфери невизначеність виступає значущим стресогенним чинником, який безпосередньо пов'язаний зі зниженням суб'єктивного благополуччя і водночас пов'язаний з підвищенням вигорання та зменшенням ресурсів (ПМЗ, ЕІ).

Порівняння кореляційних зв'язків у групах ІТ-фахівців та фахівців не-ІТ-сфери

Порівняння кореляційних структур у групах ІТ-фахівців ($N = 43$) та фахівців не-ІТ-сфери ($N = 42$) показало як спільні риси, так і суттєві відмінності.

У обох групах суб'єктивне благополуччя має:

- сильний позитивний зв'язок із позитивним ментальним здоров'ям (ІТ: $r = 0,781$, $p < 0,001$; не-ІТ: $r = 0,821$, $p < 0,001$);
- сильний негативний зв'язок із професійним вигоранням (ІТ: $r = -0,540$, $p < 0,001$; не-ІТ: $r = -0,660$, $p < 0,001$);
- позитивний зв'язок із емоційним інтелектом, при цьому він вираженіший у групі не-ІТ (ІТ: $r = 0,343$, $p = 0,025$; не-ІТ: $r = 0,559$, $p < 0,001$).

Отже, в обох вибірках суб'єктивне благополуччя насамперед чутливе до рівня позитивного ментального здоров'я та професійного вигорання, а також, у меншій мірі, до емоційного інтелекту.

Найпомітніша відмінність між групами стосується інтолерантності до невизначеності. У групі не-ІТ-фахівців інтолерантність до невизначеності є

виразним негативним корелятом суб'єктивного благополуччя ($r = -0,597$, $p < 0,001$), тоді як в ІТ-групі зв'язок має лише тенденційний характер і не досягає статистичної значущості ($r = -0,259$, $p = 0,094$). Для не-ІТ-фахівців інтолерантність до невизначеності також помітно пов'язана з вищим рівнем вигорання ($r = 0,520$, $p < 0,001$) і нижчим емоційним інтелектом ($r = -0,311$, $p = 0,045$), тоді як у ІТ-групі її зв'язки з вигоранням і позитивним ментальним здоров'ям є слабкими та статистично незначущими.

Таким чином, у спільному «ядрі» моделі для обох груп залишаються позитивне ментальне здоров'я (як провідний ресурс) і професійне вигорання (як провідний ризик), а також позитивна роль емоційного інтелекту. Водночас для фахівців не-ІТ-сфери інтолерантність до невизначеності виступає додатковим сильним негативним чинником суб'єктивного благополуччя і тісно пов'язана з вигоранням та зниженням ресурсів, тоді як у групі ІТ-фахівців її прямий зв'язок із благополуччям не виражений. Це може свідчити про те, що для не-ІТ-спеціалістів невизначеність є більш стресогенним та дезорганізуючим фактором, тоді як ІТ-фахівці загалом краще адаптовані до роботи в умовах постійних змін і невизначеності, а їхнє благополуччя визначається насамперед балансом між внутрішніми ресурсами (позитивне ментальне здоров'я, емоційний інтелект) та професійним виснаженням.

Множинний регресійний аналіз у групі ІТ фахівців

Для перевірки того, які саме психологічні чинники роблять найбільший внесок у суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців за одночасного врахування інших предикторів, було проведено множинний лінійний регресійний аналіз у підвибірці ІТ-спеціалістів ($N = 43$). У якості залежної змінної виступало суб'єктивне благополуччя (BBC_sum), предикторами – позитивне ментальне здоров'я (PMH_sum), інтолерантність до невизначеності (IUS_sum), емоційний інтелект (EQ_sum) та професійне вигорання (Burnout_sum).

Множинний регресійний аналіз для ІТ фахівців

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²	Adjusted R ²
1	0.841	0.707	0.676

Note. Models estimated using sample size of N=43

Model Coefficients - BBC_sum

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Intercept	44.7359	12.4065	3.61	<.001			
PMH_sum	2.5207	0.3626	6.95	<.001	0.676	0.479	0.8732
IUS_sum	-0.2057	0.1488	-1.38	0.175	-0.130	-0.321	0.0604
EQ_sum	-0.0674	0.0658	-1.03	0.312	-0.111	-0.329	0.1078
Burnout_sum	-0.2519	0.0761	-3.31	0.002	-0.339	-0.546	-0.1317

Assumption Checks

Collinearity Statistics

	VIF	Tolerance
PMH_sum	1.23	0.816
IUS_sum	1.15	0.871
EQ_sum	1.51	0.664
Burnout_sum	1.36	0.736

[3]

Отримана модель виявилася добре узгодженою з даними: коефіцієнт множинної кореляції склав $R = 0,841$, коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,707$, скоригований $R^2 = 0,676$. Це означає, що близько 70,7 % варіації суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців пояснюється сукупністю чотирьох предикторів, а з урахуванням кількості змінних у моделі зберігається високий рівень пояснювальної здатності (Adjusted $R^2 = 0,676$). Показники мультиколінеарності (VIF у діапазоні 1,15–1,51) свідчать, що лінійна залежність між предикторами не є надмірною і не спотворює оцінки коефіцієнтів.

Аналіз окремих коефіцієнтів показав, що статистично значущими предикторами суб'єктивного благополуччя в моделі є позитивне ментальне

здоров'я та професійне вигорання. Для позитивного ментального здоров'я отримано ненормований коефіцієнт $b = 2,52$ ($SE = 0,36$, $t = 6,95$, $p < 0,001$; стандартизований $\beta = 0,676$; 95% ДІ $[0,48; 0,87]$), що вказує: за інших рівних умов збільшення РМН на одну одиницю пов'язане із середнім зростанням суб'єктивного благополуччя приблизно на 2,5 бали; стандартизований коефіцієнт свідчить про великий позитивний ефект. Для професійного вигорання отримано $b = -0,25$ ($SE = 0,08$, $t = -3,31$, $p = 0,002$; $\beta = -0,339$; 95% ДІ $[-0,55; -0,13]$), тобто за фіксованих значень інших змінних зростання вигорання асоціюється зі зниженням суб'єктивного благополуччя; ефект за модулем середній–наближений до великого.

Інтолерантність до невизначеності ($b = -0,21$, $p = 0,175$; $\beta = -0,130$) та емоційний інтелект ($b = -0,07$, $p = 0,312$; $\beta = -0,111$) у цій моделі не досягли статистично значущого унікального внеску. Це означає, що за одночасного врахування позитивного ментального здоров'я та вигорання, а також взаємозв'язків між усіма предикторами, інтолерантність до невизначеності та емоційний інтелект не додають додаткового, незалежного пояснення варіації суб'єктивного благополуччя в ІТ-групі, попри наявні помірні парні кореляції з ним. Інакше кажучи, їхній вплив на благополуччя значною мірою «перехоплюється» базовими ресурсами (ПМЗ) та ступенем професійного виснаження.

Узагальнюючи, результати регресійного аналізу в групі ІТ-фахівців показують, що суб'єктивне благополуччя цих спеціалістів насамперед визначається рівнем позитивного ментального здоров'я (як провідного ресурсу) та ступенем професійного вигорання (як провідного ризику), тоді як інтолерантність до невизначеності та емоційний інтелект відіграють додаткову, але менш потужну й значною мірою опосередковану роль.

Множинний регресійний аналіз у групі не-ІТ фахівців

Для підвибірки фахівців не-ІТ-сфери ($N = 42$) було проведено множинний лінійний регресійний аналіз із суб'єктивним благополуччям (BBC_sum) як залежною змінною та позитивним ментальним здоров'ям (РМН_sum),

інтолерантністю до невизначеності (IUS_sum), емоційним інтелектом (EQ_sum) і професійним вигоранням (Burnout_sum) як предикторами.

Табл. 3.15.

