

**КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА
ПСИХОТЕРАПІЇ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Психологічні особливості професійного вигорання працівників ІТ-сфери

Здобувача (ки) 2 курсу КП-242 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія
Марії КЛИМЕНКО
(прізвище та ініціали)

Керівники

Дар'я ТРОФІМОВА, к.психол.н., доц.,
Сергій СИТНИК, д.мед.н., проф.
(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)

Київ–2026

АНОТАЦІЯ

Дану магістерську роботу присвячено дослідженню психологічних особливостей професійного вигорання працівників ІТ-сфери. У першому теоретичному розділі розглянуто різні підходи до визначення, сутності, причин, симптомів та наслідків професійного вигорання, окреслено роль суб'єктивного благополуччя у запобіганні розвитку синдрому професійного вигорання, розкрито специфічні особливості ІТ-сфери та потенціал інструментів на базі штучного інтелекту (зокрема LLM), а також сутність зв'язків між професійним вигоранням та стресом, тривогою і депресією. Другий розділ роботи включає детальну характеристику вибірки (метод не випадкової вибірки за принципом професійної релевантності), методологічного інструментарію (стандартизовані психодіагностичні методики і авторські опитувальники), опис дизайну (кількісний поперечний дизайн) і ходу дослідження. Третій розділ містить дані, отримані в ході дослідження, їхню інтерпретацію, практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання працівників ІТ-сфери.

Наукова новизна роботи полягає у вивченні предикторних зв'язків між професійним вигоранням, суб'єктивним благополуччям, стресом, тривогою, депресією, трудовою залежністю саме в ІТ-галузі, а також у дослідженні психологічного виміру впливу продуктів на базі штучного інтелекту на фахівців цієї сфери.

Ключові слова: професійне вигорання, ІТ-сфера, суб'єктивне благополуччя, трудова залежність, депресія, стрес, тривога, штучний інтелект, LLM, дистрес.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ.....	8
1.1. Феномен професійного вигорання: поняття, етапи розвитку, симптоми, наслідки.....	8
1.2. Суб'єктивне благополуччя в контексті професійного вигорання.....	16
1.3. Психологічні особливості ІТ-сфери як фактор ризику виникнення та розвитку синдрому професійного вигорання.....	21
1.4. Концептуальна модель дослідження.....	30
Висновки до Розділу І.....	35
РОЗДІЛ ІІ. ДИЗАЙН ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	36
2.1. Обґрунтування вибору методологічного інструментарію.....	36
2.2. Організація дослідження та детальна характеристика вибірки.....	43
Висновки до Розділу ІІ.....	50
РОЗДІЛ ІІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ.....	52
3.1. Аналіз даних та інтерпретація результатів.....	52
3.2. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання працівників ІТ-сфери.....	76
Висновки до Розділу ІІІ.....	84
ВИСНОВКИ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	90
ДОДАТКИ.....	101

ВСТУП

Актуальність роботи. Сфера інформаційних технологій сьогодні є однією з найбільш динамічних та конкурентних, що вимагає від працівників постійної концентрації, швидкого прийняття рішень і високої продуктивності. Інтенсивні навантаження, жорсткі дедлайни та необхідність безперервного професійного розвитку створюють умови для виникнення психологічних труднощів. Одним із найпоширеніших явищ у цьому контексті є професійне вигорання, яке проявляється у втраті мотивації, емоційному виснаженні та зниженні ефективності діяльності.

Вигорання працівників ІТ-сфери становить серйозну проблему як для самих спеціалістів, так і для організацій і галузі в цілому, і тому потребує ґрунтовного наукового аналізу та пошуку шляхів його подолання. Наразі ця проблема набуває характеру системної кризи, а в реаліях сучасної України вона загострюється ще більше.

Попри широку представленість теми у зарубіжній літературі, в україномовному науковому просторі бракує досліджень, які б комплексно розглядали професійне вигорання саме ІТ-фахівців. Крім того, роботи науковців здебільшого зосереджені на пошуку причин, що призводять до виникнення цієї проблеми, та наслідків, які вона за собою тягне. Дана робота торкається питання ролі суб'єктивного благополуччя та схильності до трудової залежності у розвитку професійного вигорання. Також ми дослідили значення інструментів на базі штучного інтелекту (зокрема LLM) для профілактики професійного вигорання. У цьому полягає актуальність роботи.

Об'єктом даної роботи виступає є феномен професійного вигорання.

Предметом дослідження є психологічні особливості професійного вигорання працівників ІТ-сфери.

Мета даної роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні і емпіричному виявленні зв'язків між рівнем професійного вигорання ІТ-фахівців, суб'єктивним благополуччям, стресом, депресією, тривогою, а також специфічними видами адиктивної поведінки (трудова залежність).

Для досягнення мети необхідно виконати наступні завдання:

1. Зробити теоретичний аналіз підходів до визначення, структури, симптомів та наслідків феномену професійного вигорання.
2. Окреслити специфіку ІТ-сфери як професійного середовища, що може бути потенційно ризиковим для розвитку професійного вигорання.
3. Охарактеризувати роль суб'єктивного благополуччя та AI-інструментів (зокрема LLM) у запобіганні професійному вигоранню.
4. Розробити дизайн і провести емпіричне дослідження професійного вигорання, суб'єктивного благополуччя, схильності до трудової залежності, стресу, тривоги, депресії та зв'язків між ними.
5. Розробити практичні рекомендації щодо запобігання розвитку синдрому професійного вигорання у працівників ІТ-сфери.

Теоретичну основу дослідження склали: праці з дослідження феномену професійного вигорання (Л.Карамушка, Г.Гнускіна, Т.Грубі, О.Чабан, С.Maslach, F.J.Storlie, H.J.Freudenberger, W.B.Schaufeli, E.Demerouti, A.B.Bakker, M.P.Leiter та ін.), наукові дослідження ІТ-середовища (Л.Перція, С.Мащак, А.Олійник, О.Шнайдер, E.W.Dijkstra та ін.), роботи на тему суб'єктивного благополуччя (К.Круглов, О.Блискун, Т.Данильченко, С.Ryff, E.Diener, D.Kahneman, S.Lyubomirsky, R.M.Ryan, E.L.Deci та ін.) та адиктивної поведінки (О.Кулешова, Л.Міхеєва, K.Young, T.W.Taris, J.W. de Jonge та ін.).

Методи дослідження:

- Теоретичні: аналіз літературних джерел, систематизація та узагальнення наукової інформації;
- Емпіричні (стандартизовані психодіагностичні методики та авторські опитувальники): Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання, розробники – О.Чабан, О.Хаустова, В.Омелянович (Чабан, Хаустова & Омелянович, 2025); Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)), розробники оригінальної версії – P.Pontin, M.Schwannauer, S.Tai, M.Kinderman, українська адаптація – Л.Карамушка, К.Терещенко,

О.Креденцер (Карамушка, Терещенко & Креденцер, 2022); Шкала депресії, тривожності та стресу DASS-21, розробники оригінальної версії – Р.Lovibond та S.Lovibond, автори української адаптації – І.Галецька, М.Кліманська та М.Перун (Галецька, Кліманська & Перун, 2025); Тест на схильність до 13 видів залежностей за Г.Лозовою (Кокун et al., 2024); авторський опитувальник щодо часу, інтенсивності та характеру використання LLM; демографічна анкета;

- Математично-статистичні: кореляційний аналіз (коефіцієнт Спірмана), параметричний t-тест (критерій Стьюдента), метод простої лінійної регресії, медіаційні моделі.

Коротка характеристика вибірки. До дослідження було залучено 86 респондентів віком від 18 до 55 років. У дослідженні було застосовано метод не випадкової вибірки за критерієм професійної релевантності. З метою забезпечення порівняльного аналізу до вибірки було також включено контрольну групу респондентів, які не працюють у сфері ІТ. Респондентів було поділено на 2 групи:

- Група 1: 49 осіб, основна сфера діяльності – ІТ.
- Група 2: 37 осіб, не є ІТ-спеціалістами.

Більш детальний опис вибірки із демографічними характеристиками надано в Розділі II.

Дослідницькі питання:

1. Чи мають ІТ-фахівці глибший ступень професійного вигорання, ніж спеціалісти з інших сфер?
2. Чи є предикторний зв'язок між рівнем суб'єктивного благополуччя та професійним вигоранням?
3. Чи може професійне вигорання виступати предиктором для стресу, тривоги та депресії?
4. Чи може схильність до трудової залежності виступати предиктором синдрому професійного вигорання?

Теоретична значущість дослідження полягає у побудові і теоретичному обґрунтуванні концептуальної моделі взаємозв'язку між професійним

вигоранням, суб'єктивним благополуччям, трудовою залежністю, а також депресією, стресом, тривогою у контексті ІТ-діяльності. Суб'єктивне благополуччя розглядається не лише як індикатор психологічного здоров'я, а як активний захисний ресурс. Окремим теоретичним внеском є обґрунтування ролі інструментів на базі штучного інтелекту (зокрема LLM) як чинника, що знижує когнітивне навантаження.

Практична значущість дослідження полягає у його орієнтованості на вирішення реальних психологічних проблем, з якими стикаються ІТ-фахівці, методом втручання у складові, що безпосередньо впливають на синдром професійного вигорання (зокрема, суб'єктивне благополуччя та трудову залежність). Отримані дані щодо зв'язку між характером використання AI-інструментів (зокрема LLM) і рівнем професійного вигорання, попри їхній попередній характер, надають психологічне обґрунтування важливості оцінки їхньої ролі не лише з позиції продуктивності, а й як складової стратегії із запобігання розвитку професійного вигорання. Найважливішим здобутком є розробка практичних рекомендацій (стратегії) щодо профілактики синдрому професійного вигорання у спеціалістів ІТ-сфери.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

1.1. Феномен професійного вигорання: поняття, етапи розвитку, симптоми, наслідки

Професійне вигорання у наш час становить одну з найзначніших загроз і викликів для фахівців у всьому світі. Більше того, пандемія COVID-19, що тривала з 2019 по 2023 рік, посилила цю проблему та пов'язані з нею форми стресу на робочому місці в різних галузях. Відкликом на це стало те, що зараз професійне вигорання все більше усвідомлюється і переосмислюється як працівниками, так і керівною ланкою, а також корпоративними психологами і дослідниками в галузі організаційної психології. Як результат впроваджується заходи для його попередження та пом'якшення наслідків (Maslach & Leiter, 2022).

Феномен професійного вигорання вже понад п'ятдесят років потрапляє у фокус дослідження як закордонних (С.Maslach, F.J.Storlie, H.J.Freudenberger, W.B.Schaufeli, E.Demerouti, A.B.Bakker, M.P.Leiter, тощо) так і українських (Л.Карамушка, Л.Галан, Г.Гнускіна, Т.Грубі, О.Журавльова, А.Кульчицька, О.Хаустова, О.Чабан, тощо) науковців.

На витоках дослідження професійного вигорання науковці розглядали різні випадки емоційного виснаження на робочому місці, і, хоч вони тоді ще не були виділені в окремий психічний феномен, було зафіксовано спільні риси, які у подальшому склалися в перелік симптомів. Окрім того, американським дослідником G.Breadley було описано поняття "work-related stress", що стало першою сходинкою до розуміння природи професійного вигорання (G.Breadley, 1967). Саме ж поняття "професійне вигорання" у 1970-х роках запропонував американський психолог H.J.Freudenberger. Він досліджував психоемоційний стан волонтерів безкоштовних клінік США, чия робота була пов'язана із дуже частим спілкуванням з людьми та постійним емоційним

перенапруженням. Не маючи інших сторонніх чинників та патологій, ці люди демонстрували вищі показники стресу, депресії та тривоги, аніж працівники, чия щоденна робота була більш передбачуваною та спокійною (Freudenberger, 1974).

У своїй монографії Л.Карамушка та Г.Гнускіна на підставі ґрунтовного аналізу наукової літератури описують п'ять основних підходів до визначення і розуміння поняття природи професійного вигорання: 1) професійне вигорання як наслідок впливу хронічного стресу; 2) професійне вигорання як варіант профдеформації; 3) професійне вигорання як специфічна криза; 4) професійне вигорання як своєрідний захисний механізм; 5) професійне вигорання як клінічне порушення (Карамушка & Гнускіна, 2018).

Прибічники першого підходу роблять акцент на тому, що професійне вигорання є результатом хронічного стресу, який виник в процесі трудової діяльності або був спричинений нею. (Maslach & Leiter, 2005; Sęk, 2004).

Інші ж науковці висувають думку, що надмірне виснаження від професійних труднощів змінює ставлення людини до своєї роботи і її стиль виконання професійних обов'язків. У цьому випадку ті працівники, які раніше відрізнялися ентузіазмом по відношенню до своєї роботи, під впливом професійного вигорання можуть стати менш емоційними, виконувати трудову діяльність більш механічно. Дослідник F.J.Storlie у цьому ключі навіть виділяє таке поняття, як "професійний аутизм" (Storlie, 1979).

Теорія про те, що професійне вигорання може виступати своєрідною кризою, досить активно розглядається в сучасній науковій літературі. Її послідовники приділяють особливу увагу невідповідностям між тим, що людина очікувала від роботи, і тим, якою робота виявилася в реальності. Вони розглядають професійне вигорання як результат збігу певних особистісних рис (тривожність, низька здатність до рефлексії, агресивність, конфліктність, тощо) зі станами, що були спричинені безпосередньо трудовою діяльністю (емоційне виснаження, втома, внутрішньоособистісні конфлікти, депресія, тощо) (Schaufeli, 2006; Canu et al., 2021).

Окремі дослідники зазначають, що, попри переважно негативний характер, професійне вигорання може відігравати також і захисну роль. У цьому контексті воно розглядається як певний енергозберігаючий механізм, вироблений особистістю як спосіб психологічного захисту від надмірних зусиль. Це дозволяє уникнути більш серйозних наслідків як для ментального, так і для фізичного здоров'я (Яшник & Хижняк, 2024).

У контексті клінічного підходу варто зазначити, що синдром професійного вигорання включено до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11). Він має код QD85 і класифікується як стан, що вважають результатом хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратись. На відміну від описаних вище, цей підхід є не суто психологічним, а скоріше медико-психологічним, адже, окрім психологічних проявів враховує ще й психофізіологічні показники (World Health Organization, 2019).

Як і щодо визначення терміну, в науковому середовищі точиться дискусія стосовно розуміння структури та етапів розвитку професійного вигорання. Аналіз низки зарубіжних та вітчизняних публікацій показав, що існує багато концепцій щодо цих питань, але найбільш популярними є дві. Ці моделі слугують основними теоретичними рамками, що спрямовують емпіричні дослідження в цій галузі.

Перша з них – це тривимірна модель вигорання, розроблена С. Maslach та S. Jackson (Maslach & Jackson, 1981). Відповідно до неї, вигорання розгортається послідовно через три взаємопов'язані фази.

Перша фаза – емоційне виснаження. Це серцевина всього синдрому: людина відчуває себе емоційно спустошеною, позбавленою енергії та ресурсів для подальшої діяльності. Виснаження виникає передусім у відповідь на надмірне навантаження і є прямим наслідком дисбалансу між вимогами роботи та індивідуальними ресурсами. Друга фаза – деперсоналізація або цинізм. Як захисна реакція на виснаження, людина починає дистанціюватися від роботи, клієнтів і колег, ставлячись до них байдуже або відверто негативно.

Це спроба психіки захиститися від подальшого емоційного залучення. Емпіричні дослідження підтверджують, що саме виснаження провокує деперсоналізацію, тоді як зворотний порядок є менш поширеним (Lee & Ashforth, 1996). Третя фаза – редукція професійної ефективності. Людина починає негативно оцінювати власні досягнення і компетентність, відчуває себе неспроможною виконувати роботу якісно. Ця фаза вважається найбільш складною для дослідження, оскільки вона слабше пов'язана зі стресовими чинниками, ніж дві попередні. (Maslach et al., 1996; Maslach & Leiter, 2006, 2005, 2021).

Другою поширеною теорією, на яку часто посиляються дослідники вигорання, є модель вигорання "Вимоги до роботи – ресурси" (JD-R), запропонована Е. Demerouti. Відповідно до неї, вигорання є двокомпонентним явищем, яке характеризується фізичним, емоційним та когнітивним виснаженням, а також відсутністю відданості роботі. Його основними складовими є робочі вимоги та робочі ресурси. Професійне вигорання виникає через недостатність ресурсів для задоволення вимог та умов роботи. Умови праці за цією концепцією поділяються на дві групи: вимоги роботи та ресурси роботи. Вони по-різному пов'язані з конкретними результатами. Вимоги роботи в першу чергу сприяють компоненту виснаження, тоді як брак ресурсів роботи в першу чергу сприяє відчуженню зацікавленості (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker et al., 2000a).

Слід зауважити, що, на думку деяких вчених, плюралізм думок щодо сутності і структури професійного вигорання має доволі суперечне значення для сучасної науки. Так, В. Mańkowska звертає увагу на те, що відсутність єдиного розуміння вигорання створює серйозні проблеми на кількох рівнях. По-перше, це шкодить здоров'ю суспільства: розмаїття несумісних точок зору ускладнює розробку єдиних стратегій профілактики та охорони здоров'я, адже неможливо ефективно боротися з явищем, яке дослідники не можуть навіть узгоджено визначити. По-друге, через розкол між європейською та американською парадигмами вигорання наукова спільнота рухається не до

накопичення знань, а до поляризації. Дослідники нерідко просто обирають зручну для себе теорію і працюють у її межах, не вступаючи в критичний діалог з альтернативними підходами. По-третє, плюралізм у даному випадку не стимулює, а блокує науковий прогрес – рецензенти відхиляють роботи, що не вписуються в їхню концепцію, а спроби відкрити дискусію наштовхуються на опір. Це призводить до того, що прогалини у знаннях просто замовчуються, а не досліджуються. Авторка не засуджує різноманітність думок як таку, але вказує, що некерований плюралізм без прагнення до консенсусу перетворюється на перешкоду – як для академічної, так і для практичної сфери. І це є проблемою не тільки суто питання професійного вигорання, а й ілюстрацією методологічної кризи в сучасній науці (Mańkowska, 2025).

Серед факторів, що призводять до розвитку синдрому професійного вигорання, дослідники виділяють три основні групи: рольові, організаційні, особистісні. Рольові фактори розкриваються у нереалістичних очікуваннях фахівців, відсутності чіткості у розподіленні посадових обов'язків, низькій здатності працівника до адаптації після усвідомлення професійних можливостей і обмежень. До організаційних факторів можна віднести особливості професійного середовища, характер і зміст діяльності та соціально-психологічні умови праці. Перенавантаження, неструктурований робочий день із нечітким графіком, конфлікти всередині колективу, авторитарний стиль керівництва, відсутність можливості проявляти ініціативу, низький соціальний статус професії, погано оздоблене робоче місце, шкідливе виробництво та інші чинники з цієї категорії сприяють розвитку професійного вигорання. Окрім того, на розвиток професійного вигорання або стійкості до нього суттєво впливають особистісні якості фахівця, такі як емоційна стабільність, рівень самооцінки, витривалості, схильність до перфекціонізму, локус-контроль, ініціативність та лідерські здібності, тощо (Михайленко, 2023; Мащак, 2012; Галан, Журавльова, & Кульчицька, 2024).

Професійне вигорання має складну симптоматику. С.Maslach у своїх працях описує три основні групи симптомів професійного вигорання:

1) Фізичні – втома, чутливість до змін у навколишньому середовищі, відчуття виснаження, хронічний головний біль, розлади шлунково-кишкового тракту, надмірна або навпаки недостатня вага, задишка, розлади сну.

2) Поведінкові – постійне перепрацьовування, низький рівень ентузіазму і задоволеності від роботи, звичайна трудова діяльність відчувається занадто важкою, а різкі зміни дратують, працівник частіше гнівається, вдається до підозр, в нього може виникати нездатність приймати рішення та нести відповідальність (або навпаки – спостерігається гіпервідповідальність і надмірний контроль), бажання дистанціюватися від людей (колег, клієнтів, керівництва, навіть від друзів та родини), зростає ризик розвитку залежностей.

3) Психологічні – відчуття безсилля, безнадійності, непотрібності, неспокій, фрустрація, нудьга, розчарування, невпевненість у собі, в людях та майбутньому, почуття провини, ригідність, загальне негативне ставлення до життєвих перспектив (Maslach, 2011).

Т.Грубі переосмислює цю класифікацію і пропонує більш структурований варіант, відповідно до якого симптоми професійного вигорання можуть проявлятися на п'яти рівнях:

1) Психофізіологічний рівень. На цьому рівні провідним симптомом є хронічна втома, що може лишатися навіть після тривалого відпочинку, а також емоційне та фізичне виснаження. Спостерігається загальна астения: знесилення, слабкість, зниження активності, погіршення біохімічних та гормональних показників організму. Часто наявні порушення сну, які виявляються у повному або частковому безсонні, відчутті сонливості впродовж дня. Можливе різке збільшення маси тіла, або навпаки – небажана втрата ваги, відсутність апетиту або ненажерливість. Погіршується сенсорна чутливість: знижується зір, слух, нюх, притуплюються тактильні зовнішні і вісцеральні відчуття. Спостерігається хронічний головний біль без очевидної

причини. Можуть дебютувати або загострюватися (якщо до того були хронічними) різні захворювання, як от хвороби серцево-судинної системи, опорно-рухового апарату, запальні захворювання шкіри, розлади шлунково-кишкового тракту, тощо. Знижується імунітет і сексуальна активність.

2) Рівень емоцій. На емоційному рівні знижується сприйнятливість і здатність реагувати на зміни зовнішнього середовища (людина сприймає нове без цікавості, повільніше реагує на небезпеку). Настрій погіршується: виникає пасивність, апатія, безпорадність, спустошеність, відчуття глибокої самотності. Спостерігається негативізм у особистому житті і роботі, образливість, тривожність, агресивність. Людина втрачає почуття гумору, стає схильною до істерик, нервового плачу, переживає душевні страждання. Розвиваються різноманітні фобії.

3) Поведінковий рівень. На поведінковому рівні спостерігається стійке бажання уникнути професійної діяльності. Людина прагне як можна менше часу витрачати на виконання трудових обов'язків: скорочує тривалість робочого дня (пізно приходить на роботу або рано йде з неї), збільшує кількість та час перекурів та перерв. Ставлення до себе та інших стає надмірно критичним: людина відчуває невпевненість в своїй компетентності, переживає "синдром самозванця", критикує колег (часто безпідставно і необґрунтовано), вступає з ними в конфронтацію, відчуває заздрість, якщо ті досягають успіху. Поведінка набуває імпульсивних рис, радикальності, працівник легко дратується і гнівається через дрібниці. Зростає ризик нещасних випадків (виробничі травми, аварії, тощо).

4) Інтелектуальний рівень. Працівник стає недбалим, безініціативним, не орієнтується на результат, часто прокрастинує, "застрягає" в незначних задачах замість того, щоб виконувати дійсно важливі. Підхід до трудової діяльності стає формальним, зникає бажання виконувати роботу якісно і креативно. Людина робить вибір на користь стандартних і зрозумілих алгоритмів, уникає нових рішень і альтернативних підходів, не бачить сенс у

розвитку і професійному зростанні. Наявні труднощі із концентрацією уваги, ригідність мислення, складнощі з укладенням рішень.

5) Соціально-психологічний рівень. На соціально-психологічному рівні людина відчуває стійке бажання обмежувати соціальні контакти (як в професійній площині, так і в особистому житті), а також неробочу активність (хобі, зустрічі з друзями, спорт, тощо), мотивуючи це браком часу та відсутністю сил. Посилюється тривожність, відчувається ірраціональне занепокоєння, розвивається почуття гіпервідповідальності за колег та інших суб'єктів професійної діяльності. Стосунки вдома і на роботі погіршуються, працівник відмовляється від спілкування, відчуває непотрібність і нерозуміння з боку оточуючих, стає все більш соціально ізольованим. (Грубі, 2012).

Отже, професійне вигорання є дуже серйозною, багатокомпонентною проблемою і має певні наслідки як для окремої людини, так і для організації в цілому. Обидва виміри є взаємопов'язаними і взаємообумовленими, і їхній негативний вплив не минає безслідно.

Так, для самого працівника професійне вигорання небезпечно ризиком виникнення проблем у різноманітних психологічних сферах: когнітивній, поведінковій, мотиваційній, емоційній, соціальній та ін. Найбільше страждає емоційна сфера, розлади якої запускають подальші дезінтеграційні процеси, що поступово оказують руйнуючий вплив на особистість. Наявність таких дезінтеграцій крок за кроком призводить до нездатності позитивно сприймати себе і навколишнє соціальне середовище. Працівник стає менш гнучким і гірше справляється з труднощами, після стресів відновлюється повільніше, нереалістично оцінює майбутнє, втрачає здібність будувати довгострокові плани та бачити цілі. Вигорання також може стати причиною розвитку соматичних захворювань, що суттєво відбивається на фізичному здоров'ї і працездатності людини. Постійне фізичне та емоційне виснаження має негативний вплив на роботу всього організму в цілому, але особливо на

ендокринну, серцево-судинну, нервову та імунну системи (Maslach & Schaufeli, 2001; Карамушка & Гнускіна, 2018).

Для організацій переживання працівниками професійного вигорання має не менш серйозні наслідки. Передусім це виявляється у суттєвому зниженні ефективності та якості праці, адже персонал ставиться до обов'язків формально, без ентузіазму і ініціативи, не виявляє бажання навчатися, впроваджувати інновації. Окрім того, значно погіршується клімат в колективі: зростає напруга, виникають конфлікти, командна робота та взаємна підтримка стають неможливими. У невмотивованих працівників, що не задоволені роботою, формується негативне ставлення до власної професійної ролі і виконуваних функцій. До керівництва ж ставлення може бути неоднозначним: або надмірно критичне і підозріле, або надто пасивне і залежне (до безпорадності, нездатності щось робити самостійно без прямих розпоряджень і вказівок). В результаті це може спричинити втрату цінних кадрів і необхідність витратити значні ресурси на пошук, навчання та адаптацію нових співробітників, які, потрапляючи у "вигоріле" середовище, самі швидко починають демонструвати ознаки вигорання. Розвиток організації також опиняється під загрозою. Нововведення не приймаються колективом, а нерідко і саботуються ним, генерація творчих ідей стає неможливою, що робить характер діяльності установи безінноваційним і консервативним. (Карамушка & Гнускіна, 2018).

1.2. Суб'єктивне благополуччя в контексті професійного вигорання

Суб'єктивне благополуччя являє собою один з центральних конструктів позитивної психології. Цей феномен на рівні з професійним вигоранням викликає інтерес з боку наукової спільноти, адже є тісно пов'язаним з такими поняттями, як з щастя, задоволеність від життя, фізичне та ментальне здоров'я, гедонізм та багатьма іншими.

Як і у випадку з професійним вигоранням, немає єдиного визначення самого поняття і погляду на структуру благополуччя як такого. Наразі науковці притримуються двох основних векторів: гедонічного та евдемонічного. Коріння обох течій сягає Античності.

Гедонічна традиція має витоки зі вчення Епікура. Вона визначає благополуччя як превалювання задоволення над стражданнями, прагнення до переживання позитивних емоцій, швидкого втілення бажань та потреб (Ryan & Deci, 2001). Евдемонічний підхід спирається на Аристотеля і вбачає благополуччя не у задоволенні, а у повноцінному функціонуванні особистості: реалізації нею свого потенціалу, самоактуалізації, наявності сенсу життя. Дослідник P.J.Cooke, окрім вищезазначених, виділяє ще два підходи – оздоровчий та якість життя (Cooke, Melchert & Connor, 2019; Отич & Чабан 2021).

Поняття суб'єктивного благополуччя запропонував представник гедонічного підходу, дослідник E.Diener. На його думку, суб'єктивне благополуччя є структурною одиницею психологічного благополуччя. Воно складається з трьох компонентів – задоволення, приємних та неприємних емоцій. Спираючись на цю концепцію, E.Diener розробив тривимірну модель суб'єктивного благополуччя, яка включає: позитивний афект (переважання позитивних емоцій і настроїв), негативний афект (частота та інтенсивність негативних емоцій) і задоволеність життям (когнітивна оцінка власного життя за власними критеріями). Високий рівень суб'єктивного благополуччя досягається шляхом поєднання частого позитивного афекту, рідкого негативного та високої задоволеності (Diener et al., 1997; Круглов & Блискун, 2020).

У евдемонічному підході особливе місце займає шестикомпонентна модель C.Ryff, яка стала однією з найвпливовіших концепцій у цій галузі. Дослідниця погоджувалася із поглядами на суб'єктивне благополуччя як складової загального психологічного благополуччя, однак виступила з критикою попередніх підходів через спрощення розуміння благополуччя і

ототожнення його з відсутністю хвороби або миттєвим щастям. На її думку, благополуччя варто розглядати як результат повноцінного функціонування особистості в ключових вимірах (Ryff & Singer, 1998). Теоретичну основу її моделі склали провідні концепції психічного здоров'я, ідеї самоактуалізації (А.Маслоу), індивідуальності (С.Юнг), зрілості (Г.Аллпорт), психосоціального розвитку (Е.Еріксон), повноцінно функціонуючої особистості (С.Розерс). Дослідниця виокремлює шість аспектів:

1) Самоприйняття. Цей аспект виявляється у позитивному ставленні до себе, здатності визнавати і приймати власні сильні та слабкі сторони. Люди, які мають проблеми із самоприйняттям, часто розчаровані власним минулим і не задоволені теперішнім, відчувають бажання бути кимось іншим. Цей вимір має тісний зв'язок із особистісною зрілістю і є необхідною умовою психологічної стійкості.

2) Позитивні стосунки з іншими людьми. У цьому аспекті йдеться про здатність людини до емпатії та близькості, наявності у неї теплих, довірливих стосунків і екологічних соціальних контактів. Цей вимір тісно пов'язаний зі здоров'ям та соціальним добробутом особистості.

3) Автономія. Цей аспект розкриває важливість незалежності у власних судженнях, самовизначенні і поведінці, здатності обирати власні переконання навіть всупереч думці суспільства і соціальним очікуванням. Високі показники автономії характеризують особистість, більш стійку до соціального тиску і незалежну від критики і оцінки оточуючих.

4) Контроль над середовищем. Тут йдеться про змогу особистості вибудовувати комфортне середовище і ефективно управляти власним оточенням, створювати умови для життя, які б повноцінно відповідали власним потребам і цінностям. Вплив саме на цей вимір є пріоритетним в програмах, спрямованих на підвищення суб'єктивного благополуччя.

5) Наявність мети в житті. Цей аспект проявляється у відчутті сенсу, спрямованості особистості, наявності в неї цілей та переконань. Саме цей

вимір найкраще ілюструє евдемонічний підхід і пов'язується із психологічною стійкістю та здоров'ям.

б) Особистісне зростання. Цей вимір відображає не статистику досягнень, а динаміку процесу розвитку особистості. Відкритість новому досвіду, прагнення до самовдосконалення і реалізації власного потенціалу, набуття знань і навичок тісно пов'язані із самоактуалізацією (Ryff, 1989; Van Dierendonck & Lam, 2023).

Попри концептуальну відмінність, гедонічні та евдемонічні підходи до суб'єктивного благополуччя не є взаємовиключними. Метааналіз 225 досліджень показав, що обидва погляди на благополуччя пов'язані з успіхами особистості в сфері праці, фізичного здоров'я, творчості, соціальних стосунків (Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Водночас вони мають і ряд суттєвих відмінностей. Так, гедонічний підхід є більш ситуативним і чутливим до поточних подій і умов. У той же час евдемонічний підхід стабільніший до зміни зовнішніх обставин, адже він ґрунтується на глибинних характеристиках особистості (Ryan & Deci, 2001; Diener et al., 2017; Кологринова, 2008).

Також точаться дискусії і навколо детермінантів суб'єктивного благополуччя. Дослідження близнюків, описані D.Lykken і A.Tellegen, показує вагомість генетичної складової. Відповідно до нього, від 44% до 52% варіації у показниках благополуччя зумовлені спадковістю. Однак, автори не стверджують, що суб'єктивне благополуччя є незмінним конструктом, і навпаки доводять його пластичність. Риси особистості (особливо нейротизм та екстраверсія) є стійкими індивідуальними чинниками суб'єктивного благополуччя. Не менш важливу роль відіграють чинники, підвладні змінам: якість соціальних стосунків, самотійність, наявність сенсів і цілей, тощо. (Lykken & Tellegen, 1996).

Суб'єктивне благополуччя тісно пов'язане із феноменом професійного вигорання. В цьому контексті воно здатне відігравати ресурсну і захисну функції. Суб'єктивне благополуччя є відносно стабільним явищем. Навіть у випадку значних потрясінь і зовнішніх змін (звільнення, зміна місця

проживання, проблеми зі здоров'ям, тощо), більшість людей повертається до свого базового рівня. Ці закономірності пояснюється теорією гомеостазу суб'єктивного благополуччя, відповідно до якої воно підтримується за рахунок механізмів адаптації і позитивних емоцій. Допоки вистачає внутрішніх ресурсів, рівень суб'єктивного благополуччя не буде різко знижуватися навіть попри наявність серйозних стресорів (Chen et al., 2024).

З точки зору теорії розширення і побудови позитивних емоцій, цей ефект можна пояснити збагаченням когнітивно-поведінкового репертуару. Позитивні емоції покращують мислення і увагу, сприяють накопичуванню психологічних ресурсів (навичок, соціальних зв'язків, знань, фізичного здоров'я та ін.). Тобто, суб'єктивне благополуччя виступає своєрідним ресурсним резервуаром (Fredrickson, 2001). Чим повнішим він є, тим менше ймовірність, що хронічний стрес, спожитий на робочому місці, вичерпає сили людини і спричинить розвиток синдрому професійного вигорання.

Але слід зазначити, що цей ресурс не є безкінечним. Інтенсивний стрес у довгостроковій перспективі може перевищити адаптивні можливості організму. Виснаження ресурсів ламає гомеостатичні механізми, що призводить до зниження рівня суб'єктивного благополуччя. Така картина нерідко спостерігається в осіб із професійним вигоранням (Cummins, 2010).

Багато науковців у своїх працях описують і емпірично доводять зворотній зв'язок між суб'єктивним благополуччям і професійним вигоранням. Так, одне з досліджень, до якого у якості респондентів були залучені працівники медичної сфери, показало, що рівень суб'єктивного благополуччя є значущим предиктором розвитку синдрому професійного вигорання. У працівників з вищими показниками задоволеності життям і рівня позитивних емоцій спостерігалися нижчі показники деперсоналізації та емоційного виснаження. Відповідно до цього дослідження, психологічний капітал (що являє собою ще один важливий конструкт позитивної психології, і включає надію, оптимізм, стійкість, самоефективність) виконує роль посередника у зв'язку між суб'єктивним благополуччям і вигоранням, підсилюючи захисний ефект.

Аналіз профілів працівників за показниками залученості та вигорання виявив: особи з низьким вигоранням і високою залученістю демонструють найвищі показники контекстно-необумовленого благополуччя (щастя та задоволеності від життя) навіть поза робочим контекстом. Натомість особи з високим рівнем професійного вигорання і низькою залученістю мали найнижчі показники. Отже, залученість також здатна виступати буфером, що уповільнює розвиток вигорання і підтримує спіралі виграшів (своєрідні механізми накопичення ресурсів) (Fan et al., 2024; Hobfoll, 1998).

Як було зазначено вище, соціальні стосунки посідають важливе місце серед детермінантів суб'єктивного благополуччя. У багатьох культурах міцні і стабільні стосунки є одною з найпотужніших складових щастя. Виснаження соціальних ресурсів (відчуженість, самотність, зниження якості стосунків внаслідок емоційного чи професійного вигорання) може породити своєрідне "порочне коло" (вигорання → погіршення стосунків → зниження соціальної підтримки → зменшення рівня суб'єктивного благополуччя → ще вищий показник вигорання), оскільки воно підриває один з головних захисних факторів (Данильченко, 2016).

Соціальна підтримка виступає ще одним важливим механізмом, завдяки якому суб'єктивне благополуччя захищає від розвитку вигорання. Вона істотно опосередковує зв'язок між вигоранням і суб'єктивним благополуччям: її наявність знижує вплив вигорання на суб'єктивне благополуччя, а відсутність, навпаки, посилює. При цьому соціальна підтримка підвищує самоєфективність, яка своєю чергою зменшує тривожну і депресивну симптоматику (Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005).

1.3. Психологічні особливості ІТ-сфери як фактор ризику виникнення та розвитку синдрому професійного вигорання

Піонери в галузі дослідження феномену професійного вигорання спершу звертали свою увагу на ті сфери, які тісно були пов'язані зі спілкуванням з людьми і наявністю великої кількості стресових факторів. Тому учасниками

їхніх досліджень частіше за все ставали медики, освітяни, працівники сфери послуг, держслужбовці, тощо. Однак, ретельно вивчаючи ці галузі, науковці дійшли висновку, що фактори розвитку професійного вигорання в кожній з них мають свої характерні особливості. Це стосується і IT-сфери, яка є відносно новою порівняно з багатьма іншими, але однією з найбільш динамічно зростаючих галузей сучасної економіки.

Попри привабливі умови праці, відносно високий рівень заробітної плати та ширші кар'єрні можливості в порівнянні з іншими напрямками діяльності, ця сфера водночас відрізняється підвищеним ризиком розвитку синдрому професійного вигорання. Психологічні особливості IT-діяльності формують специфічний комплекс стресорів, які у поєднанні з індивідуально-психологічними рисами самих фахівців створюють сприятливу підґрунтя для виникнення або загострення цієї проблеми.

Дослідники С.Мащак та А.Олійник визначають наступні ключові чинники, що сприяють розвитку вигорання в IT-галузі:

1) Зовнішні чинники, пов'язані з особливостями професійної діяльності. До них відносять хронічно напружену психоемоційну діяльність, зумовлену необхідністю інтенсивного спілкування та підвищеної відповідальності; дестабілізуючу організацію роботи (наприклад, авторитарний стиль управління, неадекватні форми контролю роботи, тощо); невідповідні умови праці та нестабільний робочий графік; надмірні вимоги та велику кількість рутинної роботи; конфліктність як "по вертикалі" (між керівником і підлеглими), так і "по горизонталі" (між колегами); неефективну систему мотивування (матеріального та нематеріального).

2) Внутрішні чинники, пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями фахівця. Серед них виокремлюють схильність до емоційної ригідності; надмірно інтенсивне сприйняття та переживання подій; схильність до самопожертви та підвищена відповідальність; неадекватне емоційне реагування в конфліктних ситуаціях; слабку мотивацію емоційної віддачі; низький рівень самооцінки та невпевненість у собі; невміння планувати час;

моральні дефекти та дезорієнтацію особистості. Ще одним значущим внутрішнім дефектом виступає необізнаність або свідоме заперечення самої проблеми вигорання (коли фахівець не усвідомлює власного стану або відмовляється його приймати) (Мащак & Олійник, 2024).

Особливо деструктивним є поєднання суворого контролю над роботою та частих перевірок стану проекту з одночасною відсутністю творчої складової діяльності. Рутинне виконання однотипних операцій в умовах жорсткого дедлайну формує те, що дослідники характеризують як "перенасичення монотонними операціями" – стан, при якому людина відчуває водночас виснаження і неможливість отримати задоволення від виконаної роботи. Ставлення керівництва, яке нерідко не розуміє складності та важливих нюансів задач, а також жорсткий вертикальний розподіл обов'язків без можливості продуктивного діалогу між командою та постановниками задач також є важливими організаційними стресорами (Schaufeli, 2021).

Варто також зазначити, що специфіка роботи ІТ-персоналу полягає в тому, що фахівець весь час перебуває в стані психологічного когнітивного напруження та інтелектуальної концентрації. Зануреність у завдання потребує максимального зосередження уваги. Це нерідко призводить до того, що фахівець не помічає, скільки часу провів, працюючи. Сидячий режим роботи та гіподинамія призводять до фізичного виснаження, яке накладається на розумову втому (Dijkstra, 1972).

Стрімкий розвиток технологій, зокрема поширення продуктів на базі штучного інтелекту, вимагає від фахівців безперервного розвитку і складного навчання. Жорстка конкуренція через збільшення кількості фахівців і страх втрати робочого місця, а також ускладнення умов праці стають тригерами тривоги і сумнівів щодо власної професійної цінності. Все вищезазначене формує хронічний стан психоемоційної напруги, який стає одним із ключових передумов вигорання (Abbas, Jam & Khan, 2024).

Однією з найбільш специфічних рис ІТ-праці є стирання чіткого кордону між роботою та особистим життям. Багато ІТ-спеціалістів працюють у

віддаленому форматі і виконують професійні завдання, знаходячись вдома. Їхній робочий день може тривати значно довше, аніж офіційно зазначений. Очікування доступності у позаробочий час, реагування на запити клієнтів та керівництва або помилки системи у будь-яку годину дня та ночі – це звичні норми в галузі, які поступово підривають ресурси організму і не дають йому повноцінно відновлюватися.

Самотність і нестача якісного соціального спілкування поза професійними мережами також є суттєвим чинником. Людина, що працює віддалено і має надто виснажливий графік, нерідко опиняється в соціальній ізоляції. Для ІТ-спеціалістів ця проблема є дуже гострою (Шнайдер, 2014).

Здавалося б, матеріальне заохочення у вигляді високої (в порівнянні з іншими сферами) заробітної платні і додаткових бонусів мало б компенсувати брак морального задоволення. Однак синдром професійного вигорання розвивається як у людей з високим доходом, так і в тих, що заробляють менше (Schaufeli, 2006). Працівники ІТ-сфери, що вже мають ознаки професійного вигорання, не сприймають матеріальну компенсацію як винагороду і не отримують задоволення навіть від підвищення рівня заробітної плати, що свідчить про те, що впливу самих лише зовнішніх стимулів без роботи із внутрішньою мотивацією недостатньо.

Іншою специфічною рисою галузі цифрових технологій є високий рівень трудової залежності (*workaholic behavior*). Дослідники Т.W.Taris та J. de Jonge подають визначення цього феномену як стан, при якому людина не просто багато працює, а відчуває внутрішній компульсивний потяг до роботи, нездатність відключитися від неї навіть у позаробочий час. У своєму дослідженні вони описують два компоненти трудової залежності: надмірну мотивацію до роботи та надмірне витрачання зусиль, зокрема нав'язливі думки про роботу поза робочим часом і надзусилля (моральні та фізичні), яких людина докладає, щоб виконати роботу (Taris & de Jonge, 2024). Для ІТ-середовища цей феномен є особливо характерним: високі вимоги, хиткий баланс між роботою і відпочинком та особистим і робочим, культура постійної

включеності і цілодобової доступності, романтизація перепрацьовування як ознаки високої вмотивованості і ефективності – усе це нормалізує залежну поведінку і навіть заохочує її.

Принципово важливо розрізняти трудову залежність і справжню залученість (*work engagement*). Для залученого працівника робота стає джерелом енергії та сенсу, він черпає ресурси з неї. Залежний від роботи працівник не може перестати працювати, навіть якщо це шкодить його здоров'ю та стосункам (Schaufeli et al., 2002). Попри зовнішню схожість, прогностичний профіль є діаметрально протилежним: залученість захищає від вигорання, тоді як воркоголізм його спричиняє.

Сучасні дослідження описують наявність позитивної кореляції між трудовою залежністю і виснаженням (яке, в свою чергу, є основною складовою вигорання). Залежність від роботи асоціюється з підвищеним ризиком розвитку емоційного виснаження, зниження настрою, що з часом може призвести до депресії, а також зі зростанням кількості випадків міжособистісних конфліктів (Taris & de Jonge, 2024).

В контексті ІТ-галузі залежність від роботи підживлюється структурними особливостями середовища, такими як непроголошені очікування понаднормової роботи, культура стартапів, що будується на наративах "одна спільна справа" та "горіти роботою", та відсутністю кордонів між роботою й відпочинком через дистанційний формат. Дослідники P.Bereznowski, P.A.Atroszko та R.Konarski провели аналізи залежності від роботи, залученості, вигорання і стресу. В своїй роботі вони наголошують на тому, що саме трудова залежність виступає єдиною ланкою між стресом і вигорання (Bereznowski, Atroszko & Konarski, 2023).

Говорячи про сферу інформаційних технологій, варто також згадати ще один вид залежності – Інтернет-адикцію. Дослідниця С.Young визначає цей феномен, як надмірне або компульсивне використання Інтернету (соцмереж, комп'ютера), що призводить до проблем у побуті, професійному житті, стосунках (Young, 2005). Ця проблема є актуальною для сьогодення і впливає

на різні сфери життя, спричиняючи психологічні й соціальні труднощі. З одного боку, працівники ІТ-сфери через специфіку своєї діяльності використовують Інтернет та гаджети частіше, ніж люди з інших професій, що безперечно має свої наслідки для фізичного і ментального здоров'я. З іншого, через неї ж ці фахівці менше схильні до патологічних форм Інтернет-залежності, оскільки їхня взаємодія із мережею розвивається більше в професійній площині і рідше носить компульсивний характер (Кулешова & Міхеєва, 2022; Перція, 2024).

Дослідник О.Шнайдер описує психологічний портрет працівника сфери інформаційних технологій через систему полярних характеристик: наполегливість, помірна збудливість, висока мотивація, терпимість до невизначеності, точність і скромність у самооцінці. Ці характеристики самі по собі є адаптивними, проте в умовах хронічного спожитого стресу можуть перетворюватися на фактори ризику. Наприклад, крайня наполегливість переростає у нездатність зупинитися, висока мотивація прогресує до перфекціонізму, а скромність може обернутися низькою самооцінкою (Шнайдер, 2014).

Деякі дослідники (Dijkstra, 1972) додають до цього переліку ще й такі якості, як вміння працювати в команді, готовність долати самолюбство при невдачі та здатність знаходити альтернативні рішення. Однак, ці ж якості в умовах дисфункційної організаційної культури ведуть до надмірної самокритики і почуття провини при невдачах (Ehrhart & Schneider, 2016).

Клінічна картина вигорання у ІТ-фахівців включає ряд неспецифічних психопатологічних, соматичних симптомів і ознак соціальної дисфункції. Характерними проявами є хронічна втома, когнітивна дисфункція (порушення пам'яті, уваги), порушення сну, зниження настрою, нав'язливі думки та особистісні зміни. Дослідження, яке провели С.Мащак та А.Олійник, виявило незадоволеність собою у 34% опитаних ІТ-фахівців, переживання психотравмуючих обставин – у 30%, тривогу та депресію – у 23%, відчуття "загнаності в клітку" - у 13% респондентів (Мащак & Олійник, 2024).

Відсоток незадоволених собою працівників, який показало дане дослідження, доволі показовий. Адже незадоволеність собою в ІТ-індустрії також нормалізується і заохочується як критерій прагнення до постійного професійного і особистісного зростання. Проте наслідки для особистості є серйозними. Невпевненість в собі породжує страх спробувати щось нове, наприклад, вивчити нову мову програмування або перейти в інший проект, і поступово паралізує активність фахівця. Втрачається здатність бачити позитивні результати і здобутки від власної праці, формується стійке негативне ставлення як до роботи, так і до власного майбутнього.

На жаль, проблема професійного вигорання в ІТ-середовищі є надзвичайно розповсюдженою. За даними дослідження LeadDev Engineering Leadership Report, що було проведено у 2025 і охопило 617 інженерів і технічних керівників, 22% досліджуваних мали високий рівень вигорання, 24% – помірний, і ще 33% – відносно низький, і лише 21% респондентів не виявили ознак професійного вигорання. Тобто майже 80% опитаних стикнулися із проблемою професійного вигорання в тій чи іншій мірі. При цьому 38% повідомили про збільшення тривалості робочого дня, а 65% – про розширення переліку обов'язків і посилення відповідальності (LeadDev, 2025).

Галузевими дослідженнями також фіксуються ще два нові фактори, що призводять до загострення проблеми професійного вигорання. Першим з них є масові хвилі скорочень персоналу провідними світовими корпораціями (Microsoft, Google, Amazon, Meta), що спостерігалися у 2023-2025 рр. і спричинили стрибок тривоги та посилення відчуття невизначеності не тільки у своїх співробітників, а й у всій сфері загалом. Другим важливим фактором стало те, що досвідчені розробники почали демонструвати нижчий рівень задоволеності роботою, ніж початківці. Дослідники пов'язують це з тим, що саме senior-фахівці несуть найбільший тягар відповідальності за виробничі системи, водночас відчуючи найсильніший тиск щодо постійного навчання у зв'язку зі стрімким розвитком AI-інструментів (Stack Overflow, 2024; Haman & Školník, 2023).

Зазначимо, що AI (Artificial Intelligence або штучний інтелект) являє собою широку галузь комп'ютерних наук. По суті це технології, що відрізняються здатністю імітувати інтелектуальну діяльність людини (машинне навчання, вибудовування логіки, комп'ютерний зір, експертні системи, тощо). Великим пластом цієї галузі є популярні у наш час великі мовні моделі (Large Language Models або LLM). Ці інструменти для свого навчання використовують великі обсяги текстової інформації, що робить їх здатними до сприйняття, розрізнення, узагальнення та генерації природної мови. Увагу до великих мовних моделей було привернуто у 2020 році після презентації GPT-3. Та широкого вжитку вони набули з 2022 роках із появою ChatGPT та аналогічних йому інструментів. Особливо популярними вони стали саме у працівників індустрії інформаційних технологій, які стали використовувати їх для написання коду, розробки документації і планування тестових активностей, комунікації та підтримки продуктивності (Abbas, Jam, & Khan, 2024).

Попри стрес, пов'язаний зі страхом втрати конкурентоспроможності через штучний інтелект, масове впровадження цих технологій на виробництвах показало, що AI та пов'язані із ним продукти можуть суттєво сповільнювати розвиток синдрому професійного вигорання. Це досягається в основному завдяки автоматизації рутинних задач. Так, одним з найбільш задокументованих ефектів використання LLM є зниження когнітивного навантаження від монотонних завдань. Масштабне дослідження GitHub у партнерстві з Accenture, що охопило тисячі розробників, зафіксувало, що 70% учасників відзначили суттєве зменшення розумових зусиль при виконанні рутинних задач після впровадження використання Copilot у звичний алгоритм роботи, а 54% витрачали менше часу на пошук інформації та прикладів (GitHub & Accenture, 2024). Це має великий вплив на ризик розвитку професійного вигорання, оскільки саме перенасичення монотонними операціями, як вже було показано раніше, є одним із ключових організаційних стресорів IT-середовища.

Інші дослідження доводять, що використання AI-інструментів допомагає розробникам зберігати стан потоку (тобто, стан глибокої зосередженості, при якому людина відчуває задоволення від роботи). Саме переривання цього стану через контекстні переключення та необхідність виконувати завдання нижчого порядку, але вищого виробничого пріоритету, є одним з основних чинників виснаження (Ziegler et al., 2024).

Окрім того, AI-інструменти (зокрема LLM) оказують вплив на редукцію професійних досягнень, який трактується як відчуття некомпетентності і невдачі, і, за моделлю С. Maslach, становить одну з трьох ключових складових професійного вигорання. Штучний інтелект бере на себе дрібні надокучливі задачі (наприклад, синтаксис чи заповнення документації) у той час, як спеціаліст зосереджує увагу на більш креативній роботі (продумування архітектурних рішень, створення і перевірка складного коду, планування майбутніх задач, тощо), що приносить значно більше задоволення і користі як для самого працівника, так і для бізнесу в цілому. За даними дослідження GitHub, близько 75% серед опитаних фахівців сфери інформаційних технологій, що використовують інструмент Copilot для роботи, повідомили, що відчувають більшу задоволеність від праці, менше фрустрації при написанні коду та можливість концентруватися на більш змістовних завданнях (GitHub, 2023).

Дослідження, в яких взяли участь підприємства, показало ще вищі результати. Відповідно до них, 90% розробників повідомили про зростання задоволеності роботою, а 95% – про більше задоволення від процесу кодування. Цікавим є той факт, що рівень задоволеності показав зв'язок із частотою використання AI-інструменту. У разі використанні два дні на тиждень і більше показник задоволеності значно зростав, тоді як при нижчій частоті використання показник зростання був незначним (GitHub & Accenture, 2024).

Окремий напрям досліджень стосується використання LLM для зниження адміністративного навантаження – одного з важливих непрямих чинників

вигорання. Так, одне з досліджень показало, що використання ChatGPT-4 у медичних установах для генерації шаблонів відповідей на запити пацієнтів знизило когнітивне навантаження та рівень виснаження у 162 медичних фахівців (López-Gil et al., 2024). В ІТ-середовищі електронне листування і ведення стандартизованої документації також виступає значним фактором втоми для багатьох фахівців. Впровадження подібних технологій також можуть мати позитивний ефект і для цього робочого середовища.

Окрім оптимізації виробничих процесів, AI-інструменти можуть виконувати і функції психологічної підтримки працівників. Чат-боти на базі LLM дедалі частіше застосовуються як цілодобово доступні ресурси психологічної "невідкладної допомоги". Вони допомагають фахівцям переосмислити тривожні думки, здійснити когнітивну переоцінку стресових ситуацій, отримати роз'яснення щодо патернів поведінки, тощо. Заявлена анонімність і доступність такого формату знижують поріг звернення за допомогою, що особливо важливо в культурі ІТ, де визнання власної вразливості традиційно є табуованим. Разом із тим, фахівці у цій сфері ставляться більш критично до інформації, яку надають LLM. Це значно убезпечує процес їхнього використання у цьому ключі (Huang et al. 2024; Xiao & Yu, 2025; Weidinger et al., 2021; Zhang et al.2025; Qin, Liu & Xu, 2023).

1.4. Концептуальна модель дослідження

Одним з найбільш клінічно значущих аспектів професійного вигорання є його здатність виходити за межі робочого контексту. Цей механізм пояснюється теорією збереження ресурсів, описаною S.E.Hobfoll. За цією логікою, хронічний стрес, спожитий на робочому місці, і професійне вигорання, як його результат, спричиняють довгострокові втрати фізичних, емоційних і психологічних ресурсів, що далі призводять до "спіралей втрат", тобто прогресуючого погіршення в різних сферах: зниження відчуття самоєфективності, використання дезадаптивних стратегій подолання, появи

симптомів тривоги і депресії, дефіциту суб'єктивного благополуччя (Hobfoll, 1998).

Взаємозв'язки між професійним вигоранням стресом, тривогою та депресією є доволі популярною темою, яку розглядає сучасна організаційна психологія та інші галузі цієї науки. Традиційно дослідники вважали стрес, тривогу і депресію переважно передумовами або супутніми явищами професійного вигорання. Проте з плином часу і накопиченням даних досліджень стало зрозуміло, що причинно-наслідкові зв'язки у цьому випадку є набагато складнішими. Синдром професійного вигорання, що виник як реакція на хронічний стрес від роботи, набуває власної динаміки та виступає самостійним джерелом психологічного дистресу. Поряд з цим суб'єктивне благополуччя дедалі більше розглядається не лише як вимір якості життя, а як активний захисний ресурс, що здатен уповільнити або запобігти розвитку синдрому професійного вигорання (Zhang, Meng & Wen, 2025).

Диференціація стресу та професійного вигорання є принципово важливою для розуміння психологічних механізмів, що залежить від виснаження. За класичним визначенням, стрес є тимчасовим процесом адаптації, що супроводжується психічними та фізичними симптомами. Вигорання, натомість, є результатом тривалого дисбалансу і кінцевою стадією порушення адаптації, а отже, наслідком хронічного професійного стресу (Brill, 1984). С. Maslach говорить і про концептуальні відмінності: вигорання включає розвиток негативних установок і поведінки щодо одержувачів послуг, організації та роботи в цілому, тоді як робочий стрес не обов'язково супроводжується такими установками (Maslach, 1993).

Дослідники W.B. Schaufeli та D. Van Dierendonck описали дискримінантну валідність професійного вигорання. За результатами їхнього дослідження, емоційне виснаження має близько 30% спільної варіації із загальними реакціями на стрес, тоді як деперсоналізація та редукція досягнень тільки 14% та 10% відповідно. У висновках до цієї праці науковці підкреслюють, що

вигорання і стрес є тісно пов'язаними, але не тотожними явищами (Schaufeli & Van Dierendonck, 1993).