Множинний регресійний аналіз для не-ІТ фахівців

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²	Adjusted R ²
1	0.863	0.744	0.716

Note. Models estimated using sample size of N=42

Model Coefficients - BBC_sum

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Intercept	57.4074	12.5534	4.573	<.001			
PMH_sum	1.6744	0.3296	5.080	<.001	0.5805	0.349	0.8120
IUS_sum	-0.3136	0.1988	-1.577	0.123	-0.1639	-0.374	0.0466
EQ_sum	0.0449	0.0628	0.715	0.479	0.0784	-0.144	0.3004
Burnout_sum	-0.1539	0.0959	-1.606	0.117	-0.1905	-0.431	0.0499

Assumption Checks

>

Collinearity Statistics

	VIF	Tolerance
PMH_sum	1.89	0.530
IUS_sum	1.56	0.641
EQ_sum	1.73	0.576
Burnout_sum	2.03	0.492

[3]

Модель виявилася добре узгодженою з даними: $R = 0,863$, $R^2 = 0,744$, скоригований $R^2 = 0,716$. Це означає, що близько 74,4 % варіації суб'єктивного благополуччя у не-ІТ-фахівців пояснюється сукупністю чотирьох предикторів, а з урахуванням кількості змінних у моделі зберігається високий рівень пояснювальної здатності ($\text{Adjusted } R^2 = 0,716$). Показники колінеарності (VIF у межах 1,56–2,03) свідчать, що мультиколінеарність не є критичною і не спотворює оцінок коефіцієнтів.

Аналіз окремих коефіцієнтів показав, що єдиним статистично значущим предиктором суб'єктивного благополуччя в цій моделі є позитивне ментальне здоров'я. Для PMH_sum отримано $b = 1,67$ ($SE = 0,33$, $t = 5,08$, $p < 0,001$; стандартизований $\beta = 0,581$; 95% ДІ $[0,35; 0,81]$), що свідчить: за інших рівних умов підвищення позитивного ментального здоров'я супроводжується зростанням суб'єктивного благополуччя, причому ефект є досить великим за величиною. Інші предиктори – інтолерантність до невизначеності ($b = -0,31$, $p = 0,123$; $\beta = -0,164$), емоційний інтелект ($b = 0,04$, $p = 0,479$; $\beta = 0,078$) та професійне вигорання ($b = -0,15$, $p = 0,117$; $\beta = -0,191$) – не досягли традиційного рівня статистичної значущості у цій множинній моделі, попри наявні значущі парні кореляції з суб'єктивним благополуччям.

Таким чином, у групі не-ІТ-фахівців, так само як і в групі ІТ-спеціалістів, саме позитивне ментальне здоров'я виступає провідним унікальним предиктором суб'єктивного благополуччя, тоді як інтолерантність до невизначеності, емоційний інтелект і професійне вигорання, попри помітні кореляційні зв'язки з благополуччям, не демонструють самостійного внеску за одночасного врахування всіх змінних. Це може свідчити про те, що їхній вплив на суб'єктивне благополуччя значною мірою опосередковується загальним рівнем позитивного психічного функціонування, який у даній моделі відіграє центральну роль.

Порівняння результатів регресійного аналізу в групах ІТ-фахівців та фахівців не-ІТ-сфери

Порівняння множинних регресійних моделей у двох професійних групах (ІТ, $N = 43$; не-ІТ, $N = 42$) показало як спільні риси, так і важливі відмінності.

У групі ІТ-фахівців модель із чотирма предикторами (позитивне ментальне здоров'я, інтолерантність до невизначеності, емоційний інтелект, професійне вигорання) виявилася добре узгодженою з даними ($R = 0,841$, $R^2 = 0,707$, Adjusted $R^2 = 0,676$), тобто приблизно 70,7 % варіації суб'єктивного благополуччя ІТ-спеціалістів пояснюється цими чинниками. Статистично значущими унікальними предикторами виявилися позитивне ментальне здоров'я ($b = 2,52$, $p < 0,001$; $\beta = 0,676$) та професійне вигорання ($b = -0,25$, $p =$

0,002; $\beta = -0,339$): вищий рівень ПМЗ асоціюється зі зростанням суб'єктивного благополуччя, тоді як зростання вигорання – зі зниженням благополуччя. Інтолерантність до невизначеності та емоційний інтелект у цій моделі не досягли статистично значущого внеску ($p > 0,05$), що свідчить про часткове «перекриття» їхнього ефекту більш потужними предикторами (ПМЗ і вигорання).

У групі фахівців не-ІТ-сфери аналогічна модель також продемонструвала високий рівень пояснювальної здатності ($R = 0,863$, $R^2 = 0,744$, Adjusted $R^2 = 0,716$): близько 74,4 % варіації суб'єктивного благополуччя пояснюється сукупністю тих самих чотирьох предикторів. Водночас у цій групі єдиним статистично значущим предиктором виступило позитивне ментальне здоров'я ($b = 1,67$, $p < 0,001$; $\beta = 0,581$). Інтолерантність до невизначеності, емоційний інтелект і професійне вигорання не досягли рівня статистичної значущості (усі $p > 0,05$), хоча на рівні парних кореляцій вони демонстрували виразні зв'язки з суб'єктивним благополуччям.

Таким чином, в обох професійних групах позитивне ментальне здоров'я є стійким і найважливішим унікальним предиктором суб'єктивного благополуччя, що підтверджує його центральну роль у поясненні варіацій благополуччя незалежно від специфіки діяльності. Однак у групі ІТ-фахівців додатковим значущим предиктором виявилось професійне вигорання, тоді як у групі не-ІТ-спеціалістів його внесок (як і внесок інтолерантності до невизначеності та емоційного інтелекту) виявився недостатнім для досягнення статистичної значущості в умовах спільного включення всіх змінних у модель. Це може свідчити про те, що для ІТ-фахівців баланс між позитивним ментальним здоров'ям і хронічним професійним виснаженням має більш безпосереднє значення для рівня суб'єктивного благополуччя, тоді як у не-ІТ-сфері основну пояснювальну функцію виконує саме загальний рівень позитивного ментального здоров'я, а вплив інших чинників значною мірою опосередковується через нього.

Кластерний аналіз ІТ-фахівців (k-means)

Для виявлення типових поєднань ресурсів і ризиків у групі ІТ-фахівців було проведено кластерний аналіз методом k-means за змінними: суб'єктивне благополуччя (BBC_sum), позитивне ментальне здоров'я (PMH_sum), інтолерантність до невизначеності (IUS_sum), емоційний інтелект (EQ_sum) та професійне вигорання (Burnout_sum). Аналіз здійснювався на стандартизованих значеннях змінних у підвибірці ІТ-спеціалістів (N = 43). Найбільш інтерпретованою виявилася модель із трьома кластерами (k = 3), у якій кластери мали порівняно збалансований розмір: Кластер 1 – 13 осіб, Кластер 2 – 12 осіб, Кластер 3 – 18 осіб.

У таблиці центроїдів наведено стандартизовані середні значення змінних у кожному кластері (0 відповідає середньому значенню по групі ІТ-фахівців; додатні значення – вище середнього, від'ємні – нижче середнього):

Табл. 3.16.

Кластерний аналіз методом k-means групи ІТ фахівців

Clustering vector

Sum of squares Table

	Value
Cluster 1	35.4
Cluster 2	32.2
Cluster 3	46.3
Between clusters	96.0
Total	210.0

[5]

Clustering Table

Cluster No	Count
1	13
2	12
3	18

[5]

Centroids of clusters Table

	BBC_sum	PMH_sum	IUS_sum	EQ_sum	Burnout_sum
1	-0.383	-0.506	-0.699	-0.036	0.097
2	-0.839	-0.673	0.984	-1.018	0.748
3	0.836	0.814	-0.152	0.704	-0.569

[5]

- Кластер 1 (N = 13):

BBC_sum = -0,383; PMH_sum = -0,506; IUS_sum = -0,699; EQ_sum = -0,036; Burnout_sum = 0,097.

Учасники цього кластера мають дещо знижені рівні суб'єктивного благополуччя та позитивного ментального здоров'я (нижче середнього для ІТ-групи), нижчу, ніж у середньому, інтолерантність до невизначеності (тобто відносно кращу толерантність до невизначених ситуацій), середній рівень емоційного інтелекту та незначно підвищений рівень професійного вигорання. Загалом це можна трактувати як «помірно вразливий, але толерантний до невизначеності» профіль: певний дефіцит внутрішніх ресурсів (ПМЗ, суб'єктивне благополуччя) поєднується з відносно стійким ставленням до невизначеності та без різко вираженого вигорання. Такий тип ІТ-фахівців потенційно може вигравати саме за рахунок здатності працювати в умовах невизначеності, але за недостатньої підтримки ресурсів ПМЗ і при зростанні навантаження може переходити до більш ризикового стану.