Принципово важливим є те, що вигорання, хоч і само є продуктом спожитого на робочому місці стресу, але також може виступати предиктором іншого виду стресу – генералізованого, що охоплює і позаробочу сферу. J.J. Hakanen та W.B. Schaufeli пояснюють цей процес механізмом перенесення. Хронічний стрес і вигорання виходять за межі роботи та стають джерелом психологічних проблем у приватному житті (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Тривога є одним з найбільш стабільних психологічних наслідків професійного вигорання. Дослідник A. Maddock у своїй роботі наголошує, що тривога та зниження рівня суб'єктивного благополуччя є психічними наслідками, що переносяться на всі сфери особистісного функціонування, тоді як вигорання є насамперед негативним явищем, пов'язаним із роботою. Коли суб'єкт виносить вигорання за межі робочого середовища, воно втрачає свою контекстуальність і перетворюється на загальну психологічну проблему, спричиняючи зріст рівня тривоги. Це стає причиною порушення сну, підвищеної дратівливості, соціальної відчуженості і розладів у сімейних стосунках, втрати задоволення від позаробочої діяльності (Maddock, 2024).

Ще одне дослідження, проведене серед медичних працівників, продемонструвало, що професійне вигорання (особливо така його складова, як емоційне виснаження) виступає значущим предиктором клінічно вираженої тривоги, яка проявляється не лише у виробничих ситуаціях, а й поза ними. (Baminiwatta et al., 2025).

Для осіб, що вже зазнали професійного вигорання, тривога набуває генералізованого характеру. Вона більше не обмежується страхом помилитися або не впоратися з професійним завданням, а поширюється на невизначеність у міжособистісних стосунках, побутових рішеннях, планах на майбутнє. Це пояснюється тим, що вигорання підриває базові психологічні ресурси особистості, такі як відчуття контролю, самоефективності та

передбачуваності, які є необхідними для нормального функціонування в усіх сферах.

Питання про співвідношення професійного вигорання і депресії є одним із найдавніших і найдискутованіших у відповідній галузі. Вже згаданий нами вище Н.J.Freudenberger зазначав, що вигорання, принаймні на початкових етапах, є ситуативно специфічним і прив'язаним до роботи явищем, тоді як "справжня" депресія має загальний характер і поширюється на всі сфери життя (Freudenberger, 1980). Дослідник Р.В.Warr розрізняв контекстно-залежне (пов'язане з роботою) та контекстно-незалежне афективне благополуччя, підкреслюючи, що вигорання стосується першого, а депресія – другого (Warr, 1987).

Дослідники D.C.Glass & J.D.McKnight у своїй роботі роблять висновок, що професійне вигорання та депресія не є синонімічними поняттями. Хоч їхня симптоматика певним чином схожа, але ці явища мають значні відмінності, особливо коли йдеться про емоційне виснаження (Glass & McKnight, 1996). Дослідження з використанням методу факторного аналізу показують, що фактори вигорання і депресії залишаються відмінними навіть при об'єднанні пунктів відповідних шкал (Bakker et al., 2000).

Попри концептуальну відмінність, вигорання і депресія мають точки перетину. Дослідники W.B.Schaufeli та D.Enzmann на основі аналізу 12 досліджень, констатують, що обидва феномени мають у середньому 26% спільної варіації. Переважно це відбувається завдяки наявності емоційного виснаження, що виступає своєрідним поєднуючим містком. Деперсоналізація і редукція досягнень перетинаються з депресією слабше (13% та 9% відповідно). Цей факт підкреслює багатовимірність феномену професійного вигорання і його потенційну депресогенність (хоч не всі його компоненти депресогенні в рівній ступені) (Schaufeli, & Enzmann, 1998).

Розуміння такої причинної спрямованості є дуже важливим. Певні дослідження свідчать, що за деяких умов вигорання може переростати в депресію. Особливо це стосується випадків, коли професійне вигорання

супроводжується стійким відчуттям власної неповноцінності. Це говорить про те, що депресія у даному контексті виступає не причиною, а саме наслідком вигорання. Подібний факт принципово міняє підхід до профілактики професійного вигорання. Робота з ним виходить за рамки суто організаційної психології і стає превентивною мірою у запобіганні і розвитку клінічної депресії (Brenninkmeyer et al., 2001).

Схожу причинно-наслідкову картину спостерігають у випадку професійного вигорання і тривоги. Симптоми емоційного виснаження виступають центральними вузлами мережі, від яких розходяться зв'язки до тривожних і депресивних симптомів (Zhang et al., 2024). Дані дослідження, проведеного J.Zhang, J.Meng та X.Wen у 2025 році, підтверджують цю спрямованість причинності. Відповідно до них, тривалий стрес та вигорання стають причинами тривоги, фізичного дискомфорту і порушень сну. А це, у свою чергу, посилює загальний рівень психологічної нестабільності і вразливості (Zhang, Meng & Wen, 2025).

Отже, на основі всього вищезазначеного, ми пропонуємо розглядати стрес, депресію та тривогу як наслідки професійного вигорання. А низький рівень суб'єктивного благополуччя та високі показники трудової залежності, як ті фактори, що можуть стати причиною розвитку професійного вигорання. Ці погляди ми відобразили у вигляді каскадної моделі:

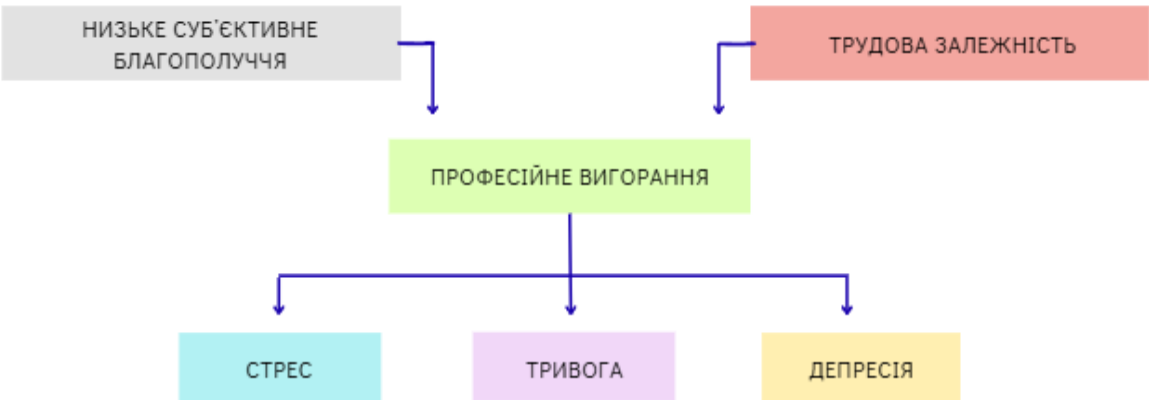


Рис. 1.1. Концептуальна модель дослідження

Висновки до Розділу I

Теоретичний аналіз феномену професійного вигорання засвідчив його складну, багатовимірну природу, яка залишається предметом наукової дискусії впродовж понад п'яти десятиліть. Попри відсутність єдиного концептуального консенсусу, більшість дослідників погоджуються у тому, що вигорання є продуктом хронічного робочого стресу.

Огляд провідних теоретичних моделей (тривимірної моделі С.Maslach та двокомпонентної моделі Е.Demerouti) дозволив виявити ряд спільних рис. В обох підходах виснаження виступає центральною складовою професійного вигорання.

Дослідження суб'єктивного благополуччя в контексті вигорання виявило його подвійну роль. З одного боку, воно є захисним ресурсом, що уповільнює виснаження через механізми гомеостазу, психологічного капіталу та соціальної підтримки. З іншого – виступає індикатором рівня професійного вигорання.

Аналіз психологічних особливостей ІТ-сфери показав, що ця галузь формує унікальне поєднання зовнішніх і внутрішніх чинників ризику розвитку синдрому професійного вигорання. Серед зовнішніх особливе місце займають нестабільний графік, стислі терміни виконання роботи, монотонні задачі, стирання межі між робочим та особистим, потреба у постійному навчанні, кадрові зміни, тощо. Внутрішніми особливостями є індивідуально-психологічні якості працівника, зокрема схильність до перфекціонізму та залежності від роботи (яка в умовах ІТ-середовища нерідко нормалізується).

Суттєвим теоретичним висновком є те, що професійне вигорання може набути власної динаміки і стати самостійним джерелом тривоги, депресивної симптоматики та генералізованого стресу. Викладені теоретичні засади стали підґрунтям для емпіричного дослідження, опис і результати якого викладено у наступних розділах роботи.

РОЗДІЛ II

ДИЗАЙН ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Обґрунтування вибору методологічного інструментарію

Сучасна психологічна наука у своєму арсеналі має чимало інструментів для емпіричного дослідження професійного вигорання. Наявність великої кількості різноманітних стандартизованих психометричних методик зумовлена декількома суттєвими факторами, основні з яких це:

1. Теоретичний плюралізм. Автори мають відмінності у поглядах на сутність вигорання та по-різному підходять до опису структури цього феномену (трикомпонентна, двокомпонентна, процесуальна та інші моделі).
2. Різні дослідницькі цілі. Деякі інструменти розроблені для глибокої діагностики і налічують багато питань, відповіді на які дають змогу оцінити стан за декількома шкалами, тоді як інші більш короткі і мають на меті провести швидкий скринінг.
3. Професійна специфіка. Більшість методик були розроблені для широкого кола галузей. Але з часом було виявлено необхідність їхньої адаптації для конкретних професій через специфічні особливості цих середовищ (Cooke, Melchert & Connor, 2019).

Варто зазначити, що велика кількість методик не є недоліком. Наявність різних спеціалізованих інструментів свідчить про активний інтерес до феномену професійного вигорання і активний розвиток досліджень у цій сфері.

Аналіз наукової літератури показав, що наразі домінуючі позиції мають два інструменти: Maslach Burnout Inventory (MBI) та Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). Перший – опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI), розроблений С. Maslach та S.E. Jackson (Maslach & Jackson, 1981). Ця методика ґрунтується на запропонованій цими вченими трикомпонентній моделі, і, відповідно до цього, налічує три основні шкали: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень. Даний інструмент став

одним з перших, що дозволив комплексно оцінити складові професійного вигорання, і до сьогодні вважається свого роду золотим стандартом. Його беззаперечними перевагами є висока валідність, апробація на різних культурних вибірках та інше. Особливим плюсом є можливість адаптації цієї методики для різних професійних галузей. Так, існують версії MBI-опитувальника для медиків і працівників соціальних служб (MBI-HSS), для освітян MBI (MBI-ES), для широкого спектру професій (MBI-GS), для студентів (MBI-SS), які активно застосовуються прихильниками тривимірної концепції вигорання. Водночас дослідники виділяють і певні недоліки цих методик, як от орієнтація переважно на соціономічні професії та відносну громіздкість.

Серед європейської наукової спільноти більшою прихильністю користується інструмент Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), розроблений E.Demerouti та A.B.Bakker (Demerouti et al., 2001). На відміну від MBI, ця методика передбачає дві основні шкали: виснаження та відчуження від роботи. OLBI має важливу перевагу – вона включає як прямі, так і зворотні твердження, що зменшує ефект соціальної бажаності відповідей.

Іншою значущою методикою є Copenhagen Burnout Inventory (CBI), розроблена дослідниками з National Research Centre for the Working Environment під керівництвом T.Kristensen (Kristensen et al., 2005). CBI має принципово іншу структуру і, окрім професійного вигорання, розглядає ще два типи: особистісне та клієнт-орієнтоване. Основними перевагами цієї методики є більш ємкий підхід та чітке розмежування джерел вигорання, що дозволяє точніше визначити, чи пов'язане виснаження безпосередньо з професійною діяльністю, чи має більш загальний характер.

Ще одним інструментом, що використовується для дослідження вигорання як в широкому сенсі, так і конкретно в аспекті професійної діяльності, є Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) (Shirom & Melamed, 2006). Розроблена A.Shirom та S.Melamed методика є особливо корисною у дослідженнях, де важливо враховувати психофізіологічні прояви вигорання,

адже концентрує увагу на трьох аспектах виснаження: фізичному, емоційному та когнітивному.

У 2008 році з'явився Італійський опитувальник життєвого та робочого вигорання (LBQ) (Santinello, 2008), який представляє гібридний підхід, що поєднує елементи MBI (психофізичне виснаження, відчуженість, професійна неефективність) з екзистенційною перспективою вигорання, запропонованою А. Pines та Е. Aronson (Pines та Aronson, 1988), про що свідчить включення четвертого симптому вигорання – розчарування. Незважаючи на його відповідність визначенню вигорання ВООЗ, надійні психометричні властивості та чіткі рекомендації щодо застосування, цей інструмент поки що не став домінуючим в дослідницькій сфері.

Більш сучасною альтернативою класичним опитувальникам є Burnout Assessment Tool (BAT), розроблений W. Schaufeli разом із колегами. BAT створений як відповідь на обмеження традиційних інструментів, зокрема Maslach Burnout Inventory, і базується на оновленому розумінні структури вигорання. Методика визначає ступінь виснаження, ментальне дистанціювання, когнітивні порушення, емоційні порушення. Крім того, BAT може містити додаткові шкали (вторинні симптоми), такі як психосоматичні скарги та психологічний дистрес. Основною перевагою BAT, окрім ширшого розуміння структури вигорання, є її клінічна орієнтація. Методика дозволяє виявляти не лише організаційні, а й клінічно значущі прояви вигорання. Вона демонструє хорошу валідність і надійність у різних вибірках, підходить для застосування для різних професійних груп і культурних контекстів (Schaufeli et al., 2020).

Однак, у межах даного дослідження для визначення рівня професійного вигорання нами було використано Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (розробники О. Чабан, О. Хаустова, В. Омелянович) (Додаток А). Це новітня методика, створена українськими авторами і презентована у 2025 році. Вибір саме цього інструменту зумовлений низкою

теоретичних і практичних переваг у порівнянні з іншими відомими методиками.

По-перше, цей інструмент є не просто адаптованим до українського соціокультурного контексту, а безпосередньо розробленим в ньому. На відміну від таких інструментів, як MBI або CBI, які були створені з орієнтацією на західне (США, країни Європи) наукове середовище, дана методика враховує особливості професійної діяльності, комунікативних норм і соціальних умов, характерних для українського суспільства. Це підвищує валідність отриманих результатів саме в межах досліджуваної вибірки.

Крім того, важливим аргументом на користь даної методики є її відповідність сучасним уявленням про професійне вигорання як багатовимірний феномен. Однак вона виділяє набагато більше компонентів, ніж це роблять інші інструменти. Професійне вигорання за цим опитувальником оцінюється за 10 факторами: професійне незадоволення, емоційно-вольові реакції, в тому та брак часу, деперсоналізація та дереалізація, астено-депресивні симптоми, тривожні симптоми, потреба в усамітненні від людей, незадоволеність грошовою винагородою, прагнення збільшення часу на відпочинок, позитивні моральні установки на відданість роботі. Ці фактори складені 50-ма питаннями з варіантами відповідей "так" чи "ні", які, на нашу думку, найбільш повно і конкретно характеризують феномен професійного вигорання (Чабан, Хаустова & Омелянович, 2025).

Іншою важливою перевагою є практична спрямованість. Методика орієнтована не лише на фіксацію рівня вигорання, але й на виявлення його клінічно значущих проявів, що робить її особливо корисною у прикладних дослідженнях, а також у психологічному консультуванні та психопрофілактиці.

Не менш важливим є те, що цей інструмент характеризується відносною компактністю та зручністю у використанні. У порівнянні з багатопунктними опитувальниками, він потребує менше часу для заповнення та обробки, що

робить його більш вигідним при роботі з великими вибірками або в умовах обмеженого часу.

На етапі апробації і в подальших дослідженнях методика продемонструвала достатній рівень надійності та внутрішньої узгодженості шкал, що дозволяє використовувати її як у наукових, так і в практичних дослідженнях. Вона також є чутливою до різних рівнів вираженості вигорання, що дає змогу диференціювати респондентів за ступенем ризику (Чабан, Хаустова & Омелянович, 2025).

Серед інструментів вимірювання суб'єктивного благополуччя найбільш відомою є Satisfaction With Life Scale (SWLS) (Diener et al., 1985). Ця шкала складається з 5 тверджень і спрямована на оцінку когнітивного компоненту благополуччя, тобто задоволеності життям. Методика є простою і застосовується у багатьох країнах, демонструючи високу надійність.

Для оцінки емоційного компоненту широко використовується Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) (Watson et al., 1988). Інструмент, авторами якого є D.Watson, L.A.Clark та A.Tellegen, Інструмент включає дві шкали: позитивний афект та негативний афект. Методика дозволяє оцінити емоційний баланс особистості та є важливим доповненням до когнітивних показників благополуччя.

Комплексний підхід реалізовано в інструменті Ryff's Psychological Well-Being Scales (Ryff, 1989). Методика охоплює шість компонентів: автономія, особистісне зростання, цілі в житті, позитивні стосунки, самоприйняття, контроль над середовищем. Цей інструмент спрямований на більш глибоке дослідження, але в той же час є значно об'ємнішим і складнішим у використанні. Але, не зважаючи на це, його ефективність отримала масштабне емпіричне підтвердження на репрезентативній вибірці дорослих американців (Ryff & Keyes, 1995), перевірку крос-культурної валідності, а також показала свою психометричну надійність у численних метааналізах і систематичних оглядах.

Також варто згадати інструмент WHO-5 Well-Being Index, розроблений World Health Organization. Це коротка скринінгова методика, що широко використовується в медичних і соціальних дослідженнях (Cooke, Melchert & Connor, 2019).

В рамках даного дослідження ми будемо використовувати Модифіковану шкалу суб'єктивного благополуччя БіБіСі (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (Додаток В). Це сучасний інструмент, що поєднує у собі компактність і достатню інформативність. Методика була створена E.Pontin, M.Schwannauer, S.Tai та P.Kinderman у 2013 році. Вона більш зручна у використанні, ніж оригінальна версія (The BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)). Українську адаптацію у 2022 році розробили Л.Карамушка, К.Терещенко, О.Креденцер.

Інструмент складається з трьох субшкал: 1) "Психологічне благополуччя" (здатність контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо); 2) "Фізичне здоров'я та благополуччя" (задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатність працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги тощо); 3) "Стосунки" (комфортність у ставленні та спілкування з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих відносин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям тощо). Як і оригінальний інструмент, модифікована методика складається з 24 пунктів, але на відміну від неї використовується не 4-бальна, а 5-бальна оціночна система (Карамушка et al, 2022).

Ключовою перевагою цієї методики є те, що при відносній лаконічності, вона дозволяє провести комплексне вимірювання. На відміну від SWLS або PANAS, які оцінюють окремі компоненти, Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі дозволяє охопити благополуччя більш цілісно. Окрім того, методика легко інтегрується в онлайн-опитування та

організаційні дослідження. Вона дозволяє фіксувати навіть незначні зміни у стані благополуччя, що важливо при моніторингових дослідженнях.

Для визначення рівню тривоги, стресу та депресії ми використали методику DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scale 21) (*Додаток Б*). Вперше її розробили у 1995 році психологи P.Lovibond та S.Lovibond. Початкова версія включала 42 твердження, однак згодом з'явився скорочений варіант, який налічує 21 пункт. Ця методика охоплює три окремі шкали, кожна з яких містить по 7 запитань, спрямованих на виявлення специфічних емоційних проявів. Українську адаптацію розробили І.Галецька, М.Кліманська та М.Перун. Цей інструмент ідеально підходить для нашого дослідження, адже дозволяє визначити рівень вираженості трьох основних негативних емоційних станів – стресу, тривоги і депресії – які можуть мати кореляцію із професійним вигоранням працівників ІТ-сфери.

Для того, щоб покрити тестами частину дослідження, яка стосується трудової залежності, нами було укладено рішення використати методику Г.В.Лозової "Тест на схильність до 13 видів залежностей" (*Додаток Г*). Вона розроблена в Україні, входить до багатьох методологічних збірок. Звідти нами було взято три субшкали, які найбільше підходять для дослідження професійного ІТ-середовища: Залежність від комп'ютера (Інтернету, соціальних мереж), Загальна схильність до залежностей та Трудова залежність.

Суттєвих труднощів завдала розробка стратегії щодо емпіричного визначення зв'язку LLM із професійним вигоранням працівників ІТ-сфери. На сьогодні стандартизованих, міжнародно визнаних методик, які б прямо вимірювали взаємозв'язок між професійним вигоранням та використанням штучного інтелекту, ще немає. Однак є інструменти, які дозволяють оцінити перевантаження від цифрових технологій (Digital Stress Scale (DSS)), стресу від ІТ-систем (Technostress Questionnaire) та залежності від AI та пов'язаних із ним цифрових продуктів (AI Chatbot Dependence Scale (ACDS), A Dual-Dimensional Scale of Instrumental and Relational Dependencies on Large Language

Models (LLM-D12)) (Zhang et al., 2025; Yu, Chen & Yang, 2024; Yankouskaya et al., 2025). Однак жоден з них поки що не є адаптованим для використання в Україні.

Щоб покрити цю частину поля дослідження тестами, нами було розроблено авторський опитувальник щодо частоти, цілей і особливостей використання LLM (*Додаток Д*). Опитувальник містить 15 питань із варіантами відповідей "так" або "ні" на кожне питання. Умовно питання в цьому опитувальнику можна розділити на 4 основних блоки: 1) час та інтенсивність використання LLM, 2) характер задач, які допомагають вирішувати LLM, 3) негативні наслідки, пов'язані із використанням LLM, 4) рівень довіри до LLM.

Окрім вищезазначених тестів і опитувальників для дослідження було складено демографічну анкету, яка дозволяє комплексно охарактеризувати соціально-професійний профіль респондентів. Анкета містить 13 питань і охоплює базові параметри (вік, стать, сімейний статус, склад родини, рівень освіти), а також дає уявлення про чинники, пов'язані з місцем проживання (в Україні чи за кордоном), типом зайнятості, форматом роботи та рівнем доходу, галузевою приналежністю. Окремий блок питань деталізує професійну ідентифікацію IT-кластеру респондентів, а саме спеціалізацію та грейд. Така структура дозволяє врахувати як загальні демографічні характеристики, так і специфіку трудової діяльності та цифрової залученості, що є дуже важливим для розуміння і дослідження феномену професійного вигорання.

2.2. Організація дослідження та детальна характеристика вибірки

Емпіричну частину було реалізовано у форматі кількісного поперечного дослідження із використанням методу онлайн-опитування. Такий дизайн дозволяє оперативно зібрати значний обсяг даних, забезпечити доступ до різноманітної вибірки респондентів та мінімізувати вплив зовнішніх факторів на процедуру збору інформації.

Збір даних здійснювався за допомогою інтернет-форми, розміщеної на платформі Google Forms, що містила демографічну анкету, опитувальник щодо цілей, частоти та задач використання LLM, Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (О.Чабан, О.Хаустова, В.Омелянович), Модифіковану шкалу суб'єктивного благополуччя БіБіСі, методику DASS-21, методику Г.В.Лозової "Тест на схильність до 13 видів залежностей" (3 субшкали). Обраний формат забезпечив зручність проходження опитування для респондентів, а також автоматизацію процесу первинної обробки результатів.

Доступ до анкети респонденти отримували через посилання, яке поширювалося через соціальні мережі, професійні Інтернет-спільноти, особисті контакти. Опитувальник мав вступну частину, у якій містилася інформація про мету дослідження, умови участі та гарантії конфіденційності. Всі учасники в обов'язковому порядку заповнювали поле з поінформованою згодою, підтверджуючи тим самим, що участь є добровільною і свідомою.

Було використано не випадкову цілеспрямовану вибірку, сформовану за критерієм професійної релевантності. Первинно в опитуванні взяли участь 92 людини, але потім вибірку було скореговано – видалено тих респондентів, для яких основним видом зайнятості є навчальна діяльність, і для яких, на нашу думку, можуть бути нерелевантні ті частини опитування, що стосуються професійного вигорання з причини відлучення цих працівників від активної саме професійної діяльності. Після корекції в основній звідній таблиці, на основі якої було зроблено аналіз даних, лишилося 86 респондентів. З них 49 є ІТ-фахівцями, а 37 є працівниками інших сфер. Варто зазначити, що в рамках цього дослідження під працівниками ІТ-сфери ми розуміємо фахівців, чия професійна діяльність безпосередньо пов'язана з розробкою, підтримкою, аналізом або інтеграцією цифрових технологій, зокрема програмного забезпечення, інформаційних систем, мережових інфраструктур, штучного інтелекту, кібербезпеки, цифрового дизайну, тощо. Респонденти були розподілені на Групу 1 і Групу 2 відповідно.

Більша кількість учасників Групи 1 (31 особа) в якості маркеру свого віку вибрала значення "26-35 років". Варіант "36-45 років" обрало 11 осіб, "18-25 років" - 6 осіб, "46-55 років" - 1 особа. Тобто ми можемо казати, що участь в опитуванні взяли переважно ІТ-фахівці, що належать до дорослої молоді. В Групі 2 дані щодо віку респондентів розподілилися більш рівномірно. Лідуючими тут є варіанти "26-35 років" (14 осіб) та "36-45 років" (11 осіб). Варіант "18-25" років обрали 3 особи, "46-55 років" – 9 осіб.

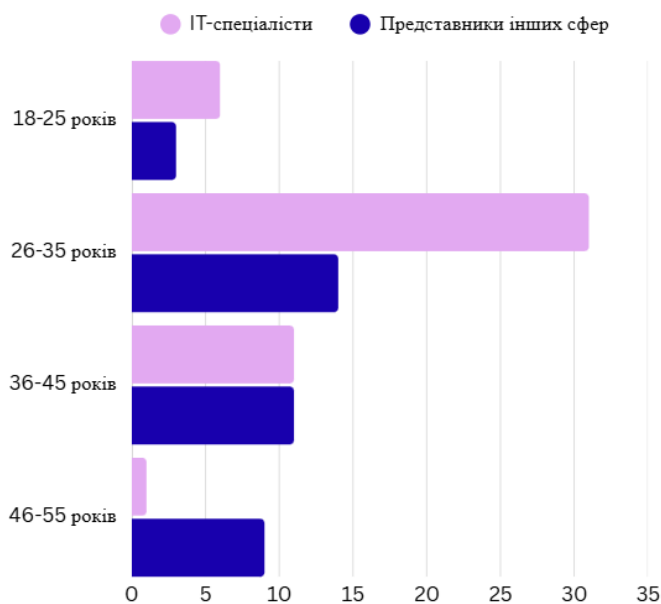


Рис. 2.1. Віковий розподіл вибірки

Розподіл за статтю в Групі 1 відбувся наступним чином: жінки – 34 особа, чоловіки – 15 осіб. Розподіл даних за сімейним станом: в шлюбі перебувають 25 респонденти, неодружені – 7 осіб, у стосунках перебувають 15 осіб. Відповідь "Інший варіант" вказали 2 респонденти. Натомість розподіл за статтю в Групі 2 є більш нерівномірним – 33 жінки і лише 4 чоловіки. Розподіл даних за сімейним станом в цій групі: в шлюбі перебувають 21 респондент, неодружені - 6 осіб, у стосунках перебувають 8 осіб, 2 особи у розлученні.

Серед ІТ працівників 27 осіб проживають у відносно безпечних (за власною оцінкою) регіонах і не є внутрішньо переміщеними особами, 8 осіб перебувають в Україні у зоні бойових дій, прифронтових областях та/або тих, що часто потрапляють під ворожі обстрілами, 4 особи живуть на дві країни, 4

особи проживають закордоном, і їхній переїзд був спричинений повномасштабним вторгненням, 3 особи проживають у відносно безпечних (за власною оцінкою) регіонах і є внутрішньо переміщеними особами, і ще 3 особи проживають закордоном, але їхній переїзд не пов'язаний із ПВ.

Серед працівників інших сфер 24 особи проживає у відносно безпечних (за власною оцінкою) регіонах і не є внутрішньо переміщеними особами, 2 особи перебувають в Україні у зоні бойових дій, прифронтових областях та/або тих, що часто потрапляють під ворожі обстріли, 2 особи живуть на дві країни, 3 особи проживають закордоном, і їхній переїзд був спричинений повномасштабним вторгненням, 1 особа проживає закордоном (переїзд не пов'язаний із повномасштабним вторгненням), 5 осіб проживають у відносно безпечних (за власною оцінкою) регіонах і є внутрішньо переміщеними особами, і ще 1 особа проживає закордоном, але переїзд не пов'язаний із ПВ.

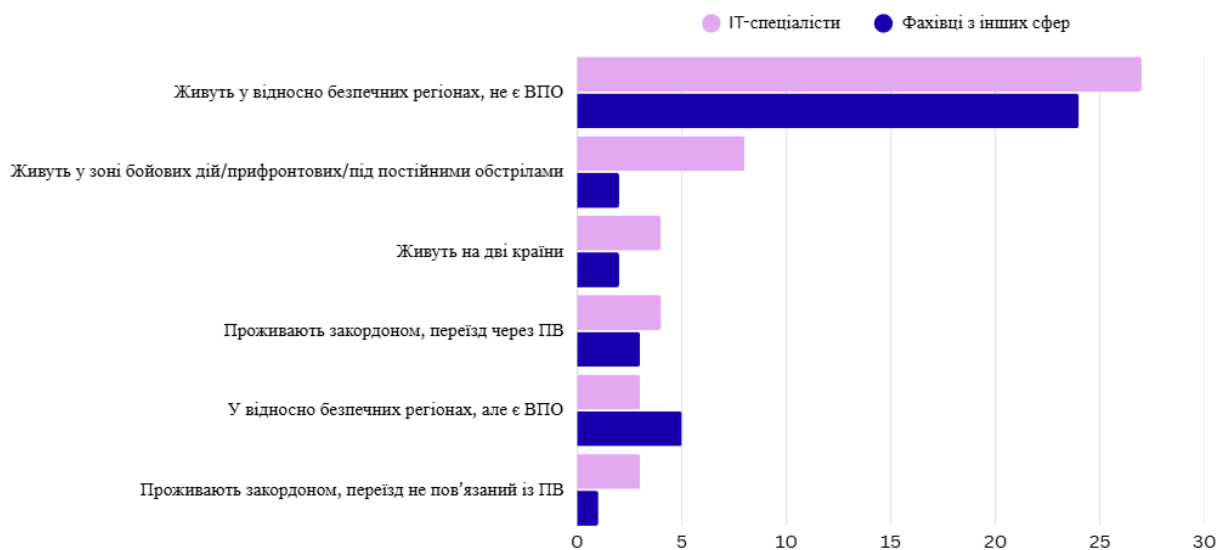


Рис.2.2. Розподіл вибірки за місцем проживання

У рівні освіти в Групі 1 превалює повна вища (здобутий ступінь бакалавра та/або магістра) – 38 осіб. Неповну вищу освіту мають 3 особи, ще 3 особи мають декілька повних вищих освіт або ступень PhD, 1 особа має професійно-технічний рівень освіти, і 4 особи мають тільки базову середню освіту. У Групі 2 також превалює повна вища (здобутий ступінь бакалавра та/або магістра) – 22 особи. Неповну вищу освіту мають 2 особи, ще 10 осіб

мають декілька повних вищих освіт або ступень PhD, 1 особа має професійно-технічний рівень освіти, 1 особа має тільки базову середню освіту, 1 особа вибрала у якості відповіді "Інший варіант".

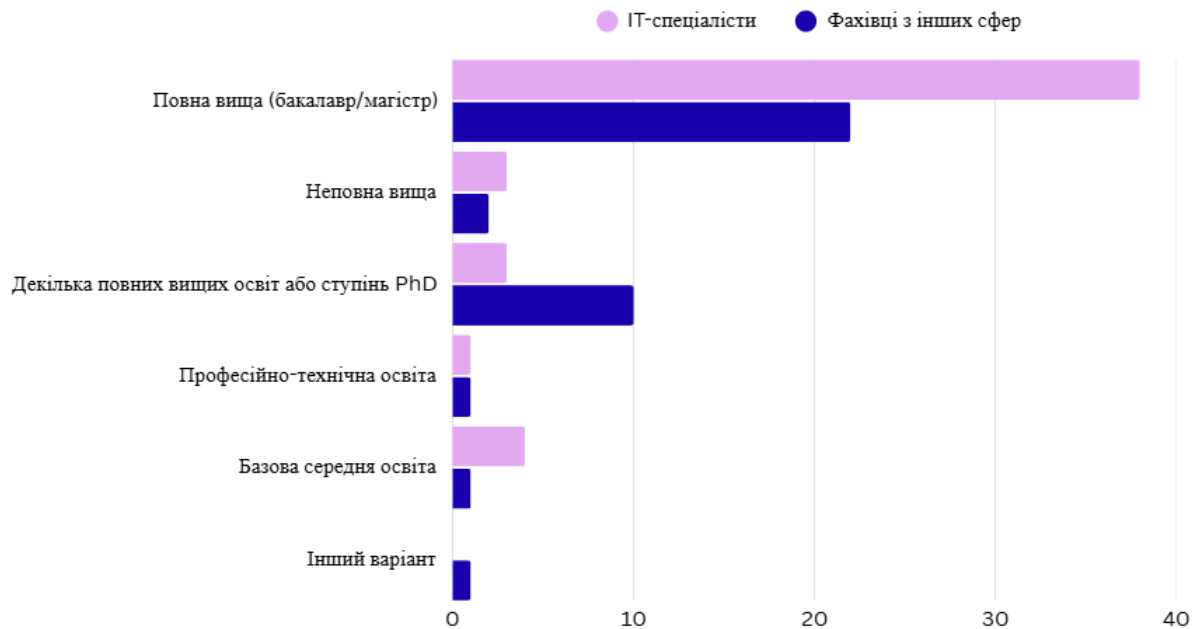


Рис.2.3. Розподіл вибірки за рівнем освіти

Більша частина ІТ-респондентів мають повну зайнятість – 34 особи. Ще 5 осіб, окрім наявної роботи на повний день, мають ще одну роботу або підробіток, 3 особи є самозайнятими або підприємцями, 1 особа має проектну форму зайнятості, 4 особи на момент опитування проходять службу у лавах ЗСУ і 2 особи працюють на фрілансі.

Дані щодо типу зайнятості в Групі 2 суттєво відрізняються. Повну зайнятість тут мають лише 13 осіб. Ще 4 особи, окрім наявної роботи на повний день, мають ще одну роботу або підробіток. Самозайнятих осіб або підприємців більше, ніж в попередній групі – 7 осіб. Фрілансерів також більше – 5 осіб, ще 4 особи мають часткову зайнятість. Тимчасово без роботи перебувають 2 особи, ще 1 особа перебуває у декретній відпустці, 1 особа вибрала у якості відповіді "Інший варіант".

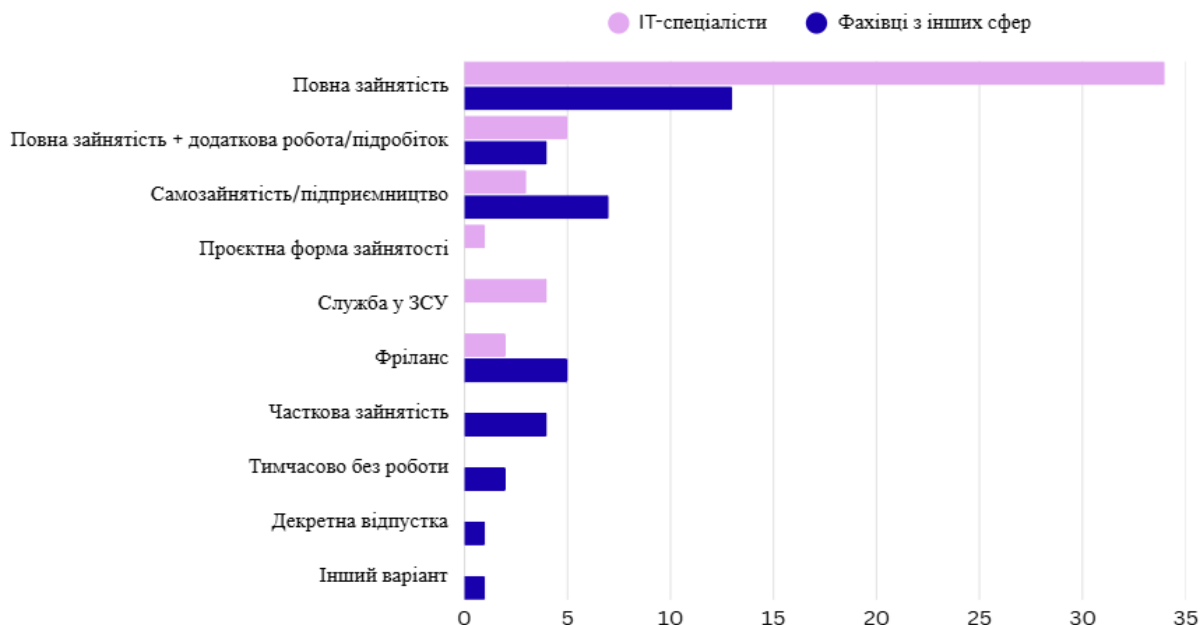


Рис.2.4. Розподіл вибірки за типом зайнятості

За рівнем доходу дані в Групі 1 розподілилися наступним чином: вище середнього – 29 осіб, середній – 14 осіб, високий – 3 особи, низький – 3 особи. У Групі 2 дані розподілилися більш рівномірно: вище середнього – 10 осіб, середній – 16 осіб, низький – 10 осіб, і ще 1 особа вибрала у якості відповіді "Інший варіант". Однак в цій групі зовсім немає респондентів, які б оцінили свій дохід як високий.

Переважає більшість опитаних в Групі 1 (35 осіб) основним місцем роботи вказали компанію/проект/бізнес, що має реєстрацію і/або активно працює в Україні. 5 осіб працюють у повністю закордонних компаніях, які не мають представництв/офісів/операційної діяльності в Україні, 1 особа працює в компанії, яку було засновано в Україні, але наразі повністю перенесено закордон, 1 особа вибрала "інший варіант" у якості відповіді, а всі решта (7 осіб) співпрацюють із компаніями, які мають тільки частину команди, клієнтів та/або операцій в Україні.

Переважає більшість опитаних в Групі 2 (24 особи) основним місцем роботи вказали компанію/проект/бізнес, що має реєстрацію і/або активно працює в Україні. 4 особи працюють у повністю закордонних компаніях, які не мають представництв/офісів/операційної діяльності в Україні, 2 особи

співпрацюють із компаніями, які мають тільки частину команди, клієнтів та/або операцій в Україні, 7 осіб вибрали у якості відповіді "Інший варіант".



Рис.2.5. Розподіл вибірки щодо залученості в український ринок праці

Переважає більшість IT-респондентів працюють віддалено (32 особи). Працюють тільки в офісі 2 особи, гібридний формат роботи мають 13 осіб, і 2 особи вказали "Інше" як формат роботи. Дані щодо формату роботи в Групі 2 розподілилися більш рівномірно, ніж в Групі 1: працюють віддалено 11 осіб, працюють тільки в офісі 11 осіб, гібридний формат роботи мають 14 осіб, і 1 особа вказала "Інше" як формат роботи.

Щодо спеціалізації IT фахівців, переважну більшість склали тестувальники (QA & QC) – 10 осіб, розробники (Software Engineering & Architecture) – 6 осіб, IT-маркетологи (IT-marketing & SEO) – 6 осіб, дизайнери (UI/UX, Product Design) та сапорт (Support, Customer Success) – по 5 осіб. Іншу частину групи склали спеціалісти таких напрямків, як Data Engineer, Email-marketing, HR та рекрутинг, market and customer research, Organizational Development, Project Management/Product Management, Sales/BizDev/Account Manager, System Administration. За професійним грейдом більшість Групи 1 склали працівники рівня Middle – 23 особи. Рівень Senior мають 16 опитаних осіб, Lead – 5 осіб, Manager – 1 особа, Junior – 4 особи.

За сферою професійної діяльності більшість групи склали працівники сфери культури та мистецтва і освітяни. За ними йдуть такі сфери:

виробництво/промисловість/логістика, архівна справа, маркетинг/реклама, бізнес/менеджмент/підприємництво, медіа/журналістика/PR/комунікації, сфера обслуговування, соціальна робота/психологія/гуманітарні ініціативи, будівництво/архітектура/інженерія, фінанси/бухгалтерія/страхування, юриспруденція/правознавство.

Висновки до Розділу II

У сфері вимірювання професійного вигорання представлено широкий спектр стандартизованих методик, кожна з яких відрізняється теоретичними основами, структурою шкал і контекстом застосування – MBI, OLBI, CBI, SMBM, BAT та інші. Попри визнану валідність перерахованих методик, вони мають певні обмеження для застосування на українських вибірках. З огляду на це було використано розроблений в Україні Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання авторства О. Чабана, О. Хаустової та В. Омеляновича.

Для вимірювання суб'єктивного благополуччя розглянуто ряд широко вживаних інструментів, зокрема SWLS, PANAS, Ryff's Psychological Well-Being Scales та WHO-5. Відповідно до критеріїв комплексності охоплення та зручності застосування в онлайн-форматі, перевагу було надано Модифікованій шкалі суб'єктивного благополуччя БіБіСі (BBC-SWB).

Для виявлення вираженості депресії, тривожності та стресу було задіяно адаптовану версію методики DASS-21. Показники трудової залежності визначалися за допомогою методики Г. В. Лозової "Тест на схильність до 13 видів залежностей", а характер інтенсивності та частоту використання LLM визначав авторський опитувальник.

Збір емпіричних даних здійснювався методом онлайн-опитування на платформі Google Forms. Цільова вибірка формувалася за критерієм професійної релевантності через соціальні мережі та фахові Інтернет-спільноти. Після корекції, пов'язаної з видаленням респондентів, для яких частина методик є нерелевантною, кінцева вибірка склала 86 осіб,

розподілених на дві групи: Група 1 – 49 ІТ-фахівців, Група 2 – 37 представників інших професійних сфер. Характеристика обох груп свідчить про їхню внутрішню неоднорідність за рядом демографічних і соціально-трудових параметрів. Слід також відзначити, що обидві групи сформовані в умовах повномасштабного воєнного вторгнення, що є суттєвим контекстуальним фактором, здатним впливати як на рівень вигорання, так і на суб'єктивне благополуччя учасників дослідження.

Таким чином, обраний методологічний комплекс відповідає меті та завданням дослідження, забезпечує охоплення його ключових конструктів і створює належне підґрунтя для проведення подальшого статистичного аналізу.

РОЗДІЛ III

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

3.1. Аналіз даних та інтерпретація результатів

Статистичну обробку даних було проведено за допомогою програмного забезпечення JAMOVІ (v.2.6.44). Після збору і фільтрації даних, нами було проведено роботу з розрахунку α Кронбаха для тих методик, що були використані в ході дослідження. Результати наведено в таблиці нижче:

Табл.3.1.

Показники надійності методик (α Кронбаха)

Методика	Шкали/субшкали	α Кронбаха
Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання	Загальний показник	0.842
DASS-21	Загальний показник	0.920
	Тривога	0.781
	Депресія	0.869
	Стрес	0.848
Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі	Загальний показник	0.922
	Психологічне благополуччя	0.907
	Фізичне здоров'я та благополуччя	0.775
	Стосунки	0.828
Тест на схильність до 13 видів залежностей	Загальний показник	0.725
	Залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж)	0.537
	Трудова залежність	0.543
	Загальна схильність до залежностей	0.644

Отже, можна зробити висновок, що три з чотирьох обраних методик демонструють високу надійність та переважно хорошу та дуже хорошу внутрішню узгодженість. Виключеннями є субшкала "Фізичне здоров'я та

благополуччя" методики "Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі" та субшкала тривоги тесту DASS-21. Їхні показники α Кронбаха є прийнятними.

Щодо методики Г.Лозової "Тест на схильність до 13 видів залежностей", значення α Кронбаха для кожної субшкали окремо виявилися доволі низькими. Причинами тому може слугувати те, що інструмент було використано не повністю, що кожна субшкала містить дуже невелику кількість запитань, або специфіка досліджуваної вибірки. Тим не менш, сукупна α Кронбаха для всіх трьох субшкал є прийнятною.

Також зазначимо, що при аналізі даних було виявлено, що питання №48 в методиці "Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання" негативно корелює із загальною шкалою і, можливо, потребує реверсування. В статті з описом методики не наведено жодних рекомендацій щодо реверсування балів, проте автори цього інструменту зазначають, що питання №33, №35 та №48 продемонстрували високий рівень статистичної значущості, але разом із тим невисокий рівень позитивного кореляційного зв'язку з підсумковим балом опитувальника. Втім, незважаючи на ці винятки, загальна синхронна надійність опитувальника була розцінена як прийнятна. Враховуючи ці факти, нами було укладено рішення рухатися далі без реверсування питання №48.

Наступним кроком став аналіз авторського опитувальника щодо частоти, інтенсивності і характеру використання LLM. Він показав, що серед ІТ-спеціалістів для навчання їх використовують 19 (38.8%) опитаних, для виконання робочих задач – 44 (89.8%), для спілкування (у якості співбесідника) – 8 (16.3%), для розваги – 13 (26.5%), для психоедукації – 13 (26.5%). Респонденти з інших професійних сфер також часто використовують LLM для навчання (19 (51.4%) опитаних). Для виконання робочих задач LLM використовують 23 (62.2%) респонденти з Групи 2, для спілкування (у якості співбесідника) – 11 (29.7%) , для розваги – 13 (35.1%), для психоедукації – 11 (29.7%).

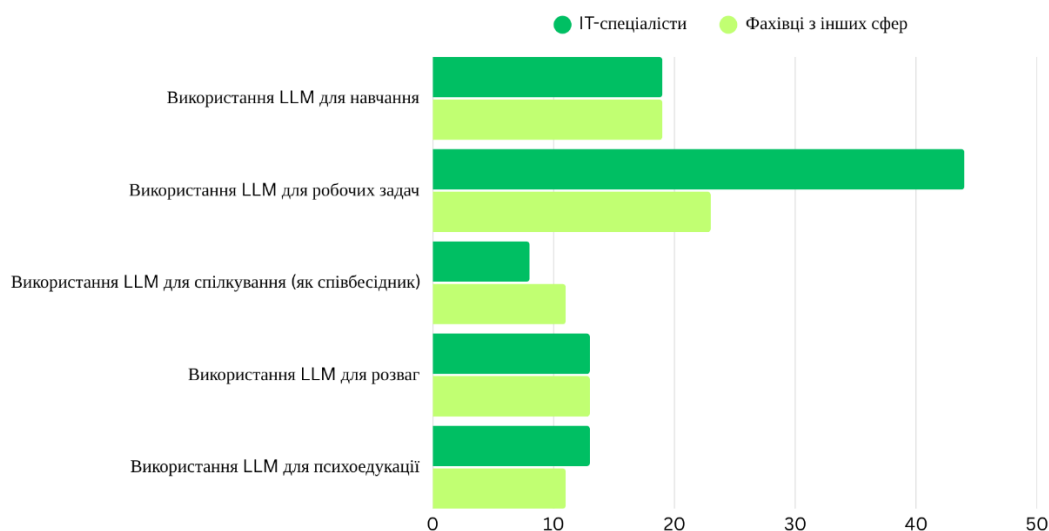


Рис.3.1. Типи задач, задля вирішення яких респонденти використовують LLM

Щодо частоти і інтенсивності використання: 37 (75.5%) працівників IT-сфери щоденно використовують LLM, зазвичай проводять з LLM більше години 12 (24.5%) респондентів, витрачають часу більше, ніж планували 6 (12.2%) опитуваних, 3 (6.1%) намагалися скорегувати час, що вони проводили із LLM. Серед представників інших сфер щоденно використовують LLM 20 (54.1%) респондентів. В Групі 2 зазвичай проводять з LLM більше години 6 (16.2%) респондентів, витрачають часу більше, ніж планували – 3 (8.1%), 5 (13.5%) намагалися скорегувати час, що вони проводили із LLM.

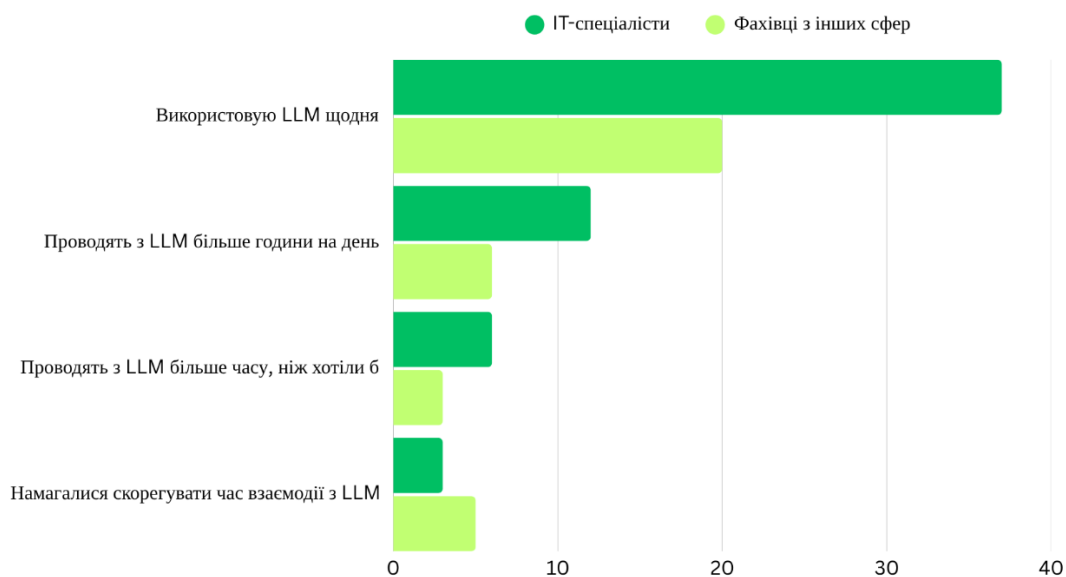


Рис.3.2. Частота та інтенсивність використання LLM респондентами

В Групі 1 3 (6.1%) респонденти відчувають симптоми тривожності і роздратування, якщо в потрібний момент не мають доступу до великої мовної моделі, в 1-го (2%) взаємодія з LLM заважає у щоденних справах. У 3 (6.1%) взаємодія з LLM негативно позначаються на роботі. Ні в кого з ІТ-респондентів взаємодія з LLM не позначається негативно на особистому житті. Натомість в Групі 2 1 (2.7%) респондент відчуває симптоми тривожності і роздратування, якщо в потрібний момент не мають доступу до великої мовної моделі, 1-му (2.7%) взаємодія з LLM заважає у щоденних справах. У 6 (16.2%) взаємодія з LLM негативно позначаються на роботі. Однак, в цій групі також не було респондентів, які зазначили б, що використання LLM негативно позначилося на їхньому особистому житті.

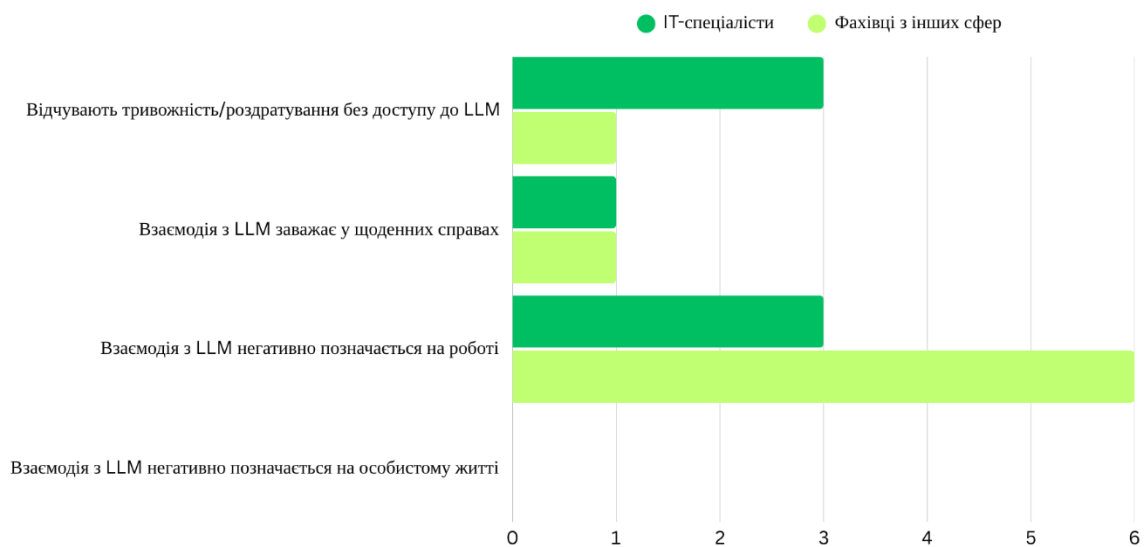


Рис.3.3. Вплив LLM на життя та діяльність респондентів

Щодо рівня довіри – лише 1 (2%) з опитаних ІТ-спеціалістів повністю довіряє великим мовним моделям і не вважає, що нема сенсу перевіряти інформацію, що вони подають. І ніхто з опитаних ІТ-спеціалістів не вважає, що LLM цілком можуть замінити психолога або психотерапевта. У той же час 5 (13.5%) опитаних з Групи 2 повністю довіряють великим мовним моделям і не бачать сенсу перевіряти інформацію, що вони подають, а 3 (8.1%) вважають, що LLM цілком можуть замінити психолога або психотерапевта.

Отже, аналіз опитувальника показав, що ІТ-фахівці використовують LLM регулярніше і переважно для робочих задач, більше непокояться, якщо не

мають доступу до інструменту в потрібний момент, але ставляться до цих технологій критичніше, ніж спеціалісти з інших сфер.

Далі нами було сформовано описову статистику, а також перевірено нормальність розподілу для обидвох груп. Результати описової статистики показали, що ІТ спеціалісти демонструють дещо нижчі показники професійного вигорання, аніж спеціалісти з інших сфер ($M=25.4$ та $SD=13.9$ для Групи 1 проти $M=30.1$ та $SD=14.1$ для Групи 2). В цілому, отримані бали для обох груп можна описати як середню ймовірність виникнення синдрому професійного вигорання (потребується консультація спеціаліста з ментального здоров'я, обізнаного в темі професійного вигорання, розважливе ставлення до ситуації на роботі, балансу роботи та відпочинку). Разом із тим в обох групах відмічається значний розкид індивідуальних показників. Це може говорити про сильну варіативність рівня професійного вигорання в кожній групі.

Також спеціалісти ІТ показали кращі результати за рівнем суб'єктивного благополуччя. Показники для всієї шкали для Групи 1 становлять $M=76.3$ та $SD=14.7$, а для Групи 2 $M=70.6$ та $SD=14.7$. Але можна сказати про те, що обидві групи мають доволі низькі загальні показники суб'єктивного благополуччя (хоча Група 1 ближча до нижнього кордону середніх показників). За субшкалою "Психологічне благополуччя" обидві групи також мають низькі показники ($M=37.4$ та $SD=8.29$ для Групи 1, і $M=35.4$ та $SD=8.42$ для Групи 2). За субшкалою "Фізичне здоров'я та благополуччя" ІТ спеціалісти мають середні показники ($M=21.7$ та $SD=4.55$), тоді як спеціалісти з інших сфер демонструють низькі ($M=19.2$ та $SD=4.83$). Схожим чином ситуація склалася і для субшкали "Стосунки". За нею показники для Групи 1 становлять $M=17.2$ та $SD=4.07$, що є середнім рівнем, і $M=16$ та $SD=4.49$ для Групи 2, що автори методики пропонують розцінювати як низький показник.

Група 1 демонструє помірні показники депресії ($M=10.4$ та $SD=8.93$), тоді як Група 2 – дуже високі ($M=14.9$ та $SD=8.66$). Ступень тяжкості стресу для ІТ-спеціалістів можна розцінити, як важкий ($M=16.7$ та $SD=7.91$), а для

фахівців з інших груп – дуже важкий ($M=19.1$ та $SD=8.48$). Щодо тривоги, у Групі 1 спостерігається помірний її рівень ($M=6.94$ та $SD=5.21$), а в Групі 2 вже дуже важкий ступень тяжкості ($M=10.2$ та $SD=7.83$).

Обидві групи демонструють близькі показники по субшкалах залежностей. За субшкалою "Трудова залежність" це середній рівень $M=12$ та $SD=2.94$ для Групи 1 і низький $M=11.2$ та $SD=3.71$ для Групи 2. Субшкала "Залежність від комп'ютера (Інтернету, соціальних мереж)" також показала середній рівень для Групи 1 ($M=12.8$ та $SD=3.03$) і вже низький для Групи 2 ($M=11.7$ та $SD=2.84$). За субшкалою "Загальна схильність до залежностей" показники для обидвох груп середні ($M=14.5$ та $SD=3.67$ для Групи 1, і $M=14.1$ та $SD=3.04$ для Групи 2).