- Кластер 2 (N = 12):

BBC_sum = -0,839; PMH_sum = -0,673; IUS_sum = 0,984; EQ_sum = -1,018; Burnout_sum = 0,748.

Цей кластер характеризується найнижчими показниками суб'єктивного благополуччя та позитивного ментального здоров'я, дуже високою інтолерантністю до невизначеності, низьким емоційним інтелектом і виразно підвищеним рівнем професійного вигорання. Тобто у представників цього кластера одночасно спостерігаються дефіцит ресурсів (ПМЗ, EI) та висока вираженість ризикових чинників (нетолерантність до невизначеності, вигорання). Такий профіль доцільно охарактеризувати як «ризиковий тип» ІТ-фахівців: ці працівники є найбільш уразливими з точки зору зниженого благополуччя, виснаження,

негативного ставлення до невизначеності та обмежених емоційно-регулятивних можливостей.

- Кластер 3 (N = 18):

BBC_sum = 0,836; PMH_sum = 0,814; IUS_sum = -0,152; EQ_sum = 0,704; Burnout_sum = -0,569.

Представники цього кластера демонструють високі показники суб'єктивного благополуччя та позитивного ментального здоров'я, дещо нижчу за середню інтолерантність до невизначеності (тобто відносну толерантність до неоднозначних і змінних умов), високий емоційний інтелект та низький рівень професійного вигорання. Це дає підстави трактувати його як «ресурсний тип» IT-фахівців, для якого характерне оптимальне поєднання внутрішніх ресурсів і мінімальна вираженість ризикових факторів.

Узагальнюючи результати кластерного аналізу, можна виділити три якісно різні профілі IT-фахівців:

1. Ресурсний тип (Кластер 3) – високі ПМЗ, суб'єктивне благополуччя й емоційний інтелект, низьке вигорання та відносна толерантність до невизначеності. Цей тип можна розглядати як найбільш благополучний і стійкий у психологічному сенсі.
2. Ризиковий тип (Кластер 2) – низьке ПМЗ і суб'єктивне благополуччя, високий рівень вигорання, високий рівень інтолерантності до невизначеності й низький емоційний інтелект. Саме цей профіль є найбільш уразливим і потенційно потребує пріоритетних заходів психологічної підтримки (зниження вигорання, розвиток ЕІ, робота з толерантністю до невизначеності).
3. Проміжний / помірно вразливий тип (Кластер 1) – помірно знижені ПМЗ і суб'єктивне благополуччя, середній рівень ЕІ, відносно добра толерантність до невизначеності та невисока, але не нульова вираженість вигорання. Цей тип займає проміжну позицію між ресурсним і ризиковим профілями і може зміщуватися в той чи інший бік залежно від зміни

робочого навантаження та наявності/відсутності підтримувальних інтервенцій.

Таким чином, кластерний аналіз доповнює результати кореляційного й регресійного аналізів, показуючи, що в межах ІТ-вибірки існують не лише лінійні зв'язки між окремими змінними, а й цілісні поєднання ресурсів і ризиків, які утворюють відносно стійкі типи психологічного функціонування. Це відкриває можливість більш адресної інтерпретації результатів і орієнтації потенційних практичних втручань: наприклад, програми підтримки ментального здоров'я можуть бути диференційовані для ресурсного, проміжного та ризикового профілів ІТ-фахівців.

3.3. Практична перевірка концептуальної моделі

Представлена у розділі 1 концептуальна модель розглядала суб'єктивне благополуччя (СБ) як результат співвідношення психологічних ресурсів (позитивне ментальне здоров'я, емоційний інтелект) і ризик-чинників (інтолерантність до невизначеності, професійне вигорання) в конкретному контексті професійної діяльності та життя в умовах війни. Емпіричні результати загалом підтвердили базову логіку моделі, але водночас виявили іншу, ніж очікувалося, «конфігурацію ваги» окремих предикторів та низку контекстних відмінностей.

На рівні загального кореляційного аналізу для всієї вибірки суб'єктивне благополуччя виявилось статистично значуще пов'язаним з усіма чотирма психологічними чинниками в очікуваних напрямках. Найтісніший позитивний зв'язок зафіксовано з позитивним ментальним здоров'ям ($r \approx 0,80$), а найсильніший негативний – із професійним вигоранням ($r \approx -0,59$). Емоційний інтелект і інтолерантність до невизначеності мали помірні за силою, відповідно позитивні та негативні кореляції із СБ. Це узгоджується з припущенням, що СБ «чутливе» як до ресурсів, так і до ризиків, але емпірично саме позитивне ментальне здоров'я та вигорання виявилися найтісніше пов'язаними з благополуччям.

Результати множинного регресійного аналізу показали, що за одночасного врахування всіх чотирьох предикторів саме позитивне ментальне здоров'я та професійне вигорання роблять найбільший і статистично значущий унікальний внесок у пояснення суб'єктивного благополуччя. У загальній вибірці модель із РМН, IUS, EQ та Burnout пояснювала близько 71 % варіації СБ, однак інтолерантність до невизначеності та емоційний інтелект втрачали статистичну значущість, тоді як позитивне ментальне здоров'я та вигорання залишалися стабільно значущими предикторами. Аналогічний патерн виявлено і на рівні груп: у групі ІТ-фахівців суб'єктивне благополуччя унікально прогнозувалося поєднанням високого позитивного ментального здоров'я та низького вигорання, тоді як інтолерантність до невизначеності та емоційний інтелект не давали додаткового статистично значущого внеску; у групі не-ІТ-фахівців єдиним унікальним предиктором СБ виявилось позитивне ментальне здоров'я. Це свідчить про те, що, попри важливість усіх чотирьох змінних на рівні парних зв'язків, у реальній структурі предикторів ядро моделі утворюють саме позитивне ментальне здоров'я (як провідний ресурс) та професійне вигорання (як провідний ризик).

Порівняльний аналіз у підгрупах продемонстрував, що структура зв'язків моделі не є повністю універсальною. Найвиразніші відмінності виявлено між ІТ- та не-ІТ-фахівцями щодо ролі інтолерантності до невизначеності. Для не-ІТ-спеціалістів інтолерантність до невизначеності виступила потужним негативним корелятом суб'єктивного благополуччя ($r \approx -0,60$) і була тісно пов'язана з вищим рівнем вигорання та нижчим позитивним ментальним здоров'ям. Натомість у групі ІТ-фахівців зв'язок між інтолерантністю до невизначеності та СБ мав лише тенденційний характер і не досягав статистичної значущості, а зв'язки з вигоранням і ПМЗ були слабшими. Це дає підстави припускати, що для не-ІТ-фахівців невизначеність є більш травматичним чинником, прямо пов'язаним зі зниженням благополуччя, тоді як ІТ-фахівці виявляються відносно краще адаптованими до роботи в умовах хронічної невизначеності, і їхнє благополуччя визначається насамперед балансом між ресурсами (ПМЗ) та виснаженням (вигоранням).

Застосований до групи IT-фахівців кластерний аналіз додатково показав, що в межах цієї професійної групи існують різні поєднання ресурсів і ризиків, які утворюють типові «профілі» психологічного функціонування. Було виділено три кластери: «ресурсний тип» (високе ПМЗ, високе СБ, високий ЕІ, низьке вигорання, відносна толерантність до невизначеності), «ризиковий тип» (низьке ПМЗ і СБ, низький ЕІ, високе вигорання, висока інтолерантність до невизначеності) та проміжний / помірно вразливий тип (знижені ПМЗ і СБ при відносно непоганій толерантності до невизначеності й помірному вигоранні). Ці результати узгоджуються з загальною логікою моделі: поєднання ресурсів і ризиків визначає рівень суб'єктивного благополуччя, але їхні конкретні конфігурації можуть суттєво відрізнятися в межах однієї професійної групи.

У підсумку, практична перевірка концептуальної моделі показала, що:

- базове припущення про подвійну роль ресурсів і ризиків у формуванні суб'єктивного благополуччя підтвердилося, але центральна позиція в емпіричній моделі належить саме позитивному ментальному здоров'ю й професійному вигоранню;
- емоційний інтелект та інтолерантність до невизначеності мають важливі, але переважно опосередковані та контекстуально залежні ефекти (через зв'язок із ПМЗ, вигоранням та специфіку професійного середовища);
- контекстні змінні (сфера діяльності, місце проживання, стать тощо) дійсно модифікують силу та іноді – наявність статистично значущих зв'язків, що вимагає розглядати модель не як жорстко універсальну, а як структуру базових зв'язків, яка конкретизується в різних професійних і життєвих умовах.