Перевірка нормальності розподілу показала, що для обох груп більшість шкал і субшкал мають нормальний розподіл. Виключення склали: субшкали тривоги ($W=0.924$ та $p=0.004$), депресії ($W=0.869$ та $p<0.001$) та залежності від комп'ютера ($W=0.917$ та $p=0.002$) для Групи 1, і субшкали тривоги ($W=0.918$ та $p=0.010$) та залежності від комп'ютера ($W=0.962$ та $p=0.227$) для Групи 2. Більш детальну інформацію щодо нормальності розподілу, а також описової статистики (включаючи медіану, мінімальні та максимальні значення, тощо) представлено у *Додатку Е*.

Наступним кроком було сформовано кореляційні матриці для обидвох груп. Отримані дані свідчать про те, що в Групі 1 професійне вигорання має помірні негативні кореляційні зв'язки із всією шкалою суб'єктивного благополуччя ($r=-0.516$, $p<.001$) та низькі негативні кореляційні зв'язки зі всіма її субшкалами окремо ("Психологічне благополуччя" – $r=-0.478$ та $p<.001$, "Стосунки" – $r=-0.410$ та $p=0.003$, "Фізичне здоров'я та благополуччя" – $r=-0.480$, $p<.001$). Тобто, зростання рівня професійного вигорання у цьому контексті призводить до зниження рівня суб'єктивного благополуччя у всіх досліджуваних аспектах – загального, психологічного благополуччя, благополуччя у стосунках, фізичного здоров'я та благополуччя. У Групі 2 спостерігається слабкіший зв'язок між професійним вигоранням та

суб'єктивним благополуччям, однак кореляція також негативна. Статистичну значущість він має для всієї шкали ($r=-0.404$ та 0.013) та для субшкали "Психологічне благополуччя" ($r=-0.363$ та 0.027). Між показниками по субшкалам "Стосунки" та "Фізичне здоров'я та благополуччя" і професійним вигоранням для Групи 2 статистично значущих показників не виявлено ($r=-0.253$ та 0.13 і $r=-0.247$ та 0.14 відповідно).

Отже, можна зробити висновок, що професійне вигорання для спеціалістів ІТ сфери охоплює більше сфер життя і всі досліджувані нами виміри суб'єктивного благополуччя, тоді як у не-ІТ – лише загальне і психологічне. Відсутність значущих зв'язків між субшкалами "Стосунки" та "Фізичне здоров'я та благополуччя" і професійним вигоранням дає можливість припустити, що вигорання у цій групі лишається більше в професійній площині і менше пов'язане зі стосунками з іншими людьми та фізичним станом людини. Різниця у силі зв'язку може бути пов'язана зі специфічними особливостями ІТ середовища.

Професійне вигорання у Групі 1 показало помірну і слабку позитивну кореляцію із показниками стресу, тривоги та депресії (депресія – $r=0.592$, $p<.001$, стрес – $r=0.457$ та $p<.001$, тривога – $r=0.328$ та $p=0.022$), що означає, що в цій групі вищі показники вигорання супроводжуються більш вираженими симптомами депресії, стресу та тривоги. Натомість у Групі 2 вигорання не продемонструвало статистично значущих кореляційних зв'язків (депресія – $r=0.271$ та 0.105 , стрес – $r=0.194$ та $p=0.249$, тривога – $r=0.018$ та $p=0.917$).

Тобто зростання рівня вигорання в цій групі не супроводжується підвищенням симптомів стресу, тривоги та депресії, з чого можна зробити припущення, що механізми зв'язку між цими явищами і професійним вигоранням для обидвох груп суттєво відрізняються.

Щодо показників по залежностям, то в Групі 1 спостерігається слабка позитивна кореляція із трудовою залежністю ($r=0.396$ та $p=0.005$). У свою чергу значущого зв'язку між показниками по субшкалах "Залежність від

комп'ютера (інтернету, соціальних мереж)" та "Загальна схильність до залежностей" виявлено не було ($r=0.277$ та $p=0.054$ і $r=0.169$ та $p=0.245$ відповідно). В Групі 2 не спостерігається жодної значущої кореляції між професійним вигоранням і показниками по залежностям ("Трудова залежність" – $r=-0.173$ та $p=0.305$, "Залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж)" – $r=0.242$ та $p=0.149$, "Загальна схильність до залежностей" – $r=0.259$ та $p=0.121$).

Тобто в даній вибірці саме ІТ фахівцям притаманна кореляція між вигоранням і трудовою залежністю. Це може свідчити про те, що, чим більше ІТ-фахівець схильний до компульсивної роботи, тим вищим для нього є ризик розвитку синдрому професійного вигорання. Разом із тим варто брати до уваги і зворотний зв'язок: вигорання може корелювати з посиленням трудоголічної поведінки як одним зі шляхів уникання усвідомлення власного виснаження. Точний напрямок цього зв'язку на основі лише кореляційного аналізу встановити неможливо. Це питання потребує окремого дослідження із застосуванням інших методів і методик.

Вся шкала суб'єктивного благополуччя і її субшкали окремо для Групи 1 продемонстрували помірний негативний зв'язок із депресією (загальний показник – $r=-0.661$ та $p<.001$, "Психологічне благополуччя" – $r=-0.640$ $p<.001$, "Стосунки" – $r=-0.539$ та $p<.001$, "Фізичне здоров'я та благополуччя" – $r=-0.464$ та $p<.001$). В Групі 2 помірний негативний зв'язок між суб'єктивним благополуччям і депресією прослідковується тільки для загального показника ($r=-0.597$ та $p<.001$) і субшкали "Психологічне благополуччя" ($r=-0.651$ та $p<.001$). Субшкали "Стосунки" та "Фізичне здоров'я та благополуччя" демонструють слабкий негативний зв'язок ($r=-0.379$ та $p=0.021$ і $r=-0.329$ та $p=0.047$ відповідно).

Таким чином, у для ІТ-фахівців зв'язок суб'єктивного благополуччя і депресії є більш рівномірним і охоплює всі досліджувані сфери (психологічну, соціальну, фізичне здоров'я). А отже і зниження настрою тут може бути пов'язаним із погіршеннями одразу в декількох вимірах. У представників

інших сфер депресія має сильніший зв'язок із психологічним виміром, і це може говорити про дещо інший характер депресивної симптоматики у даній групі.

Між стресом та показниками суб'єктивного благополуччя також було виявлено зв'язок для обох груп. В Групі 1 спостерігається помірна негативна кореляція із загальним показником суб'єктивного благополуччя ($r=-0.515$ та $p<.001$), та слабка кореляція із показниками по субшкалах "Психологічне благополуччя" ($r=-0.480$ та $p<.001$), "Стосунки" ($r=-0.397$ та $p=0.005$) і "Фізичне здоров'я та благополуччя" ($r=-0.457$ та $p<.001$). У Групі 2 помірний негативний зв'язок спостерігається тільки для субшкали "Стосунки" ($r=-0.508$ та $p=0.001$). Із загальним показником та субшкалами "Психологічне благополуччя" і "Фізичне здоров'я та благополуччя" зв'язок слабкий негативний ($r=-0.496$ та $p=0.002$, $r=-0.411$ та $p=0.011$, $r=-0.345$ та $p=0.036$ відповідно).

Тобто, для ІТ-фахівців зв'язок між стресом та досліджуваними вимірами суб'єктивного благополуччя показав себе більш рівномірним. Але для працівників інших сфер зв'язок саме із субшкалою "Стосунки" виявився сильнішим, ніж з іншими субшкалами. Це може вказувати на те, що для цієї групи респондентів якість соціальних зв'язків більш асоційована із рівнем стресу, аніж інші виміри суб'єктивного благополуччя.

Тривога у двох групах показала слабші зв'язки із суб'єктивним благополуччям. У Групі 1 прослідковується слабкий негативний зв'язок тільки для загального показника суб'єктивного благополуччя ($r=-0.347$ та $p=0.015$) і субшкали "Фізичне здоров'я та благополуччя" ($r=-0.336$ та $p=0.018$) та субшкали "Психологічне благополуччя" ($r=-0.286$ та $p=0.046$), тоді як із субшкалою "Стосунки" значущого зв'язку не виявлено ($r=-0.11$ $p=0.451$ відповідно). Натомість у Групі 2 слабкий негативний зв'язок просліджується для загального показника суб'єктивного благополуччя ($r=-0.298$ та $p=0.073$) і субшкали "Психологічне благополуччя" ($r=-0.405$ та $p=0.013$). Субшкала "Фізичне здоров'я та благополуччя" в цій групі значущої кореляції не показала,

рівно як і субшкала "Стосунки" ($r=-0.09$ та $p=0.598$ і $r=-0.154$ та $p=0.362$) відповідно.

Отже, можна говорити про те, що в обох група тривога має зв'язок із суб'єктивним благополуччям, але цей зв'язок є більш вибіркоvim і слабшим порівняно з депресією чи стресом, адже тривога "реагує" не на всі досліджувані виміри благополуччя однаково. Цікавим є те, що не було виявлено значущого зв'язку із субшкалою "Стосунки" для обидвох груп. Тобто для даної вибірки те, наскільки людина задоволена чи, навпаки, не задоволена своїми соціальними зв'язками, не визначає рівень її тривоги у професійному контексті незалежно від сфери діяльності. Натомість, психологічне благополуччя, яке пов'язане із сенсом, відчуттям власної гідності, особистісним зростанням, автономією, в обидвох групах негативно корелює із тривогою. Це узгоджується із теоретичними положеннями про те, що психологічне благополуччя може виступати у якості захисного буферу щодо тривоги. Також варто зазначити різницю у зв'язку тривоги із субшкалою "Фізичне здоров'я і благополуччя". У IT-спеціалістів цей зв'язок наявний, і це може бути зумовлено негативними факторами, що впливають на фізичний стан (хронічні порушення сну та когнітивні перенавантаження, гіподинамія, "сидяча" робота, тощо), наявними у цій сфері. Те, що у представників інших сфер зв'язок із цією субшкалою не був виявлений, може свідчити про те, що механізми виникнення тривоги в цій групі інакші і пов'язані більше із психологічними, а не із соматичними факторами.

Щодо зв'язку із показниками по залежностям, то у Групі 1 трудова залежність виявила слабкий негативний зв'язок із загальним показником суб'єктивного благополуччя ($r=-0.300$ та $p=0.036$), субшкалою "Психологічне благополуччя" ($r=-0.307$, $p=0.032$) та субшкалою "Стосунки" ($r=-0.304$ та $p=0.034$). Між субшкалою "Фізичне здоров'я та благополуччя" та трудовою залежністю значущого зв'язку не виявлено ($r=-0.211$ та $p=0.146$). Натомість у Групі 2 не було значущої кореляції ні із загальним показником суб'єктивного благополуччя ($r=0.071$ та $p=0.678$), ні із субшкалами "Психологічне

благополуччя" ($r=0.253$ та $p=0.131$), "Стосунки" ($r=-0.184$ та $p=0.275$) та "Фізичне здоров'я та благополуччя" ($r=-0.086$ та $p=0.615$).

Залежність від комп'ютера у Групі 1 виявила вибірковий характер зв'язків із досліджуваними вимірами благополуччя: значущі негативні кореляції зафіксовано лише для субшкал "Стосунки" ($r=-0.303$, $p=0.035$) та "Фізичне здоров'я та благополуччя" ($r=-0.408$, $p=0.004$), тоді як зв'язки із загальним рівнем благополуччя ($r=-0.229$, $p=0.113$) та субшкалою "Психологічне благополуччя" ($r=-0.154$, $p=0.290$) виявились незначущими. Натомість у Групі 2 спостерігається більше зв'язків між залежністю від комп'ютеру, Інтернету, соцмереж і суб'єктивним благополуччям. Із загальним показником суб'єктивного благополуччя та субшкалою "Стосунки" зв'язок помірний негативний ($r=-0.559$ та $p<.001$ і стосунки $r=-0.556$ та $p<.001$ відповідно). Із субшкалами "Психологічне благополуччя" та "Фізичне здоров'я та благополуччя" зв'язок слабкий негативний ($r=-0.424$ та $p=0.009$ і $r=-0.468$ та $p=0.003$ відповідно)

Загальна схильність до залежностей у Групі 1 має слабкий негативний зв'язок із загальним показником суб'єктивного благополуччя ($r=-0.293$ та $p=0.041$), субшкалами "Стосунки" ($r=-0.310$ та $p=0.030$) та "Фізичне здоров'ям і благополуччя" ($r=-0.346$ та $p=0.015$), але зв'язок із субшкалою "Психологічне благополуччя" виявився незначущим ($r=-0.215$ та $p=0.137$). У Групі 2 просліджується помірний негативний зв'язок між загальною схильністю до залежностей і субшкалою "Фізичне здоров'я та благополуччя" ($r=-0.524$ та $p<.001$), та слабкий негативний зв'язок із субшкалами "Психологічне благополуччя" ($r=-0.316$ та $p=0.056$), "Стосунки" ($r=-0.387$ та $p=0.018$), а також із загальним показником суб'єктивного благополуччя ($r=-0.463$ та $p=0.004$).

Отже, трудова залежність у ІТ-спеціалістів має зв'язок із низьким рівнем загального, психологічного благополуччя та благополуччям у стосунках, і це може казати про те, що саме що саме ці виміри благополуччя більш тісно асоціюються з компульсивною працею в ІТ-середовищі. Для респондентів з інших сфер подібних зв'язків не виявлено. Із залежністю від комп'ютера

(Інтернету, соцмереж) ситуація інакша. Для спеціалістів зі сфери ІТ вона демонструє кореляцію тільки з фізичним здоров'ям і благополуччям в стосунках, а для працівників інших сфер охоплює кожен досліджуваний аспект суб'єктивного благополуччя. Це може бути пов'язано з тим, що для ІТ-фахівців комп'ютер є звичним щоденним інструментом праці, і його використання (навіть надмірне) не трактується як відхилення і зазвичай не пов'язується із вимірами суб'єктивного благополуччя. Кажучи про загальний рівень залежності, слід зазначити, що вона корелює майже зі всіма вимірами суб'єктивного благополуччя для обох груп (окрім психологічного благополуччя для ІТ-фахівців). Однак для працівників інших сфер діяльності зв'язки сильніші саме із виміром фізичного здоров'я та благополуччя, що може вказувати на інший характер впливу адиктивних тенденцій у цій групі.

У Групі 1 спостерігається слабкий значущий позитивний кореляційний зв'язок між трудовою залежністю і стресом ($r=0.420$ та $p=0.003$), а також між трудовою залежністю і депресією ($r=0.285$ та $p=0.047$). Значущого зв'язку трудовою залежністю із тривогою не було виявлено ($r=0.147$ та $p=0.314$ відповідно). У Групі 2 трудова залежність демонструє слабкі значущі позитивні зв'язки одразу з двома змінними – стресом ($r=0.404$ та $p=0.013$) та тривогою ($r=0.331$ та $p=0.045$). Із депресією в цій групі значущих кореляцій не спостерігається ($r=-0.009$ та $p=0.957$). Отже, трудова залежність в обох групах позитивно корелює зі стресом. Однак з того, що в групі ІТ-фахівців виявлено значущу кореляцію із депресією і не виявлено зв'язку із тривогою, а в групі фахівців з інших сфер – навпаки, можна зробити припущення, що залежність від роботи в різних професійних середовищах асоціюється з різними компонентами дистресу.

Залежність від комп'ютера (Інтернету, соцмереж) показала слабкий значущий позитивний кореляційний зв'язок із депресією ($r=0.339$ та $p=0.017$). Зі стресом і тривожністю значущого зв'язку не спостерігається ($r=0.264$ та $p=0.066$ і $r=0.049$ та $p=0.738$ відповідно). Для Групи 2 ситуація склалася дещо інакше: слабкий значущий позитивний зв'язок із депресією ($r=0.386$ та

$p=0.018$) та стресом стре ($r=0.339$ та $p=0.04$), але немає значущого зв'язку з тривогою ($r=0.116$ та $p=0.493$). Таким чином, надмірне використання комп'ютера та Інтернету в обидвох групах має зв'язок із депресивною симптоматикою, проте в Групі 2 воно також супроводжується підвищеним рівнем стресу. Це може говорити про більш виражений дистрес-індукуючий характер цифрової залежності у представників інших сфер діяльності.

Також із депресією у Групі 1 має значущу слабку позитивну кореляцію загальна схильність до залежностей ($r=0.459$ та $p<.001$). Із стресом і тривогою такі зв'язки не спостерігаються ($r=0.235$ та $p=0.104$ і $r=0.153$ та $p=0.293$ відповідно). У той же час в Групі 2 значущі кореляційні зв'язки між загальною схильністю до залежностей і депресією, стресом та тривогою не виявлені ($r=0.254$ та $p=0.13$, $r=0.293$ та $p=0.079$, $r=0.172$ та $p=0.308$ відповідно). Це може казати про те, що адиктивні тенденції у спеціалістів ІТ сфери пов'язані передусім із депресивною симптоматикою, що може вказувати на їхню компенсаторну роль.

Субшкали методики суб'єктивного благополуччя показали дуже сильні значущі зв'язки між собою в обох групах. Це говорить про наявність мультиколінеарності. Субшкали методики DASS-21 також показали сильні зв'язки між собою, але це очікуваний і задокументований феномен для цього інструменту. Результати кореляційного аналізу субшкал залежностей свідчать про їхню відносну конструктну незалежність. Залежність від комп'ютера виявила помірний зв'язок із загальним показником схильності до залежностей в обох групах ($r=0.45$ у Групі 1 та $r=0.60$ у Групі 2 $p<.001$), тоді як трудова залежність корелює із загальним показником лише в Групі 2 ($r=0.37$, $p=.024$), а в Групі 1 цей зв'язок є статистично незначущим. Зв'язок між трудовою залежністю та залежністю від комп'ютера є слабким і значущим виключно в Групі 1 ($r=0.31$, $p=.033$). Отримані результати вказують на те, що субшкали методики вимірюють змістовно відмінні форми адиктивної поведінки, які не утворюють єдиного латентного конструкту. Це узгоджується з низькими показниками α Кронбаха для загальної шкали залежностей і є свідченням

методологічного обмеження використаного інструменту в контексті даного дослідження.

Кореляційні матриці для обидвох груп наведені у Додатку Ж.

Далі перейдемо до перевірки дослідницьких питань.

ПИТАННЯ 1: *Чи мають ІТ-фахівці глибший ступень професійного вигорання, ніж спеціалісти з інших сфер?*

Для перевірки було використано параметричний t-тест (критерій Стюдента), адже вигорання має нормальний розподіл для обох груп.

Табл.3.2.

Результати порівняння Групи 1 та Групи 2 за рівнем професійного вигорання (t-критерій Стюдента)

Student's t					Cohen's d		
T	Df	p	Mean difference	SE difference	Effect Size	Lower	Upper
-1.54	84	0.128	-4.68	3.04	-0.335	-0.764	0.096

Перевірка не виявила статистично значущих відмінностей між Групою 1 і Групою 2 ($t=-1.54$, $p=0.128$). Розмір ефекту малий (Cohen's $d=-0.335$). Отже, у випадку даної вибірки припущення про те, що ІТ спеціалісти мають більшу ступень професійного вигорання, аніж спеціалісти з інших сфер, у параметричному тесті не підтвердилося.

ПИТАННЯ 2: *Чи є предикторний зв'язок між рівнем суб'єктивного благополуччя та професійним вигоранням?*

Кореляційна матриця показала, що в Групі 1 просліджується значущий зв'язок між всіма досліджуваними вимірами суб'єктивного благополуччя і рівнем професійного вигорання. В Групі 2 значущий зв'язок є лише між професійним вигоранням та загальним показником суб'єктивного благополуччя та професійним вигоранням і психологічним благополуччям. Але ці дані не дають можливості судити про те, чи дійсно низький рівень суб'єктивного благополуччя може виступати предиктором у розвитку професійного вигорання.

Передбачалося, що це питання буде перевірено методом множинної регресії, в результаті якої ми отримали б регресійну модель із включенням всіх досліджуваних аспектів суб'єктивного благополуччя одночасно. Однак, через описану вище мультиколінеарність між субшкалами методики "Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі" від цього задуму довелося відмовитися. Спроба тесту показала, що коректне розмежування окремого внеску кожного аспекту в межах однієї моделі не є можливим. Тому було укладене рішення застосувати метод простої лінійної регресії для кожного виміру суб'єктивного благополуччя окремо. Цей варіант дає змогу отримати більш коректні результати щодо специфічного внеску кожного виміру у пояснення варіації рівня професійного вигорання.

Першою ми зробили перевірку загального показника суб'єктивного благополуччя.

Табл.3.3.

Загальний показник суб'єктивного благополуччя як предиктор професійного вигорання

Group	Model Fit Measures				Model Coefficients - Burnout				
			Overall Model Test					95% CI	
	R ²	Adjusted R ²	F	p	T	p	β	Lower	Upper
IT	0.355	0.341	25.8	<.001	-5.08	<.001	-0.596	-0.831	-0.36
NON IT	0.187	0.163	8.03	0.008	-2.83	0.008	-0.432	-0.741	-0.123

Для Групи 1 модель виявилася значущою ($F=25.8$ та $p<0.001$). Загальний показник суб'єктивного благополуччя пояснює тут 34.1% варіації вигорання (Adjusted $R^2=0.341$). Стандартизований коефіцієнт $\beta=-0.596$ вказує на помірний негативний вплив. Для Групи 2 модель також значуща ($F=8.03$ та $p=0.008$). Загальний показник суб'єктивного благополуччя пояснює 16.3% варіації вигорання (Adjusted $R^2=0.163$). Стандартизований коефіцієнт $\beta=-0.432$ вказує на слабкий негативний вплив.

Наступним було перевірено психологічне благополуччя.

Табл.3.4.

Психологічне благополуччя як предиктор професійного вигорання

Group	Model Fit Measures				Model Coefficients - Burnout				
			Overall Model Test					95% CI	
	R ²	Adjusted R ²	F	p	T	p	β	Lower	Upper
IT	0.299	0.284	20	<.001	-4.47	<.001	-0.546	-0.792	-0.301
NON IT	0.15	0.126	6.2	0.018	-2.49	0.018	-0.388	-0.704	-0.0717

Для Групи 1 модель також виявилася значущою ($F=20.0$ та $p<0.001$), психологічне благополуччя пояснює 28.4% варіації вигорання (Adjusted $R^2=0.284$). Стандартизований коефіцієнт $\beta=-0,546$, що говорить про помірний негативний вплив. Для Групи 2 модель також значуща ($F=6.20$ та $p=0.018$), проте психологічне благополуччя пояснює лише 12.6% варіації (Adjusted $R^2=0.126$). Стандартизований коефіцієнт $\beta=-0.388$ вказує на слабкий негативний вплив.

Далі було виконано перевірку для благополуччя в стосунках.

Табл.3.5.

Благополуччя у стосунках як предиктор професійного вигорання

Group	Model Fit Measures				Model Coefficients - Burnout				
			Overall Model Test					95% CI	
	R ²	Adjusted R ²	F	p	T	p	β	Lower	Upper
IT	0.2	0.183	11.7	<.001	-3.42	0.001	-0.447	-0.709	-0.184
NON IT	0.076	0.0496	2.88	0.099	-1.7	0.099	-0.276	-0.605	0.0542

Для Групи 1 модель і тут виявилася значущою ($F=11.7$ та $p=0.001$), благополуччя у стосунках пояснює 18.3% варіації вигорання (Adjusted $R^2=0.183$). Стандартизований коефіцієнт $\beta=-0.447$, що вказує на помірний негативний вплив. У той же час для Групи 2 модель виявилася незначущою ($F=2.88$ та $p=0.099$). Adjusted $R^2=0.0496$, тобто ми можемо казати, що в Групі 2 благополуччя у стосунках не показує себе як значущий предиктор вигорання.

Наступною була здійснена перевірка фізичного здоров'я та благополуччя.

Табл.3.6.

Фізичне здоров'я та благополуччя як предиктор професійного вигорання

Group	Model Fit Measures				Model Coefficients - Burnout				
			Overall Model Test					95% CI	
	R ²	Adjusted R ²	F	p	T	p	β	Lower	Upper
IT	0.273	0.258	17.7	<.001	-4.2	<.001	-0.523	-0.773	-0.273
NON IT	0.144	0.119	5.87	0.021	-2.42	0.021	-0.379	-0.696	-0.0613

Для Групи 1 модель виявилася знову значущою ($F=17.7$ та $p<0.001$), фізичне здоров'я та благополуччя пояснює 25.8% варіації вигорання (Adjusted $R^2=0.258$). Стандартизований коефіцієнт $\beta=-0.523$ ($p<0,001$) свідчить про помірний негативний вплив. Для Групи 2 модель також значуща ($F=5.87$ та $p=0.021$) і пояснює 11.9% варіації (Adjusted $R^2=0.119$). Стандартизований коефіцієнт $\beta=-0,379$ вказує на слабкий негативний вплив.

Отже, в досліджуваній нами вибірці три з чотирьох вимірів суб'єктивного благополуччя виступають значущим негативним предиктором вигорання в обох групах, проте серед ІТ-спеціалістів простежується сильніший зв'язок. Виключення складає благополуччя в стосунках – зв'язок із ним є значущим тільки для Групи 1. Можна зробити висновок, що соціальна підтримка і міжособистісні зв'язки відіграють більш важливу захисну роль саме в ІТ-середовищі, для якого соціальна ізоляція – явище доволі типове.

Ще одним цікавим фактом є те, що фізичне здоров'я та благополуччя підчас лінійної регресії показало значущий зв'язок із обома групами, тоді як кореляційній матриці – тільки з Групою 1. Причиною тому може бути різна чутливість непараметричного і параметричного методів при відносно невеликому розмірі вибірки. Але в цілому зроблені перевірки дають можливість говорити про те, що підвищення рівня суб'єктивного благополуччя може виступати захисним фактором щодо розвитку синдрому професійного вигорання, особливо у ІТ-працівників.

ПИТАННЯ 3: Чи може професійне вигорання виступати предиктором для стресу, тривоги та депресії?

Для перевірки цього питання також було застосовано метод простої лінійної регресії. Спершу було перевірено, чи може професійне вигорання виступати предиктором депресії.

Табл.3.7.

Професійне вигорання як предиктор депресії

Group	Model Fit Measures				Model Coefficients - Depression				
			Overall Model Test					95% CI	
	R ²	Adjusted R ²	F	p	T	p	β	Lower	Upper
IT	0.331	0.317	23.2	<.001	4.821	<.001	0.575	0.335	0.815
NON IT	0.122	0.0967	4.85	0.034	2.2	0.034	0.349	0.0274	0.671

Для Групи 1 модель значуща ($F=23.2$ та $p<0.001$). Вигорання тут пояснює 31.7% варіації депресії (Adjusted $R^2=0.317$). Просліджується помірний позитивний вплив ($\beta=0.575$ та $p<0.001$). Для Групи 2 модель також значуща ($F=4.85$ та $p=0.034$), вигорання пояснює 9.67% варіації депресії (Adjusted $R^2=0.097$). Вплив слабкий позитивний ($\beta=0.349$ та $p=0.034$).

Наступна перевірка стосувалася стресу.

Табл.3.8.

Професійне вигорання як предиктор стресу

Group	Model Fit Measures				Model Coefficients - Stress				
			Overall Model Test					95% CI	
	R ²	Adjusted R ²	F	p	T	p	β	Lower	Upper
IT	0.198	0.181	11.6	0.001	3.41	0.001	0.445	0.182	0.708
NON IT	0.0783	0.052	2.97	0.093	1.72	0.093	0.28	-0.0496	0.609

Для Групи 1 модель значуща ($F=11.6$ та $p=0.001$). Професійне вигорання пояснює 18.1% варіації стресу (Adjusted $R^2=0.181$). Вплив прямий позитивний ($\beta=0.445$ та $p=0,001$). Для Групи 2 модель показала себе незначущою ($F=2.97$ та $p=0.093$). Скоригований коефіцієнт детермінації (Adjusted $R^2=0.052$), а

також те, що що СІ перетинає нуль (-0.050; 0.609) говорить про те, що вигорання в цій групі не є значущим предиктором стресу.

Далі було виконано перевірку для тривоги

Табл.3.9.

Професійне вигорання як предиктор тривоги

Group	Model Fit Measures				Model Coefficients - Anxiety				
			Overall Model Test					95% CI	
	R ²	Adjusted R ²	F	p	T	p	β	Lower	Upper
IT	0.0955	0.0762	4.96	0.031	2.23	0.031	0.309	0.0299	0.588
NON IT	0.0117	-0.0166	0.414	0.524	0.643	0.524	0.108	-0.233	0.449

Для Групи 1 модель значуща ($F=4.96$ та $p=0.031$). Вигорання пояснює 7.62% варіації тривоги ($\text{Adjusted } R^2=0.076$). Вплив слабкий позитивний ($\beta=0.309$ та $p=0.031$). Для Групи 2 модель незначуща ($F=0.414$ та $p=0.524$). Скоригований коефіцієнт детермінації демонструє від'ємне значення ($\text{Adjusted } R^2=-0.017$), що вказує на те, що в цій групі професійне вигорання не є предиктором тривоги.

Таким чином, професійне вигорання є значущим позитивним предиктором стресу, тривоги та депресії тільки для Групи 1. Із депресією зв'язок виявився найсильнішим. У Групі 2 ситуація відрізняється. Професійне вигорання там не показало себе значущим предиктором ані для стресу, ані для тривоги, а вплив на депресію є дуже слабким. Отже, в цій групі професійне вигорання і психологічний дистрес є менш взаємопов'язаними феноменами ніж в Групі 1.

Результати цієї частини дослідження свідчать, що професійне вигорання в ІТ-середовищі носить більш дифузний характер. Воно не тільки виснажує ресурс працівника, але до того ж має вплив на психоемоційну сферу, підвищуючи рівень тривоги, стресу та депресії. Це може бути пов'язано із негативними факторами, притаманними галузі ІТ, а саме високим рівнем когнітивного навантаження, розмиттям меж між особистим і робочим часом, культурою понаднормової праці і повної залученості навіть тоді, коли людина

вже знаходиться на межі виснаження. У той же час дані, отримані для Групи 2, дозволяють говорити про відносну незалежність професійного вигорання і стресу, тривоги та депресії, що означає, що професійне вигорання, стрес, тривога і депресія тут є паралельними і менш взаємообумовленими процесами. Тут також можна припустити вплив характеру праці і робочого середовища (менше когнітивне навантаження, більш нормований робочий день, менше робочої комунікації поза робочим часом, менше вимог щодо включеності і перфекціонізму, тощо). Також відмінності між групами можуть бути зумовлені різними копінг-стратегіями. Однак, обидві ці версії потребують додаткових досліджень.

ПИТАННЯ 4: *Чи може схильність до трудової залежності виступати предиктором синдрому професійного вигорання?*

Для перевірки цього дослідницького питання також було застосовано метод простої лінійної регресії.

Табл.3.10.

Схильність до трудової залежності як предиктор професійного вигорання

Group	Model Fit Measures				Model Coefficients - Burnout				
			Overall Model Test					95% CI	
	R ²	Adjusted R ²	F	p	t	p	β	Lower	Upper
IT	0.147	0.128	8.07	0.007	2.841	0.007	0.383	0.112	0.654
NON IT	0.00795	-0.0204	0.28	0.6	-0.53	0.6	-0.0892	-0.431	0.253

Для Групи 1 модель показала себе значущою ($F=8.07$ та $p=0.007$). Трудова залежність пояснює 12.8% варіації вигорання ($\text{Adjusted } R^2=0.128$). Вплив слабкий позитивний ($\beta=0.383$ та $p=0.007$). Отже, чим вищий показник схильності до трудової залежності в цій групі – тим вищий рівень професійного вигорання. У той же час для Групи 2 модель виявилася незначущою ($F=0.280$ та $p=0.600$). Скоригований коефіцієнт детермінації демонструє від'ємне значення ($\text{Adjusted } R^2=-0.020$), тобто модель не має

пояснювальної сили. Вплив незначущий і навіть від'ємний ($\beta = -0.089$ та $p = 0.600$), що виглядає як логічний парадокс.

Таким чином, схильність до трудової залежності у даній вибірці показало себе значущим позитивним предиктором професійного вигорання лише для Групи 1. В Групі 2 зв'язків не виявлено. Це підтверджує наше припущення про те, що надмірна залученість у роботу може виступати специфічним фактором ризику розвитку синдрому професійного вигорання саме для IT-спільноти. Проте також варто наголосити, що субшкала "Трудова залежність" показала рівень надійності, що є нижчим за прийнятний поріг. Тому до результатів цієї перевірки варто ставитися обережно. Значущий зв'язок між схильністю до трудової залежності і професійним вигоранням, що був виявлений у Групі 1, може частково відображати не сталу закономірність, а, наприклад, особливості вибірки. Роль трудової залежності у якості предиктора синдрому професійного вигорання потребує перевірки більш надійними психометричними інструментами у подальших дослідженнях.

Однак, важливим питанням, яке не було заявлено нами, як дослідницьке, але прямо витікає із концептуальної моделі, представленою нами в Розділі I, є те, чи виступає професійне вигорання медіатором між суб'єктивним благополуччям, стресом, тривогою та депресією?

Для перевірки цього питання нами за допомогою модуля GLM Mediation model було сформовано шість медіаційних моделей – по три для кожної досліджуваної групи (вони представлені у *Додатках 3-Н*). В якості медіатора було встановлено професійне вигорання. У якості незалежної змінної – загальний рівень суб'єктивного благополуччя. Залежними змінними виступили депресія, стрес, тривога. В ході перевірок, були отримані наступні дані:

Табл.3.11.

Стислі результати медіаційного аналізу
(вигорання як медіатор між суб'єктивним благополуччям, стресом,
тривогою та депресією)

Група	Залежна змінна	Непрямий ефект	р	Прямий ефект	р	Загальний ефект	р	Медіація
ІТ	Депресія	-0.129	0.083	-0.604	<.001	-0.732	<.001	Не підтверджено
	Стрес	-0.12	0.189	-0.41	0.006	-0.53	<.001	Не підтверджено
	Тривога	-0.121	0.238	-0.178	0.286	-0.299	0.03	Не підтверджено
NON ІТ	Депресія	-0.046	0.473	-0.5611	<.001	-0.6072	<.001	Не підтверджено
	Стрес	-0.0313	0.647	-0.4804	0.002	-0.5116	<.001	Не підтверджено
	Тривога	0.0162	0.829	-0.3368	0.051	-0.3206	0.042	Не підтверджено

В моделі "Суб'єктивне благополуччя → Професійне вигорання → Депресія" для Групи 1 прямий ефект (суб'єктивне благополуччя → депресія напряду) виявився значущим ($\beta=-0.604$ та $p<0,001$). Непрямий ефект (суб'єктивне благополуччя → професійне вигорання → депресія) незначущий ($\beta=-0.129$ та $p=0.083$). Загальний ефект значущий, сильний ($\beta=-0.732$ та $p<0.001$). У Групі 2 ситуація схожа: прямий ефект - значущий, сильний ($\beta=-0,561$ та $p<0,001$), непрямий ефект - незначущий ($\beta=-0.046$ та $p=0.473$), загальний ефект - значущий ($\beta=-0,607$ та $p<0,001$).

В моделі "Суб'єктивне благополуччя → Професійне вигорання → Стрес" для Групи 1 прямий ефект (суб'єктивне благополуччя → стрес напряду) виявився значущим ($\beta=-0.410$ та $p=0.006$). Непрямий ефект (суб'єктивне благополуччя → професійне вигорання → стрес) незначущий ($\beta=-0.120$ та $p=0.189$). Загальний ефект значущий ($\beta=-0.530$ та $p<0,001$). У Групі 2 прямий ефект - значущий ($\beta=-0.480$ та $p=0.002$), непрямий ефект - незначущий ($\beta=-0.031$ та $p=0.647$), загальний ефект - значущий ($\beta=-0.512$ та $p<0.001$).

В моделі "Суб'єктивне благополуччя → Професійне вигорання → Тривога" для Групи 1 прямий ефект (суб'єктивне благополуччя → тривога напряду) виявився незначущим ($\beta=-0.178$ та $p=0.286$). Непрямий ефект (суб'єктивне благополуччя → професійне вигорання → тривога) також

незначущий ($\beta = -0.121$ та $p = 0.238$). Загальний ефект значущий, але слабкий ($\beta = -0.299$ та $p = 0.030$). У Групі 2 прямий ефект - незначущий ($\beta = -0.337$ та $p = 0.051$), непрямий ефект так само незначущий ($\beta = 0.016$ та $p = 0.829$), загальний ефект формально значущий, проте є дуже слабким ($\beta = -0.321$ та $p = 0.042$).

Отже, результати медіаційного аналізу дозволяють зробити висновок, що вигорання не є медіатором між загальним показником суб'єктивного благополуччя, стресом, тривогою та депресією для цієї вибірки. В обидвох групах суб'єктивне благополуччя впливає на депресію і стрес напрямку. У випадку з тривогою ні прямий, ні непрямий ефект не є значущим в жодній групі, лише загальний ефект є слабо значущим для Групи 1. Це означає що модель "Суб'єктивне благополуччя $\rightarrow$ Професійне вигорання $\rightarrow$ Стрес/Тривога/Депресія" є занадто спрощеною. Суб'єктивне благополуччя і професійне вигорання пов'язані із досліджуваними явищами, але всі вони є відносно незалежними конструктами. Таким чином, роботи тільки із самим професійним вигоранням буде недостатньо. У той же час підвищення показників суб'єктивного благополуччя (у всіх його аспектах) є самостійним і прямим інструментом профілактики дистресу, незалежно від рівня вигорання.

Ще одним важливим питанням, яке було розглянуто в ході цього дослідження, стало дослідження різниці рівня професійного вигорання у тих, хто використовує LLM щодня і тих, хто цього не робить. Як ми вже казали раніше, стандартизованих методик, які б дозволяли досліджувати вплив LLM на різні сфери життя та діяльності людини, існує дуже мало, і жодна з них ще не валідизована на українській вибірці. Використана нами авторська анкета не є стандартизованим інструментом, і тому ця перевірка має суттєві методологічні обмеження. Та все ж вона дала цікаві результати, які, попри їхній попередній характер, окреслюють практичну значущість подібних досліджень і відкривають перспективний напрям для подальшого вивчення ролі AI-інструментів у профілактиці професійного вигорання.

Для проведення перевірки було використано простий t-тест. Всю вибірку було поділено на 2 групи, незалежно від сфери професійної діяльності: ті, хто використовує LLM для виконання робочих задач (Група А, 67 респондентів) та ті, хто цього не робить (Група Б, 19 респондентів). Нами було сконцентровано увагу саме на використанні LLM бо, як вже було сказано раніше, використання цих інструментів суттєво допомагає оптимізувати роботу, зняти з людини рутинні задачі, покращити комунікацію з колегами і замовниками, тощо.

Перевірка розподілу для двох груп показала, що розподіл нормальний ($W=0.974$ та $p=0.847$ і $W=0.972$ та $p=0.134$ відповідно). Тому було застосовано параметричний t-тест (критерій Стюдента), який показав наступні результати:

Табл.3.12.

Порівняння рівня вигорання між групами за використанням LLM

Student's t					Cohen's d		
T	Df	p	Mean difference	SE difference	Effect Size	Lower	Upper
2.12	84	0.037	7.61	3.59	0.551	0.0332	1.07

Тест виявив статистично значущу різницю в рівні професійного вигорання між Групою А і Групою Б ($t=2.12$ та $p=0.037$, Cohen's $d=0.551$). Ті респонденти, які не використовують LLM для роботи, мають вищий рівень професійного вигорання. Розмір ефекту середній. Однак, широкий довірчий інтервал, суттєва різниця між кількістю респондентів в групах (67 проти 19), а також особливості застосованого методологічного інструмента говорять про те, що до отриманих даних варто ставитися з обережністю. Втім, знайдена в ході цієї перевірки тенденція ще раз підкреслює важливість подальших досліджень LLM та інших інструментів на базі AI і їхнього впливу на розвиток синдрому професійного вигорання.

3.2. Практичні рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання працівників ІТ-сфери

Емпірична частина дослідження пояснює, що суб'єктивне благополуччя та трудова залежність відіграють значну роль у розвитку синдрому професійного вигорання саме в ІТ-середовищі. В джерелах, які описують проблему професійного вигорання, зазвичай надані рекомендації щодо того, як сам працівник, що стикнувся із цією проблемою, може собі допомогти: як вчасно поміти вигорання, який вид психологічної допомоги обрати, як різні психотерапевтичні методи розглядають цю проблему, як працювати зі своїми думками та емоціями, як відновитися і повернути собі мотивацію, і ще багато іншого. Безперечно, ці знання дуже корисні і цінні. Та, на жаль, далеко не все залежить від працівника, адже, навіть набувши якісних позитивних змін, він зазвичай знову повертається у несприятливе середовище і стикається з організаційними факторами вигорання, що може звести нанівець всі докладені ним зусилля.

Враховуючи це, ми вирішили зосередити практичну частину нашої роботи на рекомендаціях саме для керівної ланки (топ-менеджмент, HR-директори, керівники проектів, команд та відділів), адже саме вони відіграють ключову роль у впровадженні і затвердженні робочих процесів, формуванні корпоративної культури та розробці стратегії підтримки персоналу. Нами було розроблено певну стратегію, в якій враховано всі розглянуті аспекти суб'єктивного благополуччя, трудову залежність, а також використання штучного інтелекту для оптимізації робочого часу і робочих задач. Зазначимо, що дана стратегія носить попередній характер і потребує апробації в умовах реальної організації задля перевірки дієвості та ефективності на більш репрезентативній вибірці.

Першими і найважливішими пунктами запропонованої нами стратегії є моніторинг ситуації щодо рівня професійного вигорання (а також стресу, тривоги і депресії, як його можливих наслідків), суб'єктивного благополуччя, трудової залежності серед працівників підприємства та едукація робітників і

керівників стосовно цих тем. Такі заходи мають бути регулярними, але не обтяжуючим для працівників, наприклад, раз на півроку у штатному режимі, і експрес-опитування після задач, що викликали перенавантаження (втілення великого проекту, усунення складної технічної помилки, тощо), або кардинальних змін в роботі підприємства (нове керівництво, злиття або переформотування проектів, перехід на новий графік чи формат роботи, систему оплати праці, тощо). Подібна робота може виконуватися штатним корпоративним психологом або сторонньою фаховою організацією, яка надає подібні послуги.

Окрім цього, стратегія із запобігання розвитку синдрому професійного вигорання у ІТ-сфері, на нашу думку, має включати наступні напрямки:

1. Напрямок підвищення рівня суб'єктивного благополуччя

1.1. Вимір психологічного благополуччя

- *Розробка і впровадження системи підтримки ментального здоров'я фахівців.* Деякі роботодавці зупиняються на введенні посади корпоративного психолога та, якщо це потрібно, спеціаліста з медіації конфліктів. Однак, такі спеціалісти можуть оказати лише екстрену допомогу у разі необхідності. Тому дуже важлива допомога підприємства у покритті витрат на особисту психотерапію, або корпоративна підписка на платформи, які пропонують EAP (Employee Assistance Programs). Також дуже важливою є організація програм щодо розвитку навичок емоційної саморегуляції і самодопомоги в стресових ситуаціях (mindfulness, дихальні практики, техніки релаксації, адаптивні стратегії поведінки, тощо).

- *Запровадження нетоксичної корпоративної культури.* Під цим пунктом ми розуміємо формування такого професійного середовища, в якому панує взаємопідтримка і повага. Це передбачає відмову від авторитарного чи агресивного стилю менеджменту, запровадження етичних механізмів вирішення конфліктів, заохочення командної роботи, а не конкуренції. Таке середовище сприяє зниженню рівня конфліктності, формує атмосферу довіри та надає працівникам відчуття психологічної безпеки.

- *Здорове сприяння професійному та особистісному саморозвитку.*

Як ми вже неодноразово наголошували, ІТ-сфера є тою, що швидко розвивається, і постійне навчання і розвиток співробітника є надзвичайно важливим. Проте цей процес не має бути надмірним і виснажливим. Основними рушійними силами мають стати здорова мотивація, підтримка ініціативи працівника і матеріальне заохочення розвиватися і удосконалювати свої навички, а також створення відповідних умов для цього у вигляді організації участі у конференціях, форумах, майстер-класах та іншому, а не вимога, сором та страх бути звільненим. У той же час бажання опанувати навички, не пов'язані із роботою, пройти тренінги, спрямовані на пізнання власної особистості, її слабких та сильних боків, взяти участь у психологічних воркшопах та іншому також є дуже важливим і має заохочуватися, адже це сприяє розвитку особистісної стійкості та підвищує рівень суб'єктивного благополуччя і задоволеності життям.

- *Особлива увага до психологічного стану фахівців, що працюють віддалено.* Фахівцям, що працюють в такому форматі, притаманні ті ж самі проблеми, що й офісним працівникам. Однак є і ряд специфічних, зокрема – соціальна ізоляція, що призводить до підвищення ризику професійного вигорання. Регулярні перевірки стану таких працівників, створення каналів комунікації, розробка механізмів підтримки є необхідними заходами для збереження рівня їхнього суб'єктивного благополуччя.

1.2. Вимір благополуччя у стосунках

- *Політика відкритої комунікації.* Працедавець не має змоги впливати на особисте життя свого співробітника і його стосунки із сім'єю, друзями та іншими людьми, які не мають відношення до роботи. Проте в його силах запровадити ряд стратегій, головна мета яких – покращити стосунки всередині колективу. Одною з них є налагоджування здорового діалогу між співробітниками в командах, між командами, а також між співробітниками і керівництвом. Прозорі і доступні всім процеси із можливістю обговорення, здорової критики і внесення пропозицій дозволяють співробітникам розуміти

свою залученість у діяльність організації, відчувати себе почутими і цінними для неї. Регулярний і конструктивний зворотній зв'язок надає змогу коригувати робочі процеси, підвищувати якість виконання завдань та формувати атмосферу довіри.

- *Взаємодопомога і менторство.* Це важливі інструменти налагоджування здорових стосунків всередині колективу, адаптації нових співробітників і розвитку тих, хто працює вже давно. Якщо у колективі склалася така культура, яка пропагує підтримку і взаємодопомогу, спеціалісти будуть відчувати менше стресу перед виконанням складних або просто не знайомих задач, а також перед їхньою перевіркою. Менторство забезпечує передачу знань новачкам від більш досвідчених співробітників. Воно сприяє розвитку, який не рідко втілюється у зміні ролей, переході співробітника на нову, більш високооплатну позицію, а іноді і в зміні професії, але при цьому фахівець продовжує працювати в цій же компанії. За рахунок цього зв'язки всередині колективу стають міцнішими, а довіра до працедавця, що забезпечує умови для адаптації і кар'єрного зросту, зростає.

- *Корпоративні активності.* Тут йдеться про заходи, розраховані на участь всього колективу, або окремих його частин. Це не тільки корпоративи і тимбілдинги, які зазвичай проходять у неформальній атмосфері, а і більш формальні події, як от презентації нових проектів і стратегій, внутрішні конференції, семінари та тренінги, що несуть освітнє або адміністративне значення. Ще одним напрямком можуть бути екологічні, соціальні і волонтерські ініціативи різних масштабів і рівней (толоки з прибирання міських парків та інших зелених зон, волонтерські збори для допомоги ЗСУ або вразливим групам населення, тощо). Подібні заходи благотворно позначаються на зовнішньому іміджі компанії, а також формують відчуття колективом спільних цінностей, згуртованості та соціальної значущості.

1.3. Вимір фізичного здоров'я та благополуччя

- *Ергономічний підхід до організації робочого простору.* Йдеться про низку заходів, які дозволяють мінімізувати фізичне навантаження на

працівників підчас роботи і зменшити ризик розвитку певних "професійних" захворювань, як от синдром карпального каналу, комп'ютерний зоровий синдром та інші. Це правильна організація офісних приміщень (належна вентиляція, можливість регуляції освітлення і температури, використання меблів, що відповідають правилам ергономіки), надання персоналу сучасної техніки та супутнього обладнання (ергономічні комп'ютерні мишки і клавіатури, спеціальні клавіатури і мишки для ліворуких людей, килимки із підкладкою під зап'ясток, ноутбуки і монітори із антивідблискуючим покриттям та інше), правильне розділення і зонування офісів (наприклад, відмова від формату "оупенспейс", якщо це приміщення для двох або більше різних команд, та окремі кімнати для переговорів і зустрічей). Якщо ж колектив повністю або частково працює віддалено, великий сенс має закладання у бюджет так званих "витрат на облаштування домашнього офісу".

- *Заохочення фізичної активності.* Доволі розповсюджена практика, коли офісне приміщення має свою спортивну зону. Це може бути окремий спортзал або спортивний куточок в рекреаційній зоні, столи для пінг-понгу, аерохокею та інші варіанти активно проводити перерви. Інша опція, яка може як поєднуватися із вищезазначеним, так і існувати окремо, полягає у повному або частковому покритті абонементу у тренажерну залу, спортклуб, або на відвідування певних секцій. Також добре працює корпоративні спортивні свята, спортивні табори і ретрити, участь у міських бігових марафонах, корпоративна практика командних видів спорту. Такий підхід сприяє зниженню рівня стресу, покращенню фізичного стану та загального самопочуття працівників, а також "працює" на покращення стосунків всередині колективу (в контексті групових активностей).

- *Стратегія з покращення сну.* З першого погляду може здаватися, що роботодавці ніяк не можуть впливати на цей пункт. Однак впровадження гнучкого підходу до початку робочого дня та заборона на проведення зустрічей у ранній час можуть суттєво зменшити прояви хронічної втоми і покращити когнітивну ефективність. Особливо це може бути цінним для

працівників, які під час повномасштабного вторгнення вибирають залишатися в Україні, і дуже часто вимушені проводити ночі в укритті.

- *Корпоративне медичне страхування.* Це важливий елемент соціальної підтримки працівників, адже передбачає доступ до більш якісних базових і спеціалізованих медичних послуг: невідкладної допомоги, діагностики, профілактичних оглядів, планового лікування та спостереження хронічних станів, вакцинації тощо. Розширені опцію дозволяють включити в страхування не тільки самих робітників, а й певну кількість членів його сім'ї. Такі заходи формують відчуття стабільності і захищеності, знижують рівень тривоги, підвищують довіру до працедавця.

- *Впровадження довгих відпусток та відгулів без пояснення причини і обов'язкового відпрацювання.* Саббатікал (sabbatical) являє собою довгу перерву у роботі (зазвичай від місяця до року) для працівників обох біологічних статей із збереженням робочого місця та повною або частковою фінансовою компенсацією. Він є потужним елементом профілактики професійного вигорання, адже дозволяє більш якісно відновитися у порівнянні із відпусткою, яка для працівників цієї сфери рідко коли триває довше 24 днів, і зазвичай працівники не беруть весь термін одразу, а розбивають його. Також дуже дієвою є практика відгулів без пояснення причини і відпрацювання, які в багатьох компаніях відомі як "дні ментального здоров'я", завдяки яким працівник має змогу взяти коротку паузу 1-3 дні, аби відпочити після стресових ситуацій і важких навантажень, або просто закрити сторонні питання, які накопичилися через щільний робочий графік. Це формує культуру, де відпочинок і вирішені проблеми в особистому житті приймаються як невід'ємна складова продуктивності.

2. Напрямок профілактики трудової залежності

- *Формування правильного уявлення про робочий та особистий час.* Тут йдеться не про створення жорстких рамок із суворою регламентацією початку і кінця робочого дня та тижня, адже у ІТ-індустрії багато спеціалістів працюють за гнучким графіком, а працедавці більше цінують виконане

завдання, а не час, проведений в офісі. Мова йде про навчання колективу основам і принципам таймменеджменту, а також протидію культурі понаднормової роботи (за виключенням тих випадків, коли вона дійсно є необхідною і оплачується за особливим тарифом) та запобігання постановці та обговоренню робочих питань у неробочий час. Право не відповідати у робочий час (right to disconnect) є поширеною і закріпленою у статутах багатьох компаній практикою, яка передбачає у собі право не відповідати на робочі повідомлення після завершення номінального робочого дня (або часу, визнаного прийнятним для зустрічей і робочої комунікації). Важливо, щоб керівництво усіх ланок підтримувало здоровий підхід особистого і робочого часу та ілюструвало його власним прикладом, адже це сприяє збереженню балансу між приватним життям і роботою, а також знижує ризик розвитку трудової залежності, хронічного стресу й професійного вигорання.

- *Адекватна оцінка навантаження і грамотне розподілення ролей в командах.* Цей пункт є багатокомпонентним. Перша частина стосується розробки і впровадження системи оцінки складності і часу, що потрібен для виконання задач, і недопущення нерівномірного їх розподілення між працівниками із однаковим рівнем компетенції. Друга частина вбачає кадрове формування команд, де на першому місці має стояти знання, вміння і потенціал фахівців, а не їхнє бажання і готовність виконувати якомога більше різнопланової роботи. Такий підхід зменшує ймовірність формування трудоголізму як компенсаторної реакції на перевантаження.

- *Обов'язкові щорічні відпустки.* На відміну від саббатікалу та відгулів без пояснення причини і відпрацювання, які зазвичай працівник бере за бажанням або через виключну необхідність, право на щорічну відпустку закріплено і охороняється законодавчо. На жаль, серед ІТ-працівників широко розповсюджена практика неповністю використовувати щорічну відпустку і брати грошову компенсацію за залишок днів. Причини можуть бути різні, але врешті решт така поведінка може призвести до фізичного та емоційного виснаження працівника, розвитку в нього трудової залежності, а також

синдрому професійного вигорання. Тому широкоживаною є практика обов'язкової відпустки, тобто працівник не просто може, а зобов'язаний брати відпустку хоча б раз на рік. Інша важлива практика – заборона розбивати відпустку на надто короткі проміжки, тобто, якщо у працівника є бажання розділити відпустку на декілька частин, та з них, яка є обов'язковою, не може бути меншою за дві третини від загального терміну. Також доцільним є наголос на тому, що відпустка є особистим часом працівника. Робочі задачі та участь у робочих процесах у цей час є недоречними, і спонукати подібну поведінку не варто, навіть якщо працівник сам виявляє ініціативу. Це є важливим етапом запобігання патологічних моделей трудової поведінки.

3. Напрямок оптимізації робочих процесів за допомогою інструментів на базі штучного інтелекту

- *Автоматизація рутинних процесів.* Про важливість цього ми вже говорили у Розділі 1, коли наводили приклад із дослідженням впливу автоматизації процесів на роботу лікарів. Спеціалісти ІТсфери також мають багато одноманітної роботи, яку треба виконувати час від часу, і яка може суттєво виснажувати. Написання базового коду, чеклістів, тесткейсів та іншої технічної документації, створення шаблонів ділової переписки, резюме зустрічей, тощо. Все це може бути автоматизовано за допомогою інструментів на базі AI.

- *Навчання спеціалістів користуванню інструментами на базі штучного інтелекту (зокрема LLM).* Тільки впровадити автоматизацію процесів за допомогою цих технологій недостатньо. Важливо ще й організувати якісне навчання зацікавлених у цьому осіб. Задля цього може бути впроваджено окрему роль, посаду, або навіть команду, в обов'язки якої буде входити едукація колективу щодо можливостей AI загалом, вивчення потреб робітників у автоматизації процесів за допомогою конкретних інструментів і навчання користуванню ними (наприклад, корпоративні тренінги). Окремою задачею має бути інформування про відповідальне використання цих технологій, що передбачає критичне ставлення до

результатів, які вони надають, розуміння, що це лише інструмент, а не експерт, і обов'язкову перевірку. Для спеціалістів, що здійснюють таку роботу, варто також передбачити потребу в постійному навчанні, адже сфера AI розвивається дуже швидко: з'являються нові інструменти, а ті, що вже є на ринку, удосконалюються і стають складнішими. Роботодавцю, що зацікавлений у їхньому використанні (у тому числі і з метою запобігання розвитку синдрому професійного вигорання), варто пам'ятати про це і надавати працівникам доступ до якісної освіти, спонукати брати участь у різноманітних професійних і наукових заходах на цю тему, тощо.