Ці результати уточнюють початкову концептуальну модель: вона отримала загальне емпіричне підтвердження, але потребує подальшого розвитку у напрямку чіткішого виділення центральних предикторів (ПМЗ, вигорання) та врахування контекстуальних модераторів (тип професійної діяльності, умови життя під час війни).

3.4. Практичні рекомендації для підвищення суб'єктивного благополуччя ІТ фахівців

Емпіричні результати показали, що в безпосередньому прогнозуванні суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців центральну роль відіграють позитивне ментальне здоров'я (ПМЗ) та професійне вигорання. Водночас емоційний інтелект і інтолерантність до невизначеності виявляють важливі опосередковані зв'язки: вони пов'язані з рівнем ПМЗ і вигорання, тобто створюють «ґрунт», на якому формуються базові ресурси і ризики. З практичної точки зору це означає, що робота з емоційним інтелектом і толерантністю до невизначеності не обов'язково дає миттєвий ефект по СБ, але може зменшувати вигорання і підтримувати ПМЗ, а вже через це – сприяти зростанню суб'єктивного благополуччя.

Тому доцільно мислити про інтервенції у вигляді багаторівневої «карти впливів»:

- Рівень 1 (ядро) – прямий вплив на ПМЗ і вигорання.
- Рівень 2 (опосередковані мішені) – розвиток ЕІ та робота з інтолерантністю до невизначеності як способи впливу на ПМЗ і вигорання.
- Рівень 3 (контекст) – організаційні умови, які або підсилюють, або нівелюють ефекти перших двох рівнів.

Нижче наведено варіант програми підтримки, диференційованої за трьома профілями ІТ-фахівців, із явним урахуванням цих непрямих зв'язків.

1. Ресурсний профіль: «підтримати те, що вже працює»

Психологічний профіль (згідно з кластерним аналізом): високі ПМЗ та суб'єктивне благополуччя, відносно високий емоційний інтелект, невисоке вигорання, прийнятний рівень толерантності до невизначеності.

Це люди, у яких ризики ще не реалізовані, а ресурси вже працюють. Тут немає потреби «посилено лікувати», але є сенс не допустити повільного накопичення виснаження.

Рекомендований формат роботи: програми підтримки та «тонкого налаштування»

1. Підтримка ПМЗ як «фону» щоденної роботи

- короткі цикли мікровтручань (наприклад, серія з 3–4 онлайн-зустрічей на рік), присвячені:
 - переосмисленню сенсу в роботі й житті (як те, що вони вже роблять, «підживлює» відчуття значущості);
 - виявленню й закріпленню здорових звичок (сон, рух, межі між роботою та відпочинком).
- ресурсні групи (формат «пір-супроводу»): невеликі групи колег, які раз на місяць обговорюють не лише технічні задачі, а й способи підтримувати себе.

2. Профілактика вигорання через організаційний дизайн

- прозорі очікування щодо ролей і результатів;
- реалістичні дедлайни (запобігання хронічному «горінню» у режимі надзвичайної ситуації);
- культура, в якій нормально говорити «я перевантажений» без страху покарання.

3. EI і невизначеність як «тонкі налаштування» ресурсу

- міні-тренінги (1–2 сесії) з емоційної саморегуляції та роботи з невизначеністю як способу:
 - підвищити усвідомленість щодо власних способів реагування (що саме допомагає їм не вигоряти);
 - сформувати звичку раніше помічати перевантаження і просити про корекцію умов.

У цій групі EI і ставлення до невизначеності не є гострими проблемами, але їх розвиток працює як інвестиція в довгострокове підтримання ПМЗ і низького рівня вигорання.

2. Проміжний профіль: «зберегти, підсилити, не допустити обвалу»

Психологічний профіль: помірно знижені ПМЗ і суб'єктивне благополуччя, середній або помірно підвищений рівень вигорання, середній ЕІ, відносно добра толерантність до невизначеності.

Це група «на роздоріжжі»: ще не ризикові, але вже й не повністю ресурсні. Саме тут непрямі ефекти ЕІ й ставлення до невизначеності можуть відіграти найбільшу роль.

Рекомендований формат роботи: програми зміцнення ресурсів із фокусом на навички

1. Прямий фокус на ПМЗ та вигоранні

- короткі (6–8 зустрічей) групові програми з акцентом на:
 - роботу з життєвими цілями й цінностями (підвищення відчуття сенсу, особистої ефективності);
 - навчання самоспівчуттю й підтримувальній внутрішній мові (зменшення самокритики, яка «живить» вигорання).
- регулярний моніторинг вигорання (анонімні скринінги 1–2 рази на рік) з можливістю добровільно звернутися за допомогою.

2. Емоційний інтелект як інструмент впливу на вигорання

- тренінги, де ЕІ прямо пов'язується з управлінням виснаженням:
 - як емоційне усвідомлення дозволяє вчасно помітити, що я «вигораю»;
 - як навички регуляції (перерви, мікровідпочинок, когнітивне переосмислення) запобігають накопиченню напруги.
- моделювання типових ІТ-ситуацій (дедлайни, конфлікти з замовником, неопрацьована невизначеність у завданні) з фокусом на емоційні відповіді й альтернативні сценарії.

3. Толерантність до невизначеності як буфер тривоги, що підживлює вигорання

- психоедукація: як висока інтолерантність до невизначеності може посилювати тривогу, потребу в надконтролі й, відповідно, виснаження;

- практичні вправи:
 - «дозволити собі» частину змін (маленькі експерименти з невизначеністю у безпечних сферах);
 - навчання розрізняти, де контроль реалістичний, а де – ні (зменшення зайвого внутрішнього напруження).

У цій групі ЕІ та ставлення до невизначеності стають практичними важелями, через які можна опосередковано впливати на вигорання й ПМЗ, не чекаючи, поки стан «обвалиться» до ризикового.

3. Ризиковий профіль: «гасити пожежу і змінювати проводку»

Психологічний профіль: низьке ПМЗ і суб'єктивне благополуччя, високий рівень вигорання, низький ЕІ, висока інтолерантність до невизначеності.

Це група, де симптоми уже «вийшли назовні»: сильне виснаження, песимізм, тривожність щодо невизначеності, обмежені емоційно-регулятивні можливості.

Рекомендований формат роботи: інтенсивні, комбіновані інтервенції

1. Пряме втручання в зону вигорання і ПМЗ

- індивідуальне психологічне консультування або психотерапія короткого формату:
 - робота з відчуттям виснаження, «емоційної порожнечі», цинізму;
 - відновлення зв'язку з особистими цілями, відчуттям компетентності й контролю над життям;
 - навчання базовим навичкам відновлення (сон, відпочинок, межі з роботою).
- за можливості – тимчасове коригування навантаження: зниження частки найбільш стресових задач, збільшення передбачуваності.

2. Емоційний інтелект як «мінімальний набір виживання»

Тут мова не про «красиві м'які навички», а про базові інструменти», без яких складно вийти зі стану хронічного стресу:

- навчання розпізнаванню власних станів («що зі мною зараз відбувається» замість «просто погано»);

- вміння ставити короткі паузи між емоційною реакцією і дією (простий майндфулнес, дихальні техніки);
 - відпрацювання сценаріїв запиту підтримки (не замикатися, а повідомляти про критичний стан).
3. ЕІ у цій групі – не самоціль, а інструмент зменшення вигорання: «навчившись мінімально керувати своїм станом, ти менше зношуєшся».
4. Толерантність до невизначеності як робота з джерелом хронічної тривоги
Висока інтолерантність до невизначеності означає, що людина щоденно «споживає» багато тривоги з будь-яких неоднозначних ситуацій (як у роботі, так і за її межами).

Інтервенції можуть включати:

- когнітивно-поведінкові техніки роботи з катастрофічними сценаріями («якщо я не знаю наперед усе – це не завжди означає катастрофу»);
- поступове «дозування» невизначеності (маленькі завдання з невідомим результатом у безпечних контекстах, з подальшим аналізом досвіду);
- переорієнтація з ілюзії повного контролю на розвиток адаптивності («я не можу все передбачити, але можу навчитися справлятися з тим, що з'являється»).