- *Забезпечення корпоративного доступу до необхідного програмного забезпечення.* Більшість LLM та інших інструментів на базі AI передбачають плату за корпоративну підписку, або використання в таких масштабах, яких буде достатньо для постійного виконання робочих задач. Як і у випадку з іншим програмним забезпеченням, в інтересах компанії є створення таких умов, де всі зацікавлені працівники матимуть вільний і безперебійний доступ до необхідних продуктів. Однак, важливим є не тільки саме надання корпоративного доступу, а й організація певної внутрішньої системи, що буде керувати ліцензіями, оновленнями, надавати технічну підтримку. Завдяки цьому знижуються ризики нелегального використання програмного забезпечення та неякісних продуктів, підвищується ефективність роботи та формується відчуття захищеності у працівників. Але найважливіше – це сприяє стандартизації робочих процесів, що є важливим для запобігання розвитку синдрому професійного вигорання.

Висновки до Розділу III

Емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання працівників IT-сфери показало ряд значущих результатів. Аналіз надійності застосованих методик підтвердив достатній рівень внутрішньої узгодженості більшості шкал, що свідчить про коректність подальшої інтерпретації отриманих даних.

Результати кореляційного аналізу виявили суттєві відмінності між двома досліджуваними групами. У Групі 1 вигорання демонструє значущі негативні зв'язки з усіма вимірами суб'єктивного благополуччя, а також значущі позитивні зв'язки з депресією, стресом, тривогою та трудовою залежністю. У Групі 2 значущими виявились лише зв'язки вигорання із загальним показником благополуччя і психологічним благополуччям, тоді як зв'язки зі стресом, тривогою, депресією і трудовою залежністю статистично незначущі. Це свідчить про те, що для ІТ-спеціалістів вигорання охоплює ширший спектр психологічного функціонування.

Перевірка дослідницьких питань показала, що суб'єктивне благополуччя є значущим негативним предиктором вигорання в обох групах, проте сила цього зв'язку вища в Групі 1. Виключення становить благополуччя у стосунках, яке є значущим предиктором лише для ІТ-фахівців. Вигорання виступає значущим предиктором депресії, стресу та тривоги виключно в Групі 1, тоді як у Групі 2 цей зв'язок є дуже слабким, або відсутній зовсім. Трудова залежність є значущим позитивним предиктором вигорання лише в Групі 1, що підтверджує її специфічну роль у розвитку професійного вигорання саме в ІТ-середовищі (однак через методологічну недосконалість цей висновок носить лише попередній характер і вимагає подальших перевірок із використанням більш точних психометричних інструментів).

Медіаційний аналіз не підтвердив роль вигорання як медіатора між суб'єктивним благополуччям, стресом, тривогою та депресією в жодній з груп. Суб'єктивне благополуччя впливає на депресію і стрес переважно прямо, незалежно від рівня вигорання, що вказує на їхню відносну незалежність.

Додатково було виявлено, що респонденти, які не використовують LLM у робочих задачах, демонструють вищий рівень вигорання, однак через методологічні обмеження ці результати слід інтерпретувати з обережністю і розглядати як попередні.

На основі отриманих результатів було розроблено практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання у працівників ІТ-сфери. Оскільки суб'єктивне благополуччя виявилось значущим захисним чинником, рекомендації спрямовані насамперед на покращення його

показників. Окремий напрям рекомендацій стосується своєчасної діагностики трудової залежності в ІТ-середовищі і вивчення потенціалу LLM та інших AI-інструментів.

Таким чином, результати дослідження в цілому підтверджують концептуальну модель для Групи 1 і свідчать про те, що механізми розвитку синдрому професійного вигорання суттєво відрізняються залежно від сфери професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

Проведене магістерське дослідження було спрямоване на вивчення психологічних особливостей професійного вигорання працівників ІТ-сфери у взаємозв'язку із суб'єктивним благополуччям, стресом, тривогою, депресією та трудовою залежністю.

Аналіз теоретичних джерел показав, що незважаючи на понад п'ятдесятирічну історію вивчення, проблема професійного вигорання є не тільки актуальною, а й викликає дискусію в науковому світі через неоднозначність поглядів на його природу, предиктори та фактори, які на нього впливають. Разом із тим значна кількість дослідників відзначає, що центральним компонентом цього феномену є емоційне виснаження.

ІТ-сфера характеризується наявністю специфічних зовнішніх стресорів (стирання меж між роботою і особистим життям, жорсткі дедлайни, високе когнітивне навантаження, спонукання до багатозадачності і гіперзалученості в роботу, тощо), які в ІТ-культурі нерідко нормалізуються й навіть заохочуються, що негативно відбивається на психологічному добробуті працівників, зокрема є одним з факторів ризику розвитку синдрому професійного вигорання.

Суб'єктивне благополуччя виконує роль захисного ресурсу, який на різних рівнях (фізіологічному, соціальному, психологічному) здатен сповільнити процес розвитку професійного вигорання. Разом із тим інструменти на базі штучного інтелекту (зокрема LLM) стають ще одним важливим допоміжним елементом, адже їхнє використання сприяє когнітивному та емоційному розвантаженню.

Було побудовано концептуальну модель та проведене емпіричне дослідження за допомогою таких методологічних інструментів, як Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (розробники О.Чабан, О.Хаустова, В.Омелянович), Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P.Pontin, M.Schwannauer, S.Tai, M.Kinderman) в адаптації

Л.Карамушки, К.Терещенко, О.Креденцер, Шкала депресії, тривожності та стресу DASS-21 в адаптації І.Галецької, М.Кліманської та М.Перун, Тест на схильність до 13 видів залежностей за Г.Лозовою, авторський опитувальник щодо часу, інтенсивності та характеру використання LLM, демографічна анкета. У дослідженні взяли участь 92 респонденти, але пізніше вибірку було скорочено до 86, серед яких 49 – ІТ-спеціалісти, і 37 – працівники інших сфер.

Дані, отримані в ході емпіричної частини дослідження, підтвердили значущий предикторний зв'язок між суб'єктивним благополуччям і професійним вигоранням в обох групах, однак в групі ІТ-спеціалістів цей зв'язок виявився сильнішим і об'ємним (охоплює всі досліджувані нами виміри суб'єктивного благополуччя). Трудова залежність показала себе значущим позитивним предиктором вигорання виключно серед ІТ-фахівців, що підтверджує її особливу роль у розвитку синдрому професійного вигорання саме для цього середовища.

У свою чергу, професійне вигорання виступає значущим предиктором депресії, стресу та тривоги лише в ІТ-групі. В контрольній групі зв'язки статистично незначущі або дуже слабкі, що свідчить про якісну відмінність механізмів вигорання залежно від специфіки професійного середовища. Причини, через які професійне вигорання у фахівців інших сфер не розповсюджується на дистрес так само, як в ІТ-групі, є важливим відкритим питанням, що потребує розкриття у подальших дослідженнях.

Проведений медіаційний аналіз не підтверджує припущення щодо того, що професійне вигорання є медіатором між суб'єктивним благополуччям, стресом, тривогою і депресією. Це вказує на те, що благополуччя є самостійним і потужним захисним ресурсом, а не лише опосередкованим чинником.

Аналіз використання LLM-інструментів виявив статистично значущу різницю у рівні вигорання між респондентами, які використовують і які не використовують ці інструменти в роботі. Попри методологічні обмеження цієї частини дослідження і потребу у подальшій перевірці на більших вибірках і з

використанням надійних і валідних спеціалізованих психометричних методик, отримані дані дають змогу підтвердити теоретичні положення про важливість ролі інструментів на базі штучного інтелекту у зниженні когнітивного навантаження.

Результати дослідження дали змогу розробити практичні рекомендації у вигляді стратегії щодо запобігання розвитку синдрому професійного вигорання у працівників ІТ-сфери, орієнтованій на використання керівниками різних рівнів (топ-менеджмент, HR-директори, керівники проектів, команд та відділів). Дана стратегія потребує апробації в умовах реального підприємства.

Таким чином, дане дослідження є важливим для розуміння специфіки вигорання саме у ІТ-середовищі і підтверджує, що механізми його розвитку та поширення на суміжні психологічні сфери суттєво відрізняються від тих, що спостерігаються в інших професійних групах. Отримані дані можуть слугувати підґрунтям для розробки інших програм психологічної профілактики синдрому професійного вигорання, зокрема програм, що спрямовані на психоедукацію, індивідуальну і групову психологічну роботу з ІТ-спеціалістами, медіацію конфліктів на підприємстві, тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава, І., Знанецька, О., & Носенко, Е. (2011). *Позитивність образу Я і психологічне благополуччя особистості: монографія*. Дніпропетровськ: Інновація.
2. Василькевич, Х. (2007). Трудоголізм як чинник виникнення синдрому психічного вигорання психолога. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*, 19(43), 21-43.
3. Галан, Л., Журавльова, О., & Кульчицька, А. (2024). Концептуалізація поняття професійного вигорання у науковій літературі. *Психологічні перспективи*, 44, 38-51. doi: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-44-gal>
4. Галецька, І., Кліманська, М., & Перун, М. (2025). *DASS-21 – Шкала депресії, тривожності та стресу: Короткий довідник користувача (укр. версія) (Версія 1.0)*. Львів: Кафедра психології, Львівський національний університет імені Івана Франка. Retrieved from: <https://start.ua-test.com/pub/files/dass-21-manual.pdf>
5. Грубі Т. (2009). Особливості вияву синдрому професійного вигорання у працівників державної податкової служби України. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка*, Т.1, Ч.24, 213-217.
6. Данильченко, Т. (2016). *Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія*. Чернігів: Десна Поліграф.
7. Карамушка, Л., & Гнускіна Г. (2018). *Психологія професійного вигорання підприємців : монографія*. Київ : Логос.
8. 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)". *Економічна психологія*, №3-4(27), 85-94.
9. Кокун, О., Мороз, В., Лозінська, Н., & Пішко, І. (2024). *Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців*. Київ: ТОВ "7БЦ".

10. Кологривова, Е. (2008). Функції особистісних прагнень в переживанні молодого людиною суб'єктивного благополуччя. *Автореф. дис. канд. психол. наук*. Київ.
11. Круглов, К., & Блискун, О. (2020) Особливості суб'єктивного соціального благополуччя молодих співробітників в організації. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 4, 100-107.
12. Кулешова, О., & Міхеєва, Л. (2022). Психологічні аспекти інтернет-залежності у молоді. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*, 4. doi: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.4.14>
13. Мащак, С. (2012). Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія "Психологічна"*, 2(1), 444-452.
14. Мащак, С., & Олійник, А. (2024). Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, 2, 22-25. Retrieved from <https://dspace.uzhnu.edu.ua/items/a25c5c53-9422-406d-a973-cbcc314da1fc>
15. Михайленко, О. В. (2023). Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. *Вісник Національного університету "Чернігівський колегіум" імені Т. Г. Шевченка*, 23(179), 72-80.
16. Отич, Д., Чабан, І. (2022). Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя осіб дорослого віку. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*, 18, 32-42.
17. Перхайло, Н. (2016). Попередження професійного вигорання майбутніх працівників соціальної сфери. *Педагогіка та психологія: збірник наукових праць*, (55), 204-210.
18. Перція, Л. (2024). Психологічні особливості формування професійного здоров'я фахівців ІТ-компаній. *Вісник Національного університету оборони України*, 77(1), 142-151.

19. Чабан, О., Хаустова, О., & Омелянович, В. (2025). Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання: розробка та валідізація нової діагностичної методики. *Психосоматична медицина та загальна практика*. Том 10, 1, 1-25. Retrieved from <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/download/598/1281/5899>
20. Шнайдер, О. В. (2014). Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія: Психологія і педагогіка*, (26), 144-148.
21. Яшник, С., & Хижняк, А. (2024). Дослідження та інтерпретація специфіки проявів синдрому професійного вигорання як сучасного наукового феномену. *Габітус*, 67, 262-269. doi: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.67.43>
22. Abbas, M., Jam, F. A., & Khan, T. I. (2024). Is it harmful or helpful? Examining the causes and consequences of generative AI usage among university students. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(1), 10.
23. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2000a). The validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: A two-sample examination. *Educational and Psychological Measurement*, 60(5), 882-901.
24. Baminiwatta, A., Fernando, R., Gadambanathan, T., Jiyatha, F., Maryam, K. H., Premaratne, I., ...Hapangama, A. (2025). The buffering role of resilience on burnout, depression, anxiety, and stress among healthcare workers in Sri Lanka. *Discover Psychology*, 5(1), 1-14. Springer Nature.
25. Bereznowski, P., Atroszko, P. A., & Konarski, R. (2023). Work addiction, work engagement, job burnout, and perceived stress: A network analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1130069.
26. Brenninkmeyer, V., VanYperen, N. W., & Buunk, B. P. (2001). Burnout and depression in the working population: Psychometric and diagnostic implications. *Work & Stress*, 15(3), 207-220.

27. Brill, N. I. (1984). *Working with people: The helping process*. New York: Macmillan.
28. Cummins, R. A. (2010). Subjective well-being, homeostasis and the role of positive psychology. *Journal of Happiness Studies*, 11(1), 1-17.
29. Canu I, G., Marca, S. C., Dell'oro F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., & Besse, C. (2021). Harmonized definition of burnout: a systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scand. J. Work Environ. Health*, 47, 95-107.
30. Chen, M., Padmapriya, N., Chua, X. H., Escobosa, L. L. T., Tay, A. E., Tai, B. C., ...Müller-Riemenschneider, F. (2024). Screen viewing patterns and their association with mental wellbeing and psychological distress: A cross-sectional study amongst university students. *BMC Public Health*, 24(1), 2097.
31. Cooke, P. J., Melchert, T. P., & Connor, K. (2019). Measuring well-being: A review of instruments. *College of Education Faculty Research and Publications*, 2, 730-757.
32. Demerouti, E., Bakker, A. De Jonge, J., Jannsen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scand. J. Work Environ. Health*, 27, 279-286.
33. Demszky, D., Guntuku, S. C., & Yang, D. (2023). Using large language models in psychology. *Nature Reviews Psychology*, 2(9), 489-502.
34. Dijkstra, E. W. (1972). The Humble Programmer. *Communications of the ACM*, 15 (10), 859-866.
35. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
36. Diener, E. (2009). The science of well-being : the collected works. *Social Indicators Research Series*, 37, 274.
37. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49.

38. Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, 213-229.
39. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being : Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
40. Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2017). *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
41. Ehrhart, M. G., & Schneider, B. (2016). Organizational climate and culture. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Oxford University Press.
42. Fan, J., Chang, Y., Li, L., Jiang, N., Qu, Z., Zhang, J., ... Qu, D. (2024). The relationship between medical staff burnout and subjective wellbeing: The chain mediating role of psychological capital and perceived social support. *Frontiers in Public Health*, 12, 1408006.
43. Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *Review of General Psychology*, 5(2), 121-133.
44. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *J. Soc. Issues*, 30, 159-165.
45. Freudenberger, H. J. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*. Garden City, NY: Anchor Press.
46. GitHub, & Accenture. (2024). *Quantifying GitHub Copilot's impact in the enterprise*. GitHub Blog.
47. Glass, D. C., & McKnight, J. D. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. *Psychology & Health*, 11(1), 23-48.
48. Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424.
49. Haman, M., & Školník, M. (2023). Behind the ChatGPT hype. *Annals of Biomedical Engineering*, 51(6), 1128-1129.

50. Heathwood, C. (2016). Desire fulfillment theory. In G. Fletcher (Ed.), *The Routledge handbook of philosophy of well-being*, 135-147.
51. Heersmink, R. (2024). Use of large language models might affect our cognitive skills. *Nature Human Behaviour*, 8(5), 805-806.
52. Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
53. Huang, S., Lai, X. & Ke, L. (2024). AI technology panic. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 1087-1102.
54. Kahneman, D. (1999). Objective happiness. In E. Diener, N. Schwarz, & D. Kahneman (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation. 3-27.
55. Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(38), 16489-16493.
56. Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout. *Work Stress*, 19, 192-207.
57. LeadDev. (2025). *Engineering Leadership Report 2025*. LeadDev. Retrieved from <https://leaddev.com>
58. Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
59. Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (2014). *Burnout at work: A psychological perspective*. Psychology Press.
60. Li, Z., Zhang, Z., Wang, M., & Wu, Q. (2025). From assistance to reliance. *International Journal of Information Management*, 83, 102888.
61. Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7(3), 186-189.
62. López-Gil, J. F., García-Hermoso, A., Martínez-González, M. Á., & Rodríguez-Artalejo, F. (2024). Mediterranean diet and cardiometabolic biomarkers

in children and adolescents: A systematic review and meta-analysis. *JAMA Network Open*, 7(7), e2421976.

63. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

64. Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.

65. Maddock, A. (2024). Relationships between stress, burnout, mental health and well-being in social workers. *British Journal of Social Work*, 54(2), 668-686.

66. Mańkowska B (2025) Burnout phenomenon still unresolved. The current state in theory and implications for public interest. *Front. Organ. Psychol.* 3. doi: 10.3389/forgp.2025.1549253

67. Maslach C. (2011). Engagement research: some thoughts from a burnout perspective. *Eur. J. Work Org. Psychol.*, 20, 47-52.

68. Maslach C. & Jackson S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *J. Org. Behav.*, 2, 99-113.

69. Maslach, C., Jackson S. E. & Leiter M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

70. Maslach, C., Leiter, M. P. (2005). Stress and Burnout: the critical research. in *Handbook of Stress Medicine and Health, 2nd Edn*, ed. C. L. Cooper (London: CRC Press), 153-170.

71. Maslach, C., Leiter, M. P. (2011). Burnout, engagement, and worklife: Areas of worklife as a framework for burnout prevention. *J. Organ. Behav.*, 33, 296-298.

72. Maslach, C., Leiter, M.P. (2021). How to measure burnout accurately and ethically. *Health Behav. Sci.* 211-221.

73. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

74. Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
75. Pines, A., Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York, NY: Free Press.
76. Qin, Y., Liu, S. J., & Xu, X. L. (2023). The causalities between learning burnout and internet addiction risk: A moderated-mediation model. *Social Psychology of Education*, 26, 1455-1477. doi: <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09799-7>
77. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
78. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
79. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
80. Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
81. Santinello, M. (2008). *LBQ Link Burnout Questionnaire. Manuale*. Firenze: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali.
82. Schaufeli, W. B. (2006). The balance of give and take: toward a social exchange model of burnout. *Int. Rev. Soc. Psychol.*, 19, 75-119.
83. Schaufeli, W. B. (2021). The burnout enigma solved? *Scand. J. Work Environ. Health*, 47, 169-170.
84. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J. Org. Behav.*, 25, 293-315.
85. Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). Burnout and work engagement: New and validated measures. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1-20.

86. Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
87. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Dev. Int.*, 14, 204-220.
88. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
89. Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of burnout: A critical analysis and a test of alternative models. *Work & Stress*, 7(1), 3-21.
90. Sęk, H. (2004). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie [Burnout. Causes and Prevention]*. Warsaw: Wydawnictwo Naukowe PWN.
91. Shirom A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work Stress*, 19, 263-270.
92. Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.
93. Stack Overflow. (2024). *Stack Overflow Developer Survey 2024*. Stack Overflow. Retrieved from <https://survey.stackoverflow.co/2024>
94. Storlie, F. J. (1979). BURNOUT: The Elaboration of a Concept. *AJN, American Journal of Nursing*, 79(12), 2108-2111.
95. Tang, P. M., Koopman, J., & Yam, K. C. (2023). Dependence on intelligent machines at work. *Human Resource Management*, 62(5), 721-744. doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.22154>
96. Taris, T. W., & de Jonge, J. (2024). Workaholism: Taking stock and looking forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 113-138.
97. Tay, L., & Pawelski, J. (2021). *The Oxford handbook of the positive humanities*. Oxford University Press.

98. Van Dierendonck, D., & Lam, H. (2023). Interventions to enhance eudaemonic psychological well-being: A meta-analytic review with Ryff's Scales of Psychological Well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15(2), 594-610.
99. Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
100. Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
101. Weidinger, L., Mellor, J., & Rauh, M. (2021). Ethical and social risks of harm from language models. Retrieved from. <https://arxiv.org/abs/2112.04359>
102. World Health Organization. (2019). *International classification of diseases for mortality and morbidity statistics (11th Revision)* (ICD-11). Geneva: World Health Organization. Retrieved from <https://icd.who.int/>
103. Xiao, Y., & Yu, S. (2025). Can ChatGPT replace humans in crisis communication? *International Journal of Information Management*, 80, 102835.
104. Yankouskaya, A., Babiker, A., & Rizvi, S. (2025). LLM-D12. *Proceedings of the CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. doi: <https://doi.org/10.1145/3765895>
105. Young, K. S. (2005). Classifying sub-types, consequences, and causes of Internet addiction. *Behavioral Psychology*, 13(2), 463-480.
106. Yu, S. C., Chen, H. R., & Yang, Y. W. (2024). Development and validation the Problematic ChatGPT Use Scale. *Current Psychology*, 43(31), 26080-26092.
107. Ziegler, A., Kalliamvakou, E., Li, X. A., Rice, A., Rifkin, D., Simister, S., ...Aftandilian, E. (2024). Measuring GitHub Copilot's impact on productivity. *Communications of the ACM*, 67(3), 54-63.
108. Zhang, J., Meng, J., & Wen, X. (2025). The relationship between stress and academic burnout in college students: Evidence from longitudinal data on indirect effects. *Frontiers in Psychology*, 16, 1517920.

109. Zhang, Z., & Wang, J. (2024). Can AI replace psychotherapists? Exploring the future of mental health care. *Frontiers in Psychiatry, 15*, Article 1444382.
110. Zhang, X., Yin, M., Zhang, M., Li, Z., & Li, H. (2025). Artificial intelligence chatbot dependence scale. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 28*(2).

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (Чабан О, Хаустова О, Омелянович В.)

Інструкція:

Виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, або має найбільше значення для Вас. На кожне запитання необхідно відповісти "ТАК" чи "НІ". Правильних, чи неправильних відповідей не існує.

Опитувальник:

1. Я повністю задоволений своєю роботою.
2. Моя робота явно погіршила моє ментальне та фізичне здоров'я.
3. Психологічна атмосфера на роботі мене повністю влаштовує.
4. Я відчуваю, що моя робота робить мене більш жорстким та черствим та різко категоричним.
5. Я відчуваю певне розчарування у своїй професії.
6. Найкращий час для мене – це п'ятниця, по обіді, з передчуттям відпочинку попереду від всіх та всього.
7. Я думаю, що на роботі мене більше навантажують, чим у інших, відчуваю цю несправедливість.
8. Мене повністю влаштовує моя заробітна плата.
9. Мої зусилля та старання на роботі не знаходять потрібної, належної та справедливої компенсації у заробітній платі, додаткових днях відпочинку та ін. моїх індивідуальних потребах (відпустити з роботи за потребою, дозволити гнучкий графік, дозволити запізнення та ін.).
10. Мої захоплення, хобі та цікавості за межами роботи стали значно меншими, тому що на них не вистачає часу.

11. Мої захоплення, хобі стали значно меншими, тому що мені це стало не цікавим, відчуття, що нічого не хочеться і нічого не радує.
12. Мені часто хочеться усамітнитися та відпочити від усіх.
13. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї роботи.
14. Часто після роботи відчуваю себе "вичавленим лимоном" та "батарейкою, яка розрядилася".
15. У мене порушився сон (погано засинаю, сон став переривчастим, зменшилась тривалість, з'явилися ранішні просинання, відсутнє відчуття відпочинку).
16. В спілкуванні в колективі я відчуваю все більше формальності, зникли теплі та дружні відносини, відчуття взаємопідтримки, надійності, щирості, довіри та "сімейності".
17. Думаю, що я надто багато працюю.
18. Мої рідні та друзі вважають, що я надто багато працюю.
19. Робота з людьми все більше мене втомлює, хочеться усамітнитися і поменше бути серед людей, в такому ступені, що я подумую виїхати на якийсь хутір, чи село і самому вести просте господарство.
20. Я дуже переживаю, якщо в мене щось не складається та не вирішується на роботі.
21. Буває так, що я на роботі наче "підвисаю", "туплю", можу просидіти якийсь час, ні про що не думаючи, наче провалившись кудись, наче в якомусь ступорі.
22. Коли я повертаюсь після роботи додому я практично завжди продовжую думати про те, що відбувалося, чи буде відбуватися на роботі, іноді навіть веду діалоги в своїй голові з колегами чи керівництвом, в тому числі у вигляді сварок, емоційних переконуваль.
23. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від звичного життя (їжа, відпочинок, секс, час з друзями, розваги та ін.).
24. Я став (-ла) більше тривожитися та переживати з приводу будь-чого.
25. Я відчуваю, що моя робота вихолощує та притуплює мої відчуття та емоції (я стаю "сухарем" та "черствію"), практично перестав (-ла) жартувати.

26. Ефективність моєї роботи останнім часом дуже залежить від мого настрою (хороший настрій – я ефективний (-на) та продуктивний (-на), мною задоволені; поганий – неефективний (-на), помилки, мої партнери незадоволені мною).
27. Коли я вертаюсь додому мені потрібно побути якийсь час (кілька годин) самому, ні з ким не спілкуватися.
28. Я відчуваю, що мене найкраще розуміють лише мої домашні улюбленці (собака, кіт).
29. В мене постійне відчуття, що не вистачає часу ні на що, в т.ч. на домашню роботу, я живу наче в постійному цейтноті.
30. Іноді звичайні ситуації на роботі викликають у мене надмірні емоції та подразнення.
31. При згадці про деяких моїх колег, чи керівників у мене знижується, а то і псується настрій.
32. Останнім часом я відчуваю, що живу у прокрастинації (безпричинно відкладаю на завтра, після завтра і т.д. робочі завдання).
33. Я дуже переживаю за свою роботу.
34. Я боюся втратити свою роботу і роблю все, щоб цього не сталося, в т.ч. працюю у неробочий час, затримуюсь на роботі, можу виконувати завдання у вихідні, чи у відпустці, легкі та беззаперечно відгукуюсь на прохання вийти на роботу в позаробочий, чи вихідний час.
35. Я боюсь підвести своїх колег по роботі, часто погоджуюсь замінити їх у чомусь, допомогти їм, виконати за них частину їхньої роботи.
36. Іноді, з думками про наступний день роботи, я вже починаю переживати, аж до серцебиття, відчуття нехватки повітря, надмірного хвилювання, нудоти, запаморочення.
37. Я завжди радію, коли бачу, як моя робота приносить конкретні результати.
38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме.

39. Мені часто по роботі зустрічаються люди, від яких я відчуваю втому та сильне роздратування, настільки, що не усвідомлено хочу їм чогось поганого, навіть пошепки, чи в думках промовляю це.
40. Із-за роботи я втратив спокій та душевну рівновагу, почав більше вживати неформальної лексики, особливо коли сам, за кермом авто, коментуючи дії навколишніх водіїв та пішоходів.
41. Раніше я був значно відкритим (-тою) , уважним (-ною) та дружнім (-ньою) до своїх колег, співробітників та тих, з ким я працюю.
42. Впевнений (-на), що моє керівництво зовсім не думає про людей та їх здоров'я.
43. Іноді я думаю, що результати моєї роботи зовсім не вартують тих зусиль, які я затратив (-ла) на них.
44. Мене не особливо хвилюють прохання та душевний стан моїх колег – це їхні справи, тут кожний сам за себе, і нікого не хвилюють чужі проблеми, своїх вистачає.
45. Робота з людьми дуже розчарувала мене і якби була можливість змінити роботу, щоб було поменше контактів з людьми – зробив (-ла) би це, не задумуючись.
46. Я чітко бачу перспективу та кар'єрний ріст на своїй роботі, постійно самоудосконалююсь та навчаюсь, щоб досягнути більшого.
47. Якщо з'являється можливість "посачкувати", зменшити час на роботу – роблю це не задумуючись, без всяких докорів сумління.
48. Я захоплююсь людьми, які повністю та всеосяжно присвятили себе професії та досягнули загального визнання, саме завдяки своєму професіоналізму.
49. В цілому – я щаслива людина.
50. Якби я повернувся назад, я знову обрав (-ла) би свою професію.

Шкала депресії, тривожності та стресу (DASS-21)

Автори оригіналу – P.Lovibond, S.Lovibond. Українська адаптація – І.Галецька, М.Кліманська, М.Перун.