У ризиковому профілі ЕІ й толерантність до невизначеності працюють як ключові внутрішні важелі, через які можливо, крок за кроком, знижувати вигорання і підвищувати ПМЗ.

Підсумок практичних рекомендацій

На рівні моделі: дані показали, що безпосередніми «носіями» суб'єктивного благополуччя є ПМЗ і вигорання, тоді як ЕІ та інтолерантність до невизначеності виконують передусім опосередковану функцію, впливаючи на ці базові показники.

На рівні практики: це означає, що в інтервенціях варто у центр ставити цілі зміцнення позитивного ментального здоров'я та зменшення вигорання; а

також розглядати емоційний інтелект і ставлення до невизначеності як конкретні навички й установки, через які можна досягати цих цілей.

На рівні типів: диференційований підхід до ресурсного, проміжного й ризикового профілів дозволяє уникати зайвих «важких» інтервенцій там, де достатньо підтримки та спрямовувати інтенсивні ресурси туди, де поєднання дефіциту ПМЗ, високого вигорання, низького ЕІ та високої інтолерантності до невизначеності створює реальний ризик для психологічного стану ІТ-фахівця.

Висновки до розділу III

У розділі III здійснено емпіричну перевірку концептуальної моделі та проаналізовано зв'язки між суб'єктивним благополуччям ІТ-фахівців і фахівців не-ІТ-сфери та психологічними ресурсами й ризиками.

По-перше, аналіз надійності показав, що всі використані методики (BBC-SWB, IUS-12, PMH-Scale, методика емоційного інтелекту Н. Холла, шкала професійного вигорання за Масlach–Джексон) мають високі або достатні показники внутрішньої узгодженості (α , $\omega \approx 0,84\text{--}0,91$), що дозволяє вважати отримані результати психометрично надійними.

По-друге, загальний кореляційний аналіз показав, що суб'єктивне благополуччя статистично значуще пов'язане з усіма досліджуваними чинниками: найтісніше – з позитивним ментальним здоров'ям (сильний позитивний зв'язок) і професійним вигоранням (сильний негативний зв'язок), а також помірно – з емоційним інтелектом (позитивно) та інтолерантністю до невизначеності (негативно). Позитивне ментальне здоров'я виявилось пов'язаним із нижчим рівнем вигорання й інтолерантності до невизначеності та вищим емоційним інтелектом, що дозволяє розглядати його як базовий ресурс.

По-третє, окремий кореляційний аналіз для ІТ- та не-ІТ-фахівців показав як спільне «ядро» моделі (ключова роль ПМЗ та вигорання, позитивний внесок емоційного інтелекту), так і важливі відмінності. Для не-ІТ-фахівців інтолерантність до невизначеності є сильним негативним корелятом суб'єктивного благополуччя й тісно пов'язана з підвищеним вигоранням та

зниженими ресурсами, тоді як у групі ІТ-фахівців її зв'язок із благополуччям не досягає статистичної значущості, що може свідчити про відносно вищу адаптованість ІТ-спеціалістів до роботи в умовах невизначеності.

По-четверте, результати множинного регресійного аналізу уточнили структуру предикторів: у загальній вибірці та в обох професійних групах саме позитивне ментальне здоров'я виявилось стабільно найважливішим унікальним предиктором суб'єктивного благополуччя, а в групі ІТ-фахівців додатково значущим став рівень професійного вигорання. Інтollerантність до невизначеності та емоційний інтелект, попри помітні парні кореляції з благополуччям, не показали самостійного внеску в умовх одночасного врахування всіх змінних, що свідчить про їхню опосередковану роль через ПМЗ та вигорання.

По-п'яте, кластерний аналіз у групі ІТ-фахівців дозволив виокремити три профілі (ресурсний, проміжний і ризиковий), які відрізняються поєднанням рівнів ПМЗ, суб'єктивного благополуччя, емоційного інтелекту, вигорання та ставлення до невизначеності. Це показує, що в межах ІТ-вибірки існують не лише окремі «лінійні» зв'язки, а й цілісні конфігурації ресурсів і ризиків, що мають практичне значення для диференційованої підтримки.

Нарешті, на основі отриманих результатів були сформульовані практичні рекомендації, у центрі яких – зміцнення позитивного ментального здоров'я та профілактика/зменшення професійного вигорання як головних мішеней впливу на суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців. Емоційний інтелект і ставлення до невизначеності запропоновано розглядати як важливі, але переважно опосередковані мішені, через які можна впливати на базові ресурси й ризики, з урахуванням належності працівників до ресурсного, проміжного або ризикового профілю.

ВИСНОВКИ

Метою кваліфікаційної роботи було теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити толерантність/інтолерантність до невизначеності, позитивне ментальне здоров'я, емоційний інтелект і професійне вигорання як психологічних чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців в умовах сучасної української дійсності. Для досягнення цієї мети було: здійснено теоретичний аналіз ключових конструктів; розроблено концептуальну модель, у якій суб'єктивне благополуччя розглядається як результат співвідношення ресурсів (позитивне ментальне здоров'я, емоційний інтелект) і ризиків (інтолерантність до невизначеності, професійне вигорання) в певному контексті; побудовано та реалізовано емпіричну програму дослідження; проведено кількісний аналіз зв'язків між змінними й сформульовано практичні рекомендації.

Теоретичний огляд продемонстрував, що суб'єктивне благополуччя є багатовимірним феноменом, який у сучасній психології описується через поєднання гедоністичної (позитивні емоції, задоволеність життям) та евдемоністичної (сенс, залученість, розвиток) традицій, а також у межах інтегративних підходів. Було показано, що толерантність до невизначеності виступає важливим чинником адаптації в умовах швидких змін, емоційний інтелект – ресурсом емоційної саморегуляції, міжособистісної ефективності та стресостійкості, професійне вигорання – наслідком хронічного робочого стресу та ризиком для психологічного здоров'я, а позитивне ментальне здоров'я – самостійним виміром «повного» психічного здоров'я в логіці двох континуумів. Це дозволило обґрунтувати включення зазначених чинників до концептуальної моделі суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців.

Емпіричне дослідження, проведене на вибірці з 43 ІТ-фахівців і 42 представників інших професій, показало, що всі застосовані психодіагностичні інструменти (BBC-SWB, IUS-12, PMH-Scale, методика емоційного інтелекту Н. Холла, шкала професійного вигорання за Масlach–Джексон) мають високі показники внутрішньої узгодженості на українській вибірці, що забезпечує

надійність отриманих результатів. Загальний кореляційний аналіз засвідчив, що суб'єктивне благополуччя статистично значуще пов'язане з усіма досліджуваними предикторами, однак ключовими корелятами є позитивне ментальне здоров'я (сильний позитивний зв'язок) та професійне вигорання (сильний негативний зв'язок), тоді як емоційний інтелект і інтолерантність до невизначеності мають помірні позитивний і негативний зв'язки відповідно. Позитивне ментальне здоров'я виявилось пов'язаним із нижчим рівнем вигорання й інтолерантності до невизначеності та вищим емоційним інтелектом, що дозволяє розглядати його як базовий психологічний ресурс.

Порівняльний кореляційний аналіз у групах ІТ- та не-ІТ-фахівців показав спільне «ядро» моделі (центральна роль позитивного ментального здоров'я та вигорання, позитивний внесок емоційного інтелекту) і водночас суттєві відмінності. Для не-ІТ-фахівців інтолерантність до невизначеності є виразним негативним корелятом суб'єктивного благополуччя й тісно пов'язана з підвищеним вигоранням та зниженням ресурсів (ПМЗ, EI), тоді як у групі ІТ-фахівців її прямий зв'язок із благополуччям виявився статистично незначущим. Це дозволяє припускати, що невизначеність є більш дезорганізуючим чинником для не-ІТ-спеціалістів, тоді як ІТ-фахівці є відносно краще адаптованими до хронічних змін і їхнє благополуччя визначається насамперед балансом між позитивним ментальним здоров'ям та професійним виснаженням.

Множинний регресійний аналіз уточнив структуру предикторів суб'єктивного благополуччя. У загальній вибірці та в обох професійних групах саме позитивне ментальне здоров'я стало стабільно найважливішим унікальним предиктором суб'єктивного благополуччя, пояснюючи значну частку його варіації. У групі ІТ-фахівців додатково значущим унікальним предиктором виявилось професійне вигорання, тоді як інтолерантність до невизначеності та емоційний інтелект, попри наявні парні кореляції із суб'єктивним благополуччям, не показали самостійного внеску в моделях за умов одночасного врахування всіх змінних. Це свідчить про те, що їхній вплив на

благополуччя є переважно опосередкованим – через зв'язок із ПМЗ та рівнем вигорання.

Кластерний аналіз у групі ІТ-фахівців дозволив виокремити три профілі психологічного функціонування – ресурсний, проміжний і ризиковий – які відрізняються поєднанням рівнів суб'єктивного благополуччя, позитивного ментального здоров'я, емоційного інтелекту, інтолерантності до невизначеності та вигорання. Це показує, що в межах ІТ-вибірки існують не лише окремі лінійні зв'язки між змінними, а й цілісні конфігурації ресурсів і ризиків, що мають практичне значення для диференційованих стратегій підтримки.

Практична частина роботи засвідчила, що найперспективнішим напрямом впливу на суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців є зміцнення позитивного ментального здоров'я та профілактика/зменшення професійного вигорання, тоді як розвиток емоційного інтелекту й більш адаптивного ставлення до невизначеності доцільно розглядати як інструментальні, опосередковані цілі, через які можна впливати на базові ресурси й ризики. Запропоновані диференційовані практичні рекомендації для ресурсного, проміжного та ризикового профілів ІТ-фахівців дозволяють уникати універсальних «рішень для всіх» і спрямовувати інтенсивніші інтервенції на найбільш уразливі групи.

До обмежень дослідження можна віднести відносно невеликий обсяг вибірки, використання лише самозвітних методик та крос-секційний дизайн, що не дозволяє робити висновки про причинність. Перспективними напрямками подальших досліджень є: розширення вибірки ІТ-фахівців, включення додаткових предикторів (організаційні умови, копінг-стратегії, соціальна підтримка), застосування лонгітюдних і квазіекспериментальних підходів, а також подальша розробка й оцінка ефективності програм підтримки суб'єктивного благополуччя ІТ-спеціалістів у воєнних та поствоєнних умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агапова, І. М. (2022). Особливості прояву синдрому емоційного вигорання у різних категорій персоналу виробничої сфери. У О. Кириченко (Ред.), *Емоційне вигорання – шляхи подолання: Матеріали круглого столу (Дніпро, 09 червня 2022 року)* (с. 7–10). Дніпро: ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет».
2. Алексєєнко, Н. В. (2017). Толерантність до невизначеності як специфічна умова інноваційної діяльності. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання* (с. 12–13). Харків.
3. Бегеза, Л. (2020). Психологічні особливості емоційного вигорання лікарів. *Психологічні перспективи*, 36, 37–48. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2020-36-37-48>
4. Гарець, Н. О. (2022). Самоспівчуття як інструмент профілактики синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності. У О. Кириченко (Ред.), *Емоційне вигорання – шляхи подолання: Матеріали круглого столу (Дніпро, 09 червня 2022 року)* (с. 14–17). Дніпро: ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет».
5. Громова Ганна (orcid.org/0000-0002-6547-339X) (2021) Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона // Uncertainty tolerance measurement tools. Intolerance of uncertainty scale, short version of N. Carleton Ukrainian adaptation. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 47 (50). pp. 115-130. ISSN 2706-9672. https://www.researchgate.net/publication/353992544_Instrumenti_vimiruvanna_tolerantnosti_do_neviznacennosti_Adaptacia_testu_Skala_intolerantnosti_do_neviznacennosti_N_Karletona
6. Громова Ганна (2022) Толерантність до невизначеності як чинник трансформації травматичного досвіду особистості. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Київ. УДК

- 159.923.3:123.1/124.1. https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/hromova-dis_07_2022.pdf
7. Данилюк, І. В., & Сердюк, О. А. (2023). Психологічні фактори особистісної толерантності до невизначеності. *Український психологічний журнал*, 1(19), 46–59. [https://doi.org/10.17721/upj.2023.1\(19\).3](https://doi.org/10.17721/upj.2023.1(19).3)
 8. Дубич, С. (2025). Ментальне здоров'я працівників банківської сфери: Результати емпіричного дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(36). <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.5>
 9. Дьоміна, Г. А., & Мельничук, О. Б. (2021). Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.4/05>
 10. Карамушка, Л. М. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 17–25.
 11. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: Психологічний практикум* (Л. М. Карамушка, Ред.). Київ.
 12. Карамушка, Л. М., & Снігур, Ю. С. (2020). Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології*. Т. І. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 55, 23-30.
 13. Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3–4(27), 85–94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>

14. Колчигіна, А. В., & Вербовата, В. М. (2020). Дослідження особливостей розвитку емоційного інтелекту студентів-психологів. *Науковий вісник Херсонського державного університету, випуск 2*. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-2-3>
15. Коробка, І. М., (2022). Суб'єктивне благополуччя: теоретичні інтерпретації, чинники й ресурси підтримання. *Науковий вісник Херсонського державного університету, випуск 2*, 85 - 93. Херсон <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-12>
16. Кузікова С.Б. (2018) Толерантність до невизначеності: теоретико-емпіричні розвідки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. Том 1. № 3. С. 67–72
17. Литвин, С. В. (2019). Толерантність до невизначеності як психологічний конструкт. *Психологічний журнал*, 1(21), 90–107. <https://doi.org/10.31108/1.2019.1.21.6>
18. Льошенко, О., & Кондратьєва, В. (2021). Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 10, 105–112. <https://doi.org/10.30970/PS.2021.10.15>
19. Омельченко Л. М. Вплив ситуації невизначеності на процес соціалізації сучасної української молоді. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія*. 2015. Вип. 230. С. 282–288. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau_ped_2015_230_45
20. Павленко Г. В. Особистісні диспозиції як чинник психологічного благополуччя особистості в контексті невизначеності. *Актуальні проблеми психології : Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. VII : Екологічна психологія*. 2018. Вип. 45. С. 230–239.
21. Павленко Г. В. Толерантність до невизначеності як ресурс психологічного благополуччя студентів. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т. 7. Вип. 47. С. 208–219.

22. Пріснякова, Л. М., Тарасевич, І. Ю., Варакута, М. Л. (2022). Емоційне вигорання як індикатор соціального стану суспільства. У О. Кириченко (Ред.), *Емоційне вигорання – шляхи подолання: Матеріали круглого столу (Дніпро, 09 червня 2022 року)* (с. 25–26). Дніпро: ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет»
23. Родіна, Н., & Бабій, О. (2024). Теоретичні підходи до проблеми впливу ментального здоров'я на суб'єктивну безпеку особистості. *Psychological Prospects Journal*, 44, 96–109. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-44-rod>
24. Саннікова, О. П., & Санніков, О. І. (2020). Толерантність до невизначеності як предиктор прийняття рішень особистістю. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки»*, 12(41), 98–123. [https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-12\(41\)-98-123](https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-12(41)-98-123)
25. Степура Є. В. Ціннісно-сміслові чинники прийняття рішень особистістю в умовах невизначеності: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Київ, 2016. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/166024/3>
26. Томаржевська І.В. (2018) Феномен «толерантність до невизначеності» і його психологічний аналіз. *Психологічний журнал* № 1.
27. Усик, К. М. (2024). Емоційний інтелект як чинник подолання стресу. *Габітус*, 60, Article 41. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.60.41>
28. Фалько, Н. М., Остополець, І. Ю., & Шарапова, Ю. В. (2024). Толерантність до невизначеності в контексті життєстійкості особистості. *Габітус*, 59, 57–60. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.59.8>
29. Федоришин, Г. (2022). Толерантність до невизначеності як професійна компетентність психолога. *Психологія особистості*, 12(1), 73–79. <https://doi.org/10.15330/ps.12.1.73-79>
30. Хілько, С. О. (2018). *Психологічні умови формування толерантності до невизначеності у майбутніх психологів* (Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук). Київ.