Інструкція:

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження і оберіть відповідь, яка найкраще описує, наскільки воно стосувалося вас протягом **ОСТАННЬОГО ТИЖНЯ**. Немає правильних чи неправильних відповідей, тому відповідайте щиро і не витрачайте надто багато часу на кожне твердження. Всі питання є обов'язковими. Варіанти відповідей: ніколи, іноді, часто, майже завжди.

Опитувальник:

1. Мені було важко розслабитися.
2. Я відчував сухість у роті.
3. Я взагалі не міг відчувати жодних позитивних почуттів.
4. У мене виникли труднощі з диханням (наприклад, надмірно прискорене дихання, задишка за відсутності фізичного навантаження).
5. Мені було важко проявити ініціативу, щоби щось зробити.
6. Я був схильний надмірно реагувати на ситуації.
7. Я відчував тремтіння (наприклад, в руках).
8. Я відчував, що витрачаю багато нервової енергії.
9. Мене непокоїли ситуації, в яких я міг би запанікувати і виставити себе дурнем.
10. Я відчував, що мені нема чого чекати.
11. Я почувався неспокійним.

12. Я відчував складнощі в процесі розслаблення.
13. Я почувався пригніченим і сумним.
14. Я був нетерпимий до всього, що заважало мені продовжувати те, що я роблю.
15. Я відчував, що був на межі паніки.
16. Я не міг нічим захопитися.
17. Я відчував, що я нічого не вартий як особистість.
18. Я відчував себе досить образливим.
19. Я усвідомлював роботу свого серця при відсутності фізичного навантаження (наприклад, відчуття прискореного пульсу).
20. Я відчував страх без будь-якої вагомої причини.
21. Я відчував, що життя позбавлене сенсу.

**Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі
(The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB))**

Розробники оригіналу – P.Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, M.Kinderman.
Українська адаптація – адаптація Л.Карамушка, К.Терещенко, О.Креденцер.

Інструкція:

Дайте відповідь на наведені нижче запитання, використовуючи шкалу
(поставте "+" у відповідній комірці).

Опитувальник:

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?
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 відчуваєтесь 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?

Методика діагностики схильності до різних видів залежності (за Г.Лозовою)

У цьому дослідженні використанні лише запитання, які стосуються таких шкал, як "Залежність від комп'ютера (Інтернету, соціальних мереж)", "Трудова залежність" та "Загальна схильність до залежностей".

Інструкція:

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження. Виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, або має найбільше значення для Вас, і позначте його у відповідній комірці. Правильних чи неправильних відповідей не існує. Кожне запитання є обов'язковим. Варіанти відповідей: ні, скоріш ні, важко відповісти, скоріш так, так.

Опитувальник:

Субшкала "Залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж)":

- Я проводжу дуже багато часу за комп'ютером.
- Комп'ютер (або інший гаджет з такими ж можливостями) – це реальна можливість жити повним життям.
- Під час перебування в Інтернеті я часто забуваю зробити поточні справи.
- "Віртуальна реальність" більш цікава, ніж звичайне життя.
- Якби я міг, то весь час займався б комп'ютером.

Субшкала "Трудова залежність":

- Я весь час думаю про роботу, про те, як зробити її краще.
- Я зовсім не вмію відпочивати, і тому під час вихідних та у відпустці почуваю себе гірше, ніж на роботі.

- Близькі часто скаржаться, що я постійно працюю.
- Міра цінності людини полягає в тому, на скільки вона віддає себе роботі.
- Я вважаю, що людина повинна працювати на совість, адже гроші це не головне.

Субшкала "Загальна схильність до залежностей":

- Мені важко боротися зі своїми звичками.
- Я вважаю, що кожна людина від чогось залежить.
- Звичка – друга натура, і позбутися її нерозумно.
- Людина – істота слабка, потрібно бути терпимим до її шкідливих звичок.
- Нерозумно намагатися показати свою силу волі і відмовитися від різних радощів життя.

Авторський опитувальник "Частота, цілі та особливості використання великих мовних моделей (LLM)"

Метою є визначення частоти та цілей використання великих мовних моделей (LLM) користувачами.

Інструкція:

Виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, і позначте його у відповідній клітинці. Правильних чи неправильних відповідей не існує. Кожне запитання є обов'язковим.

Опитувальник:

1. Я використовую великі мовні моделі (ChatGPT, Copilot, Claude тощо) щодня.
2. Я використовую LLM для допомоги у виконанні завдань по навчанню.
3. Я використовую LLM для допомоги у виконанні робочих задач.
4. Я використовую LLM для спілкування (як співбесідника).
5. Я використовую LLM задля розваги.
6. Я використовую LLM для психоедукації: для розпізнавання і пояснення власних або чужих емоцій та почуттів, тлумачення мотивів та особливостей своєї/чужої поведінки, коли хочу дізнатися значення якихось психологічних термінів, знайти статті, дослідження, книги з психології тощо.
7. Я зазвичай проводжу з LLM більше 1 години.
8. Я часто проводжу з LLM більше часу, ніж планував/ла.
9. Я намагався/лася зменшити кількість часу, що я проводжу з LLM.
10. Якщо у потрібний момент в мене немає доступу до LLM, я відчуваю тривогу, дискомфорт або роздратування.
11. Використання LLM іноді заважає мені займатися важливими справами.

12. Я відчуваю, що використання LLM негативно впливає на моє навчання та/або роботу.
13. Я відчуваю, що використання LLM негативно впливає на моє особисте життя.
14. Я довіряю LLM і не бачу сенсу в тому, щоб перевіряти інформацію, яку вони мені подають.
15. Я вважаю, що LLM цілком можуть замінити психолога/психотерапевта.

Результати описової статистики

Група 1 (представники ІТ-сфери, N=49)

Шкала/субшкала	M	Mdn	SD	Min	Max	W	p
Вигорання	25.4	25	13.9	3	57	0.971	0.271
Суб'єктивне благополуччя (загальний бал)	76.3	78	14.7	44	111	0.962	0.116
Психологічне благополуччя	37.4	39	8.29	19	54	0.96	0.099
Стосунки	17.2	18	4.07	8	25	0.977	0.458
Фізичне здоров'я та благополуччя	21.7	22	4.55	12	32	0.964	0.141
Депресія	10.4	8	8.93	0	38	0.869	<.001
Стрес	16.7	16	7.91	4	40	0.959	0.086
Тривога	6.94	6	5.21	0	18	0.924	0.004
Трудова залежність	12	12	2.94	5	20	0.986	0.819
Залежність від комп'ютера	12.8	12	3.03	8	22	0.917	0.002
Загальна схильність до залежностей	14.5	14	3.67	7	23	0.985	0.781

Група 2 (спеціалісти з інших сфер, N=37)

Шкала/субшкала	M	Mdn	SD	Min	Max	W	p
Вигорання	30.1	31	14.1	8	65	0.959	0.186
Суб'єктивне благополуччя (загальний бал)	70.6	69	14.7	43	100	0.98	0.747
Психологічне благополуччя	35.4	37	8.42	19	55	0.983	0.818
Стосунки	16	17	4.49	8	24	0.943	0.058
Фізичне здоров'я та благополуччя	19.2	19	4.83	7	30	0.976	0.605
Депресія	14.9	12	8.66	2	36	0.953	0.125
Стрес	19.1	18	8.48	4	38	0.953	0.118
Тривога	10.2	10	7.83	0	32	0.918	0.010
Трудова залежність	11.2	11	3.71	6	18	0.925	0.015
Залежність від комп'ютера	11.7	12	2.84	7	18	0.962	0.227
Загальна схильність до залежностей	14.1	14	3.04	6	19	0.961	0.222

Результати кореляційного аналізу

Група 1 (представники ІТ-сфери, N=49)

Шкала/субшкала		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Вигорання	r	—										
	p	—										
2. Суб'єктивне благополуччя (загальний бал)	r	-0.516	—									
	p	<.001	—									
3. Психологічне благополуччя	r	-0.478	0.894	—								
	p	<.001	<.001	—								
4. Стосунки	r	-0.410	0.832	0.677	—							
	p	0.003	<.001	<.001	—							
5. Фізичне здоров'я та благополуччя	r	-0.480	0.713	0.429	0.527	—						
	p	<.001	<.001	0.002	<.001	—						
6. Депресія	r	0.592	-0.661	-0.640	-0.539	-0.464	—					
	p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—					
7. Стрес	r	0.457	-0.515	-0.480	-0.397	-0.457	0.680	—				
	p	<.001	<.001	<.001	0.005	<.001	<.001	—				
8. Тривога	r	0.328	-0.347	-0.286	-0.11	-0.336	0.524	0.519	—			
	p	0.022	0.015	0.046	0.451	0.018	<.001	<.001	—			
9. Трудова залежність	r	0.396	-0.300	-0.307	-0.304	-0.211	0.285	0.420	0.147	—		
	p	0.005	0.036	0.032	0.034	0.146	0.047	0.003	0.314	—		
10. Залежність від комп'ютера	r	0.277	-0.229	-0.154	-0.303	-0.408	0.339	0.264	0.049	0.305	—	
	p	0.054	0.113	0.29	0.035	0.004	0.017	0.066	0.738	0.033	—	
11. Загальна схильність до залежностей	r	0.169	-0.293	-0.215	-0.310	-0.346	0.459	0.235	0.153	0.211	0.450	—
	p	0.245	0.041	0.137	0.03	0.015	<.001	0.104	0.293	0.145	0.001	—

Група 2 (спеціалісти з інших сфер, N=37)

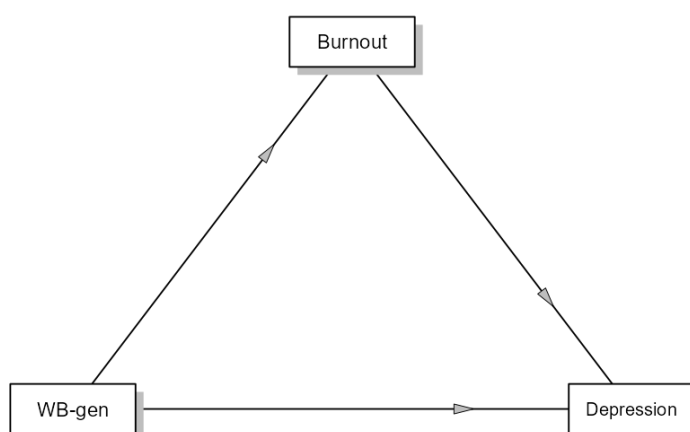
Шкала/субшкала		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Вигорання	r	—										
	p	—										
2.Суб'єктивне благополуччя (загальний бал)	r	-0.404	—									
	p	0.013	—									
3.Психологічне благополуччя	r	-0.363	0.898	—								
	p	0.027	<.001	—								
4.Стосунки	r	-0.253	0.734	0.510	—							
	p	0.13	<.001	0.001	—							
5. Фізичне здоров'я та благополуччя	r	-0.247	0.750	0.499	0.476	—						
	p	0.14	<.001	0.002	0.003	—						
6.Депресія	r	0.271	-0.597	-0.651	-0.379	-0.329	—					
	p	0.105	<.001	<.001	0.021	0.047	—					
7.Стрес	r	0.194	-0.496	-0.411	-0.508	-0.345	0.716	—				
	p	0.249	0.002	0.011	0.001	0.036	<.001	—				
8.Тривога	r	0.018	-0.298	-0.405	-0.154	-0.09	0.686	0.636	—			
	p	0.917	0.073	0.013	0.362	0.598	<.001	<.001	—			
9. Трудова залежність	r	-0.173	0.071	0.253	-0.184	-0.086	-0.009	0.404	0.331	—		
	p	0.305	0.678	0.131	0.275	0.615	0.957	0.013	0.045	—		
10. Залежність від комп'ютера	r	0.242	-0.559	-0.424	-0.556	-0.468	0.386	0.339	0.116	0.222	—	
	p	0.149	<.001	0.009	<.001	0.003	0.018	0.04	0.493	0.186	—	
11.Загальна схильність до залежностей	r	0.259	-0.463	-0.316	-0.387	-0.524	0.254	0.293	0.172	0.371	0.600	—
	p	0.121	0.004	0.056	0.018	<.001	0.13	0.079	0.308	0.024	<.001	—

Медіаційна модель "Суб'єктивне благополуччя $\Rightarrow$ Професійне вигорання $\Rightarrow$ Депресія" для Групи 1

Models Info

Mediators Models:		
Full Model	m1	Burnout ~ WB
Indirect Effects	m2	Depression ~ Burnout + WB
	IE 1	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Depression
Sample size	N	49

Conceptual Diagram



Mediation

Indirect and Total Effects								
				95% C.I. (a)				
Type	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	z	p
Indirect	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Depression	-0.0783	0.0451	-0.16276	-0.00291	-0.129	-1.74	0.083
Component	WB $\Rightarrow$ Burnout	-0.5645	0.1088	-0.72882	-0.39194	-0.596	-5.19	<.001
	Burnout $\Rightarrow$ Depression	0.1388	0.0753	-0.00747	0.26991	0.216	1.84	0.065
Direct	WB $\Rightarrow$ Depression	-0.3678	0.0714	-0.52238	-0.16614	-0.604	-5.15	<.001
Total	WB $\Rightarrow$ Depression	-0.4461	0.0599	-0.60512	-0.28839	-0.732	-7.44	<.001

Regression results

Total effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.536	54.3	1	47	<.001

Total effects predicting: Depression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	df	t	p
WB	WB	-0.446	0.0606	-0.568	-0.324	-0.732	47	-7.37	<.001

Mediator Model

Dependent variable: Burnout

ANOVA				
R-squared	F	df1	df2	p
0.355	25.8	1	47	<.001

Regression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	df	t	p
WB	WB	-0.565	0.111	-0.788	-0.341	-0.596	47	-5.08	<.001

Full model effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.566	30	2	46	<.001

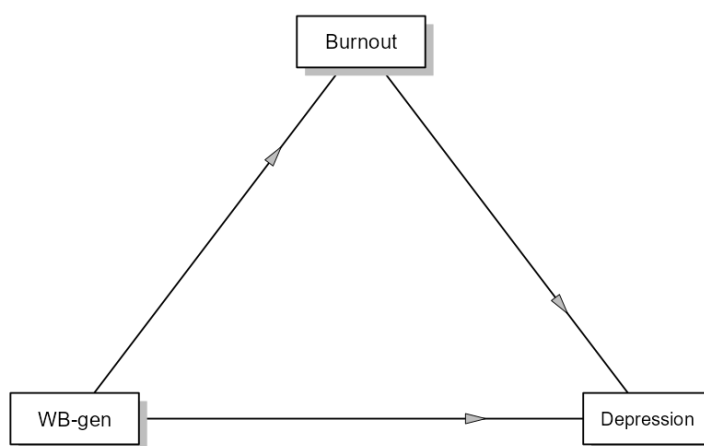
Full model predicting Depression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	df	t	p
Burnout	Burnout	0.139	0.0777	-0.0177	0.295	0.216	46	1.78	0.081
WB	WB	-0.368	0.0737	-0.5161	-0.219	-0.604	46	-4.99	<.001

Медіаційна модель "Суб'єктивне благополуччя $\Rightarrow$ Професійне вигорання $\Rightarrow$ Депресія" для Групи 2

Models Info

Mediators Models:		
Full Model	m1	Burnout $\sim$ WB
Indirect Effects	m2	Depression $\sim$ Burnout + WB
	IE 1	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Depression
Sample size	N	37

Conceptual Diagram



Mediation

Indirect and Total Effects								
				95% C.I. (a)		B	z	p
Type	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper			
Indirect	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Depression	-0.0272	0.0379	-0.144	0.0479	-0.046	-0.718	0.473
Component	WB $\Rightarrow$ Burnout	-0.415	0.1424	-0.705	-0.1035	-0.432	-2.914	0.004
	Burnout $\Rightarrow$ Depression	0.0655	0.0884	-0.157	0.263	0.1065	0.741	0.459
Direct	WB $\Rightarrow$ Depression	-0.3314	0.0849	-0.559	-0.1876	-0.5611	-3.903	<.001
Total	WB $\Rightarrow$ Depression	-0.3586	0.0782	-0.525	-0.2085	-0.6072	-4.585	<.001

Regression results

Total effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.369	20.4	1	35	<.001

Total effects predicting: Depression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	df	t	p
WB	WB	-0.359	0.0793	-0.52	-0.198	-0.607	35	-4.52	<.001

Mediator Model

Dependent variable: Burnout

ANOVA				
R-squared	F	df1	df2	p
0.187	8.03	1	35	0.008

Regression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	df	t	p
WB	WB	-0.415	0.146	-0.712	-0.118	-0.432	35	-2.83	0.008

Full model effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.378	10.3	2	34	<.001

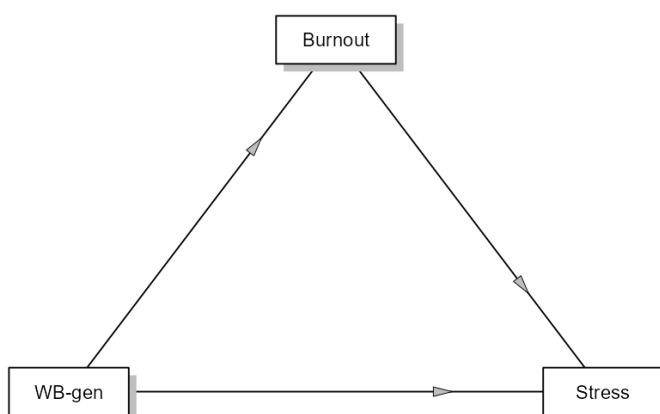
Full model predicting Depression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	df	t	p
Burnout	Burnout	0.0655	0.0922	-0.122	0.253	0.107	34	0.71	0.482
WB	WB	-0.3314	0.0886	-0.511	-0.151	-0.561	34	-3.741	<.001

Медіаційна модель "Суб'єктивне благополуччя $\Rightarrow$ Професійне вигорання $\Rightarrow$ Стрес" для Групи 1

Models Info

Mediators Models:		
Full Model	m1	Burnout $\sim$ WB
Indirect Effects	m2	Stress $\sim$ Burnout + WB
	IE 1	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Stress
Sample size	N	49

Conceptual Diagram



Mediation

Indirect and Total Effects								
Type	Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
				Lower	Upper			
Indirect	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Stress	-0.0646	0.0492	-0.1779	0.0315	-0.12	-1.31	0.189
Component	WB $\Rightarrow$ Burnout	-0.5645	0.1088	-0.7189	-0.3846	-0.596	-5.19	<.001
	Burnout $\Rightarrow$ Stress	0.1144	0.0843	-0.0564	0.2981	0.201	1.36	0.175
Direct	WB $\Rightarrow$ Stress	-0.2214	0.0799	-0.3747	-0.0633	-0.41	-2.77	0.006
Total	WB $\Rightarrow$ Stress	-0.286	0.0661	-0.4055	-0.1667	-0.53	-4.33	<.001

Regression results

Total effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.281	18.3	1	47	<.001

Total effects predicting: Stress									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	df	t	p
WB	WB	-0.286	0.0668	-0.42	-0.152	-0.53	47	-4.28	<.001

Mediator Model

Dependent variable: Burnout

ANOVA				
R-squared	F	df1	df2	p
0.355	25.8	1	47	<.001

Regression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	df	t	p
WB	WB	-0.565	0.111	-0.788	-0.341	-0.596	47	-5.08	<.001

Full model effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.307	10.2	2	46	<.001

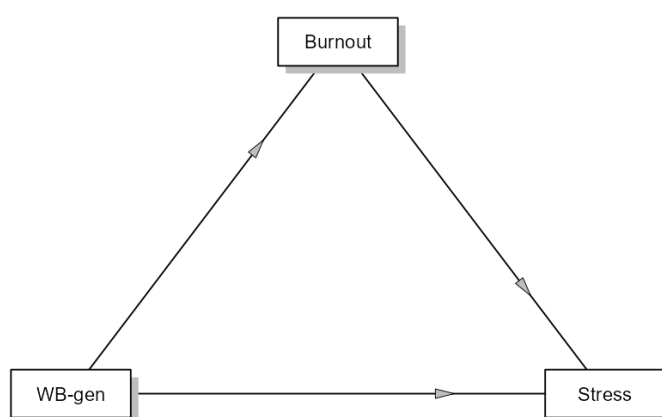
Full model predicting Stress									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	df	t	p
Burnout	Burnout	0.114	0.087	-0.0608	0.2895	0.201	46	1.31	0.195
WB	WB	-0.221	0.0825	-0.3874	-0.0554	-0.41	46	-2.68	0.01

Медіаційна модель "Суб'єктивне благополуччя $\Rightarrow$ Професійне вигорання $\Rightarrow$ Стрес" для Групи 2

Models Info

Mediators Models:		
Full Model	m1	Burnout $\sim$ WB
Indirect Effects	m2	Stress $\sim$ Burnout + WB
	IE 1	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Stress
Sample size	N	37

Conceptual Diagram



Mediation

Indirect and Total Effects								
Type	Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
				Lower	Upper			
Indirect	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Stress	-0.0181	0.0395	-0.125	0.0595	-0.0313	-0.458	0.647
Component	WB $\Rightarrow$ Burnout	-0.415	0.1424	-0.685	-0.0614	-0.432	-2.914	0.004
	Burnout $\Rightarrow$ Stress	0.0435	0.094	-0.165	0.2393	0.0723	0.463	0.643
Direct	WB $\Rightarrow$ Stress	-0.2778	0.0903	-0.486	-0.0872	-0.4804	-3.076	0.002
Total	WB $\Rightarrow$ Stress	-0.2959	0.0828	-0.48	-0.11	-0.5116	-3.573	<.001

Regression results

Total effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.262	12.4	1	35	0.001

Total effects predicting: Stress									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Df	t	p
WB	WB	-0.296	0.084	-0.466	-0.125	-0.512	35	-3.52	0.001

Mediator Model

Dependent variable: Burnout

ANOVA				
R-squared	F	df1	df2	p
0.187	8.03	1	35	0.008

Regression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Df	t	p
WB	WB	-0.415	0.146	-0.712	-0.118	-0.432	35	-2.83	0.008

Full model effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.266	6.16	2	34	0.005

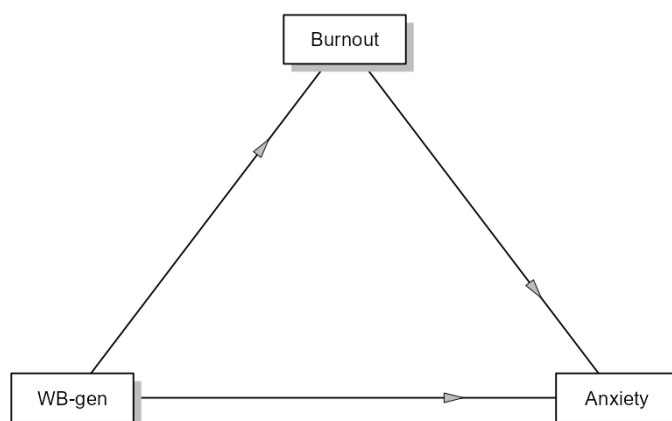
Full model predicting Stress									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Df	t	p
Burnout	Burnout	0.0435	0.0981	-0.156	0.2428	0.0723	34	0.444	0.66
WB	WB	-0.2778	0.0942	-0.469	-0.0863	-0.4804	34	-2.949	0.006

Медіаційна модель "Суб'єктивне благополуччя $\Rightarrow$ Професійне вигорання $\Rightarrow$ Тривога" для Групи 1

Models Info

Mediators Models:		
Full Model	m1	Burnout ~ WB
Indirect Effects	m2	Anxiety ~ Burnout + WB
	IE 1	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Anxiety
Sample size	N	49

Conceptual Diagram



Mediation

Indirect and Total Effects								
				95% C.I. (a)				
Type	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	z	p
Indirect	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Anxiety	-0.043	0.0364	-0.133	0.018	-0.121	-1.18	0.238
Component	WB $\Rightarrow$ Burnout	-0.5645	0.1088	-0.7272	-0.3824	-0.596	-5.19	<.001
	Burnout $\Rightarrow$ Anxiety	0.0761	0.0628	-0.0354	0.2199	0.203	1.21	0.225
Direct	WB $\Rightarrow$ Anxiety	-0.0634	0.0595	-0.1849	0.0687	-0.178	-1.07	0.286
Total	WB $\Rightarrow$ Anxiety	-0.1064	0.049	-0.2266	-0.0148	-0.299	-2.17	0.03

Regression results

Total effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.0895	4.62	1	47	0.037

Total effects predicting: Anxiety									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Df	t	p
WB	WB	-0.106	0.0495	-0.206	-0.00679	-0.299	47	-2.15	0.037

Mediator Model

Dependent variable: Burnout

ANOVA				
R-squared	F	df1	df2	p
0.355	25.8	1	47	<.001

Regression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Df	t	p
WB	WB	-0.565	0.111	-0.788	-0.341	-0.596	47	-5.08	<.001

Full model effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.116	3.02	2	46	0.059

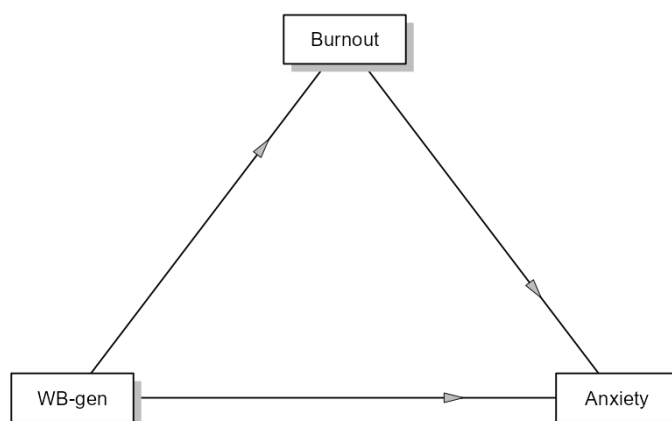
Full model predicting Anxiety									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Df	t	p
Burnout	Burnout	0.0761	0.0648	-0.0543	0.2065	0.203	46	1.18	0.246
WB	WB	-0.0634	0.0614	-0.187	0.0601	-0.178	46	-1.03	0.307

Медіаційна модель "Суб'єктивне благополуччя $\Rightarrow$ Професійне вигорання $\Rightarrow$ Тривога" для Групи 2

Models Info

Mediators Models:		
Full Model	m1	Burnout $\sim$ WB
Indirect Effects	m2	Anxiety $\sim$ Burnout + WB
	IE 1	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Anxiety
Sample size	N	37

Conceptual Diagram



Mediation

Indirect and Total Effects								
Type	Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
				Lower	Upper			
Indirect	WB $\Rightarrow$ Burnout $\Rightarrow$ Anxiety	0.00862	0.0399	-0.0986	0.1057	0.0162	0.216	0.829
Component	WB $\Rightarrow$ Burnout	-0.41501	0.1424	-0.7306	-0.1098	-0.432	-2.914	0.004
	Burnout $\Rightarrow$ Anxiety	-0.02078	0.0959	-0.2324	0.2081	-0.0374	-0.217	0.828
Direct	WB $\Rightarrow$ Anxiety	-0.17979	0.0921	-0.3432	-0.038	-0.3368	-1.952	0.051
Total	WB $\Rightarrow$ Anxiety	-0.17117	0.0843	-0.3419	-0.021	-0.3206	-2.031	0.042

Regression results

Total effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.103	4.01	1	35	0.053

Total effects predicting: Anxiety									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Df	t	P
WB	WB	-0.171	0.0855	-0.345	0.00236	-0.321	35	-2	0.053

Mediator Model

Dependent variable: Burnout

ANOVA				
R-squared	F	df1	df2	p
0.187	8.03	1	35	0.008

Regression									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Df	t	p
WB	WB	-0.415	0.146	-0.712	-0.118	-0.432	35	-2.83	0.008

Full model effects

ANOVA Table				
R-squared	F	df1	df2	p
0.104	1.97	2	34	0.155

Full model predicting Anxiety									
Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	Df	t	p
Burnout	Burnout	-0.0208	0.1	-0.224	0.1825	-0.0374	34	-0.208	0.837
WB	WB	-0.1798	0.0961	-0.375	0.0155	-0.3368	34	-1.871	0.07