31. Чайка, Г. (2020). Психологічні характеристики, що впливають на особисту автономію, як чинник психологічного благополуччя. *Психологічний часопис*, 6(1), 18–28.
32. Якубович, О. (2025). Ментальне здоров'я педагогічних працівників Звягельської громади в умовах війни: стан психологічного благополуччя та фізичного здоров'я. *Педагогічна Житомирщина*, 3(39).
33. Barnes, M. R., Donahue, M. L., Keeler, B. L., Shorb, C. M., Mohtadi, T. Z., & Shelby, L. J. (2019). Characterizing Nature and Participant Experience in Studies of Nature Exposure for Positive Mental Health: An Integrative Review. *Frontiers in Psychology*, 9, 2617. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02617>
34. Bocheliuk, V. Y., Zavatska, N. Y., Bokhonkova, Y. O., Toba, M. V., & Panov, N. S. (2020). Emotional Burnout: Prevalence Rate and Symptoms in Different Socio-Professional Groups. *Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment*, 8, 33–40.
35. Bottesi, G., Noventa, S., Freeston, M. H., & Ghisi, M. (2019). Seeking certainty about Intolerance of Uncertainty: Addressing old and new issues through the Intolerance of Uncertainty Scale-Revised. *PLOS ONE*, 14(2)
36. Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
37. Carleton, R. N., Norton, P. J., & Asmundson, G. J. G. (2007). Fearing the unknown: A short version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders*, 21(1), 105–117. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.03.014>
38. da Costa, B. R. C., & Pinto, I. C. J. F. (2017). Stress, burnout and coping in health professionals: A literature review. *Journal of Psychology and Brain Studies*, 1(1), Article 4.
39. Das, K. V., Jones-Harrell, C., Fan, Y., Ramaswami, A., Orlove, B., & Botchwey, N. (2020). Understanding subjective well-being: Perspectives from psychology and public health. *Public Health Reviews*, 41, Article 25. <https://doi.org/10.1186/s40985-020-00142-5>

40. Deaton, A., & Stone, A. A. (2016). Understanding context effects for a measure of life evaluation: How responses matter. *Oxford Economic Papers*, 68(4), 861–870. DOI: <https://doi.org/10.1093/oep/gpw022>
41. Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), Article 15. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
42. Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
43. Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgadillo-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133–167. <https://doi.org/10.1111/aphw.12090>
44. Dvornyk, M. (2020). Personality's psychological well-being during the transition from war to peace. *Scientific Studios on Social and Political Psychology*, 45(48), 79-87. [https://doi.org/10.33120/ssj.vi45\(48\).144](https://doi.org/10.33120/ssj.vi45(48).144)
45. Ferreira, S. D. (2015). Measured the satisfaction of health professionals: An application in the Grouping of Health Centers Feira-Arouca. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 33, 188–198.
46. Filho, A. M., & Araujo, T. M. (2015). Occupational stress and mental health of the professionals of the medical specialties Center of Aracaju. *The delete Educ Health*, 13, 177–199.
47. Furnham, A., & Marks, J. (2013). Tolerance of ambiguity: A review of the recent literature. *Psychology*, 4(9), 717–728. <https://doi.org/10.4236/psych.2013.49102>
48. Goleman, D., & Boyatzis, R. E. (2017, February 6). Emotional Intelligence Has 12 Elements. Which Do You Need to Work On? *Harvard Business Review*.
49. Halian, I., Machynska, N., Lozynska, S., Nos, L., Derkach, Y., Prots, M., & Popovych, I. (2020). Tolerance of uncertainty as a component of the process of life-creation of future educators. *Revista Inclusiones*, 7(Special Issue, July–September), 512–528.

50. Iannello, P., Mottini, A., Tirelli, S., Riva, S., & Antonietti, A. (2017). Ambiguity and uncertainty tolerance, need for cognition, and their association with stress: A study among Italian practicing physicians. *Medical Education Online*, 22(1), 1270009. <https://doi.org/10.1080/10872981.2016.1270009>
51. Iasiello, M., van Agteren, J., Keyes, C. L. M., & Muir Cochrane, E. (2019). Positive mental health as a predictor of recovery from mental illness. *Journal of Affective Disorders*. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.03.065>
52. Jebb, A. T., Tay, L., Diener, E., & Oishi, S. (2017). Happiness, income satiation and turning points around the world. *Nature: Human Behavior*, 2(1), 33–38. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0277-0>
53. Jia, J. S., Kia, J., Hsee, C. K., & Shiv, B. (2016). The Role of Hedonic Behavior in Reducing Perceived Risk: Evidence From Post-earthquake mobile-app data. *Psychological Science*.
54. Karamushka, L. M. et al. (2022). Study on subjective well-being of different groups of population during the 2022 war in Ukraine. *Wiad. Lek.* 75(8 pt 1), 1854-1860.
55. Kostruba, N., & Polischuk, Z. (2022). Students' psychological well-being during the war: an empirical analysis. *Psychological Prospects Journal*, 40, 51–61. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-40-kos>.
56. Kretzmann, R. P., & Gauer, G. (2020). Psychometric properties of the Brazilian Intolerance of Uncertainty Scale–Short Version (IUS-12). *Trends in psychiatry and psychotherapy*, 42 (2), 129–137.
57. Kushlev, K., Heintzelman, S.J., Lutes, L.D., Wirtz, D., Oishi, S., & Diener, E. (2017). ENHANCE: Design and rationale of a randomized controlled trial for promoting enduring happiness and well-being. *Contemporary Clinical Trials*, 52, 62–74.
58. Lai, J., Ma, S., Wang, Y., et al. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>

59. Lauriola, M., & Levin, I. P. (2001). Relating individual differences in Attitude toward Ambiguity to risky choices. *Journal of Behavioural Decision Making*, 14, 107-122. doi:10.1002/bdm.368
60. Liu, B., Floud, S., Pirie, K., Green, J., Peto, R., & Beral, V. (2016). Does happiness itself directly affect mortality? The prospective UK Million Women Study. *The Lancet*, 387 (10021), 874–881. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)01087-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)01087-9)
61. Livesey, P. V. (2017). Goleman-Boyatzis Model of Emotional Intelligence for Dealing with Problems in Project Management. *Construction Economics and Building*, 17(1). <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v17i1.5101>
62. Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., van der Veld, W. M., & Becker, E. S. (2016). Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 4(8). <https://doi.org/10.1186/s40359-016-0111-x>
63. Mackie, C., & Smith, C. (2017). The metrics of subjective wellbeing data: An empirical evaluation of the original and cardinal comparability of life satisfaction scores. *Social Indicators Research*, 130, 845–865. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1200-6>
64. Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49(6), 554–564. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.029>
65. Moore, S., Diener, E., & Tan, L. (2017). Using multiple methods to more fully understand causal relations: Positive affect enhances social relationships. In: Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (Eds.), *E-Handbook of subjective well-being*. *NobaScholar*.
66. Morgantini, L. A., Naha, U., Wang, H., Francavilla, S., Acar, Ö., Flores, J. M., Moreira, D., Abern, M., Eklund, M., Vigneswaran, H. T., & Weine, S. M. (2020). Factors contributing to healthcare professional burnout during the COVID-19 pandemic: A rapid turnaround global survey. *PLOS ONE*, 15(9), e0238217. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>

67. Oishi, S., & Gilbert, E. A. (2016). Current and future directions of culture and happiness research. *Current Opinion in Psychology*, 8, 54–58. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.10.005>
68. Pleeging, E., Burger, M., van Exel, J.: The relations between hope and subjective well-being: a literature overview and empirical analysis. *Appl. Res. Qual. Life* 1, 1–23 (2020)
69. Portero de la Cruz, S., & Vaquero Abellán, M. (2015). Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(3), 543–552. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>
70. Sahib, A., Chen, J., Cárdenas, D., & Calex, A. L. (2023). Intolerance of uncertainty and emotion regulation: A meta-analytic and systematic review. *Clinical Psychology Review*, 99, 102270. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2023.102270>
71. Salyers, M. P., Bonfils, K. A., Luther, L., Firmin, R. L., White, D. A., Adams, E. L., & Rollins, A. L. (2016). The relationship between professional burnout and quality and safety in healthcare: A meta-analysis. *Journal of General Internal Medicine*, 32(4), 475–482. <https://doi.org/10.1007/s11606-016-3886-9>
72. Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., et al. (2015). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90, 1600–1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>
73. Steptoe, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2015). Subjective wellbeing, health, and aging. *The Lancet*, 385, 640–648. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)61489-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)61489-0)
74. Steptoe, A. (2016, 2 December). Subjective well-being and health: Understanding the mechanisms. Symposium on the Science of Health and Happiness. Harvard T. H. Chan School of Public Health. Cambridge, MA.
75. Tamminen, N., Reinikainen, J., Appelqvist-Schmidlechner, K., Borodulin, K., Mäki-Opas, T., & Solin, P. (2020). Associations of physical activity with

- positive mental health: A population-based study. *Mental Health and Physical Activity*, 18, 100319. <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2020.100319>
76. Trofimov, A., & Zabolotna, V. (2023). Tolerance to uncertainty as a factor in the mental health of the population in conditions of war. *Social & Legal Studies*, 6(3), 189–200. <https://doi.org/10.32518/sals3.2023.189>
 77. Trompetter, H. R., de Kleine, E., & Bohlmeijer, E. T. (2017). Why Does Positive Mental Health Buffer Against Psychopathology? An Exploratory Study on Self-Compassion as a Resilience Mechanism and Adaptive Emotion Regulation Strategy. *Cognitive Therapy and Research*, 41, 459–468. <https://doi.org/10.1007/s10608-016-9774-0>
 78. Uchida, Y., & Oishi, S. (2016). The Happiness of individuals and the collective. *Japanese Psychological Research*, 58, 125–141. DOI: <https://doi.org/10.1111/jpr.12103>
 79. Vidourek, R. A., & Burbage, M. (2019). Positive mental health and mental health stigma: A qualitative study assessing student attitudes. *Mental Health & Prevention*, 13, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2018.11.006>
 80. Voukelatou, V., Pappalardo, L., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci, S., Sharma, R., & Tesconi, M. (2021). Measuring objective and subjective well-being: Dimensions and data sources. *International Journal of Data Science and Analytics*, 11(3), 279–309. <https://doi.org/10.1007/s41060-020-00224-2>
 81. Zuckerman, M., Li, C., & Diener, E. (2017). Societal conditions and the gender differences in well-being: Testing a 3-stage model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43, 329–336. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167216684133>

ДОДАТКИ

МЕТОДИКА «МОДИФІКОВАНА ШКАЛА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ БІБІСІ» (THE MODIFIED BBC SUBJECTIVE WELL-BEING SCALE (BBC-SWB)) (P. PONTIN, M. SCHWANNAUER, S. TAI, & M. KINDERMAN) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер)

Текст опитувальника:

Пункт	Зовсім ні 1	Трохи 2	Середньо 3	Дуже сильно 4	Надзвичайно сильно 5
1. Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?					
2. Чи задоволені Ви якістю свого сну?					
3. Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденну життєву активність?					
4. Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?					
5. Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?					
6. Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?					
7. Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?					
8. Чи відчуваєте Ви, що контролюєте своє життя?					
9. Чи відчуваєте Ви задоволення собою як особистістю?					
10. Чи задоволені Ви своєю зовнішністю і зовнішнім виглядом?					
11. Чи відчуваєте Ви, що в змозі прожити своє життя так, як хочете?					

Пункт	Зовсім ні 1	Трохи 2	Середньо 3	Дуже сильно 4	Надзвичайно сильно 5
12. Чи впевнені Ви в своїх власних думках і переконаннях?					
13. Чи відчуваєте Ви себе в змозі робити те, що Ви хочете робити?					
14. Чи відчуваєте Ви себе в змозі рости і розвиватися як особистість?					
15. Чи задоволені Ви собою і своїми досягненнями?					
16. Чи задоволені Ви своїм особистим і сімейним життям?					
17. Чи щасливі Ви у Ваших дружніх і особистих відносинах?					
18. Чи комфортно Ви почуваетесь стосовно того, як Ви ставитеся до інших і спілкуєтеся з іншими?					
19. Чи задоволені Ви своїм сексуальним життям?					
20. Чи в змозі Ви звернутися за допомогою з проблемою?					
21. Чи щасливі Ви, що у Вас є достатньо грошей, щоб задовольнити Ваші потреби?					
22. Чи задоволені Ви вашими можливостями для занять спортом / відпочинку?					
23. Чи задоволені Ви своїм доступом до медичних послуг?					
24. Чи задоволені Ви своєю здатністю працювати?					

IUS-12 – Шкала інтолерантності до невизначеності. Carleton R.N., Norton M.A., Asmundson G.J., 2007 Автори української адаптації: Ганна Громова (PhD з психології та науковий співробітник Інституту соціальної та політичної психології); 2019-2020

Текст опитувальника:

Пункт	Зовсім не типово для мене 1	Майже не типово для мене 2	Певною мірою типово для мене 3	Значною мірою типово для мене 4	Дуже типово для мене 5
1. Непередбачувані події мене сильно засмучують					
2. Я засмучуюсь, коли у мене немає всієї необхідної мені інформації					
3. Невизначеність заважає мені жити повним життям					
4. Слід завжди думати наперед, аби уникати несподіванок					
5. Навіть при відмінному плануванні незначна непередбачувана подія може все зіпсувати					
6. Коли приходить час діяти, невідомість паралізує мене					
7. Коли я непевний, я не можу нормально функціонувати					
8. Я завжди хочу знати, що чекає на мене у майбутньому					
9. Я терпіти не можу, коли мене застає щось зненацька					
10. Найменший сумнів може перешкодити мені діяти					
11. Я повинен мати змогу організувати все заздалегідь					
12. Я маю уникати будь-яких невизначених ситуацій					

**МЕТОДИКА «ШКАЛА ПОЗИТИВНОГО МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я»
(POSITIVE MENTAL HEALTH SCALE (PMH-SCALE)) (J. LUKAT, J. MARGRAF, R. LUTZ, W.M. VAN DER VELD, & E.S. BECKER) (адаптація
Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко)**

Текст опитувальника:

Пункт	Не вірно 1	Скоріше не вірно 2	Скоріше вірно 3	Вірно 4
1. Я часто почуваюся безтурботно і знаходжуся в гарному настрої				
2. Я насолоджуюся життям				
3. Загалом я відчуваю задоволення від життя				
4. Загалом я відчуваю впевненість				
5. Я справляюся із задоволенням своїх потреб				
6. Я – в гарній фізичній формі і в гарному емоційному стані				
7. Я відчуваю, що здатний/здатна справлятися з життям і його труднощами				
8. Багато з того, що я роблю, приносить мені радість				
9. Я – спокійна і врівноважена людина				

МЕТОДИКА З ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ХОЛЛА

Текст опитувальника:

Пункт	повніс тю не згоден (-3 бали)	в основн ому не згоден (-2 бали)	почас ти не згоде н (-1 бал)	част ково згоде н (+1 бал)	в основ ному згоден (+2 бали)	повніс тю згоде н (+3 бали)
1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.						
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.						
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.						
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.						
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.						
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.						
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.						
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.						
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.						
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.						
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.						
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.						
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.						
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.						
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.						

16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.						
17. Коли дозволяє час, я повертаюся до своїх негативних почуттів та розбираюся, в чому проблема						
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.						
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".						
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.						
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.						
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.						
23. Я добре вловлюю знаки під час спілкування, які вказують на те, в чому інші мають потребу.						
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.						
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.						
26. Я здатний покращити настрій іншим людям.						
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.						
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.						
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.						
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.						

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ (ЗА К. МАСЛАЧ, С. ДЖЕКСОН)

Текст опитувальника:

Пункт	Ніколи 0	Дуже рідко 1	Іноді 3	Часто 4	Дуже часто 5	Кожен день 6
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон»						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу						
4. Я добре розумію, що відчувають підлеглі та колеги і стараюсь враховувати це в інтересах справи						
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами, як з предметами (без тепла і симпатії до них)						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, які виникають з колегами						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію						
9. Я впевнений, що моя робота потрібна людям						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю						
11. Я помічаю, що моя робота робить мене жорстокішим						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення						
13. Моя робота все більше мене розчаровує						
14. Я думаю, що дуже багато працюю						

15. Іноді мені дійсно байдуже до того, що відбувається з деякими підлеглими і колегами						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі						
18. Під час роботи я відчуваю приємне піднесення						
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного						
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що приносило мені радість в моїй роботі						
21. На роботі я спокійно справляюсь з емоційними проблемами						
22. Останнім часом я бачу, що колеги та підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків						