

**КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА
ПСИХОТЕРАПІЇ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Психологічне вигорання у фахівців ІТ-сфери: клінічні прояви, чинники
ризиків та шляхи профілактики**

Здобувача (ки) 2 курсу ПМ-231
групи

Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія

Кохан О.О.

(прізвище та ініціали)

Керівники

к.психол.н., доц.

Крайніков Е.В.

д.мед.н.,

Полшкова С.Г.

(вчене звання, науковий ступінь, прізвище та
ініціали)

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

Протокол № 10 від «23» червня 2025р.

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., Трофімова Д.О.

підпис

(наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Київ–2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1.....	10
ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	10
1.1. Поняття та сутність феномену професійного вигорання у психологічній науці	10
1.2. Характеристика основних причин та умов формування професійного вигорання	20
1.3. Особливості психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери.....	29
Висновки до розділу 1	38
РОЗДІЛ 2.....	40
ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕДУРИ ТА МЕТОДИК ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	40
2.1. Організація дослідження та характеристика вибірки	40
2.2. Характеристика методик проведення емпіричного дослідження	44
Висновки до розділу 2.....	50
РОЗДІЛ 3.....	52
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ	52
3.1. Аналіз та інтрепретація результатів емпіричного дослідження	52
3.2. Аналіз взаємозв'язків між показниками психологічного вигорання та основних характеристик особистості фахівців ІТ-сфери.....	59
3.3. Практичні рекомендації щодо оптимізації роботи у напрямку подолання психологічного вигорання фахівців ІТ-сфери	83
Висновки до розділу 3.....	98
ВИСНОВКИ	100
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	103
ДОДАТКИ.....	109

АНОТАЦІЯ

Психологічне вигорання у фахівців ІТ-сфери: клінічні прояви, чинники розвитку та шляхи профілактики. – Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, які охоплюють 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 127 сторінок, основний зміст викладено на 99 сторінках. В роботі представлено 32 таблиці та 9 рисунків.

У вступі міститься виклад актуальності теми роботи, сформульовано мету, основні завдання, об'єкт та предмет дослідження, представлено наукову новизну та практичну значимість.

Мета роботи полягає у дослідженні клінічних проявів, чинників ризику та шляхів профілактики психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери.

Об'єктом дослідження є феномен психологічного вигорання.

Предметом дослідження є клінічні прояви, чинники ризику та шляхи профілактики психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери.

У першому розділі представлено загальнотеоретичні аспекти дослідження синдрому професійного вигорання та особливості його прояву у фахівців ІТ-сфери. У другому розділі охарактеризовано основні етапи організації емпіричного дослідження, вибірки та методик визначення показників емоційного вигорання у працівників ІТ-сфери. У третьому розділі проаналізовано та інтерпретовано результати емпіричного дослідження показників психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери, а також запропоновано практичні рекомендації щодо оптимізації роботи у напрямку подолання психологічного вигорання у досліджуваній категорії працівників.

За результатами проведеного дослідження зроблено висновок, що проведення тренінгу знизить рівень тривожності та втомленості працівників у ІТ-сфері, підвищить показники працездатності та загальної задоволеності

життям, а також кількість опитаних працівників ІТ-галузі, які мають високий рівень професійного вигорання.

Результати проведеного дослідження можуть бути використані у навчальному процесі – при підготовці розділів підручників, навчальних посібників і навчально-методичних матеріалів, розробці навчальних робочих програм з окремих дисциплін; у науковій діяльності – у процесі проведення подальших наукових досліджень проблеми професійного вигорання та оптимізації роботи у напрямку подолання психологічного вигорання у працівників різних сфер діяльності.

Ключові слова: працівники ІТ-сфери, психологічне вигорання, професійне вигорання, емоційне вигорання, психоемоційне навантаження, працездатність, клінічні прояви, чинники ризику, профілактика.

ВСТУП

Актуальність теми роботи. В сучасних умовах розвитку інформаційних технологій (далі – ІТ) та цифрових інновацій виникає нагальна потреба в адаптації до високого навантаження і конкуренції, що зумовлює необхідність урахування унікальних умов праці для фахівців зазначеної сфери. Не зважаючи на те, що галузі ІТ прийнято пов'язувати із високим рівнем доходу, гнучким робочим графіком та перспективними кар'єрною зростання, необхідно враховувати приховані ризики психологічного навантаження працівників. Однією з найбільш поширених форм емоційного виснаження фахівців у галузі ІТ прийнято вважати психологічне вигорання, тобто стан, для якого є характерною хронічна втома, зниження показників професійної мотивації, емоційна відстороненість та погіршення психосоматичного стану.

Феномен професійного вигорання ІТ-спеціалістів набуває особливої актуальності у зв'язку із тривалістю перебування за комп'ютером, багатозадачністю, стислих строків здачі замовлення та дистанційного формату роботи, що знижує рівень соціальної взаємодії та комунікації. Не дивлячись на підвищення уваги до психологічного та ментального здоров'я в умовах сьогодення, проблема професійного вигорання ігнорується на рівні компаній чи досліджується поверхнево, внаслідок чого ускладнюється профілактика і діагностика таких станів.

У цьому зв'язку виникає необхідність ґрунтовного дослідження клінічних проявів професійного вигорання, виявлення ключових факторів ризику та здійснення розробки ефективних напрямів профілактики серед фахівців ІТ-галузі. Дослідження даного питання відіграє не лише вагомую наукову, але й практичну роль, забезпечуючи покращення умов праці, збереження психічного здоров'я спеціалістів та підвищення продуктивності праці в цілому.

Окремі аспекти психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери виступали предметом дослідження великої кількості вітчизняних науковців, серед яких можливо виділити праці таких як: І. Бринза, Н. Булатевич, У. Варнава, Н. Водоп'янова, Т. Грубі, Л. Карамушка, М. Корольчук, А. Косенко, В. Крайнюк, М. Лаврова, С. Максименко, Н. Максимова, О. Моляко, Н. Назарук, Н. Панасенко, О. Полякова, А. Ракицька, З. Сіоніхіна, С. Соколовський, В. Сочнев, О. Старовойт, А. Стебловська, О. Шнайдер, С. Яковенко та інших.

Незважаючи на достатньо велику актуальність проблеми психологічного вигорання представників сфери ІТ у доробках науковців, вона залишається у площині подальших досліджень та аналізу. Таким чином, теоретична та практична значущість проблеми та її недостатнє вивчення у дослідженнях обумовили вибір теми нашої роботи: «Психологічне вигорання у фахівців ІТ-сфери: клінічні прояви, чинники ризику та шляхи профілактики».

Метою даної роботи є дослідження клінічних проявів, чинників ризику та шляхів профілактики психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери.

Згідно визначеної мети, *завданнями* роботи є:

– проаналізувати загальнотеоретичні аспекти дослідження синдрому професійного вигорання;

– охарактеризувати процес організації, вибірку опитуваних та методики проведення емпіричного дослідження;

– проаналізувати та інтерпретувати результати емпіричного дослідження, а також взаємозв'язки між показниками психологічного вигорання та основні характеристики особистості фахівців ІТ-сфери;

– розробити практичні рекомендації щодо оптимізації роботи у напрямку подолання психологічного вигорання фахівців ІТ-сфери.

Об'єктом дослідження є феномен психологічного вигорання.

Предметом дослідження є клінічні прояви, чинники ризику та шляхи профілактики психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери.

Методи дослідження. У процесі проведення дослідження було використано сукупність теоретичних та емпіричних методів. До теоретичних методів наукового пізнання можливо віднести: аналіз психологічної та методичної літератури, логічний аналіз окремих аспектів проблеми, порівняльний аналіз підходів до психологічного вигорання, метод узагальнення, систематизації тощо. У свою чергу, до емпіричних методів нами віднесено наступні: метод комплексного підходу, спостереження, метод опитування, статистичного аналізу, дослідно-психологічна розробка рекомендацій тощо. З метою проведення дослідження нами використовувалися такі методики:

—Шкала психологічного вигорання К. Масlach, що спрямована на визначення рівня емоційного виснаження, відчуття апатії до роботи та ефективності у професійній діяльності.

—Опитувальник копінг стратегій Р. Лазаруса та С. Фолкмана, за допомогою якого існує можливість для визначення особливостей реагування на стресові ситуації.

—Шкала задоволеності працею (Spector), що спрямована на виявлення ставлення респондентів своєї професійної діяльності, умов праці, взаємин з колегами та перспектив розвитку.

—Шкала тривожності Спілбергера-Ханіна, що дозволяє оцінити рівень тривожності як постійної риси характеру та реакції та реакції на навколишні події.

—Шкала психологічного благополуччя (К. Ріфф), що спрямована на визначення показників загальної задоволеності власним життям, відчуття сенсу, підтримки, внутрішнього балансу та саморозвитку.

Теоретична значущість роботи полягає у проведенні ґрунтовного дослідження загальнотеоретичних аспектів синдрому професійного

вигорання. До того ж, представлено емпіричне дослідження показників психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери, за результатами якого запропоновано проведення тренінгової програми.

Практична значущість здобутих результатів. Результати проведеного дослідження можуть бути використані у навчальному процесі – при підготовці розділів підручників, навчальних посібників і навчально-методичних матеріалів, розробці навчальних робочих програм з окремих дисциплін; у науковій діяльності – у процесі проведення подальших наукових досліджень проблеми професійного вигорання та оптимізації роботи у напрямку подолання психологічного вигорання у працівників різних сфер діяльності.

Структура та обсяг роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загального висновку, списку використаних джерел, що налічує 50 найменувань. Загальний обсяг роботи складає 127 сторінок, основний зміст викладено на 99 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Поняття та сутність феномену професійного вигорання у психологічній науці

Психологічне вигорання виступає в якості однієї з найбільш актуальних теоретичних і практичних проблем у сучасних наукових дослідженнях, не втрачаючи своєї значимості протягом тривалого часу. Наявність теоретичного інтересу до психологічного вигорання зумовлено дослідженням сутності феномена вигорання, його структурних особливостей, детермінант, механізмів, тенденцій та закономірностей розвитку. Протягом тривалого періоду наукових досліджень феномену психологічного вигорання сформувалися відповідні етапи його вивчення, на які варто звернути увагу більш детально.

Протягом тривалого періоду феномен вигорання розглядався в якості самостійного, унікального та ізольованого явища. В його основу було покладено фіксування виключно зовнішніх проявів людського виснаження, зокрема емоційних, фізичних та розумових. Окремі випадки прояву вигорання у представників різних спеціальностей, відтворюючи їх симптоматику та динаміку, було описано у романах Т. Манна «Будденброки» (1922 рік) та «Чарівна гора» (1924 рік), а у подальшому в творі Г. Гріна «Випадок вигорання» (1960 рік) (Абрумова, 1985: 108).

Також окремі випадки психічного стану особистості, для якого були притаманні симптоми вигорання, та його внутрішній зміст, розкрито у працях американських дослідників. Зокрема, з точки зору Г. Бредлі, вигорання є одним із різновидів стресу, що зумовлений трудовою діяльністю – «work-related stress» (Бернацька, 2010: 23).

Задовго до моменту входження до звичного мовленнєвого обороту категорії «вигорання», його зміст передавався через використання таких категорій як «феномен отруєння людьми», «синдром хвороби спілкування», «феномен вилітантності» тощо. Вперше категорію «емоційне згорання» у психологічній літературі було використано у працях Б. Ананьєва на позначення негативного явища, що проявляється у представників певних спеціальностей за типом «людина-людина», та пов'язується із сферою міжособистісної комунікації. Варто зауважити, що поняття «згорання» було лише використано в авторській праці, проте не верифіковано на підставі проведених емпіричних досліджень. При цьому, саме з цього моменту активізувалися дослідження внутрішньої природи феномена вигорання, а також специфіки його зовнішніх та внутрішніх зв'язків.

У зарубіжній психології поняття «вигорання» почав використовувати у дослідженнях Г. Дж. Фрейденбергер у 1974 році. Протягом наступних десятиліть проблематика емоційного вигорання працівників у процесі трудової діяльності привертала значну увагу американських дослідників у галузі психології. Саме у цей період було здійснено операціоналізацію категорій «вигорання» та визначення внутрішнього змісту даного феномена. До того ж, актуальність дослідження даного питання пов'язана із поширенням випадків психологічного вигорання у працівників окремих спеціальностей, а саме у лікарів, психологів та психіатрів.

Протягом зазначеного періоду реалізація досліджень феномена вигорання здійснювала у двох ключових напрямках: психіатричний та соціально-психологічний. З точки зору прихильника психіатричного або клінічного напрямку, американського дослідника та психоаналітика Г. Дж. Фрейденберга, для опису психічного стану здорових працівників психіатричних медичних закладів у випадку інтенсивної взаємодії з пацієнтами в умовах емоційно-навантаженої атмосфери у процесі надання професійної допомоги, варто використовувати словосполучення «staff

burnout» або «вигорання персоналу». Як зазначено науковцем, навіть у випадку наявності високої мотивації працівників може мати місце втрата енергії та сил, ефективності та ентузіазму, що пов'язано з хронічним переживанням стресу та перенавантаженням. Варто зауважити, що саме ця праця Г. Дж. Фрейденберга виступає в якості першої наукової публікації, на основі якої у науковий обіг введено категорію «вигорання», а також фундаментальною основою дослідження феномена психологічного вигорання у фахівців, які працюють в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії (Freudenberger, 2010).

Представниками соціально-психологічного напрямку, зокрема К. Маслач та її колегами, сформульовано концепцію вигорання через призму його сприйняття в якості синдрому, для якого є притаманними три основні симптоми: емоційне та фізичне виснаження; розвиток негативного ставлення до себе та низька самооцінка; негативне відношення до роботи, втрата співчуття та розуміння. До того ж, до ситуативних факторів вигорання віднесено наявність великої кількості відвідувачів, переважання негативного зворотнього зв'язку з клієнтами, недостатність особистісних ресурсів для боротьби зі стресами (Вільнікова, 2020: 82).

Протягом 80-х років ХХ століття активно розроблялися та реалізовувалися на практиці новітні методики аналізу професійного та психоемоційного вигорання. Зокрема, у 1981 році було розроблено опитувальник К. Маслач «Шкала психологічного вигорання», за допомогою якого здійснювалося виявлення та вимірювання показників вигорання особистості. За тривалий період використання зазначеної методики відбулася еволюція від спеціальностей «суб'єкт-суб'єктного» типу до «суб'єкт-об'єктного», наприклад, операторів телефонних станцій, металургів тощо. У цьому зв'язку вигорання представників конкретних спеціальностей почало розглядатися в якості однієї з форм трудового стресу, що зумовлений такими

явищами як рівень задоволеності працею, організаційна культура та плінність кадрів (Старовойт, 2014: 52).

У межах індустріально-організаційного підходу було забезпечено об'єднання соціально-психологічних та психіатричних напрямів дослідження феномену вигорання. Зокрема, увагу було зосереджено на вивченні сутності стресу, визначенні характерних ознак явищ, що за своїм змістом пов'язані з феноменом вигорання. Для аналітичного етапу вивчення загальної концепції вигорання є притаманною інтенсивність дослідження різноманітних типів, закономірностей та проявів феномену вигорання, а також розширення сенсу досліджуваного явища. Саме у цей період було сформовано загальне розуміння феномену вигорання не лише в якості хронічної форми стресу, що має місце у процесі провадження трудової діяльності, але і його кінцевого результату. У цьому зв'язку К. Маслач виокремлено шість ключових організаційних факторів, що виступають в якості детермінантів стану вигорання: рівень робочого навантаження; здійснення контролю та забезпечення автономності працівника; особливості сприйняття винагороди; психологічні показники сумісності працівника із сферою трудової діяльності та іншими співробітниками; характер сприйняття справедливості; конгрцентність цінностей співробітника та задекларованих і прихованих цінностей організації (Maslach, & Leiter, 1997).

З метою здійснення вимірювання рівня професійного вигорання почали використовувати різноманітні методики психологічної діагностики. Феномен вигорання досліджувався не лише на прикладі представників «хелперських спеціальностей», але й офісних працівників, військовослужбовців, топ-менеджерів, працівників «несоціальної» сфери тощо. До того ж, увага зосереджувалася на проведенні кроскультурних досліджень феномену вигорання, вивченні залучення працівника у роботу як антиподу вигорання, спрямованості на провадження трудової діяльності, ентузіазму, позитивного ставлення до результатів своєї праці. На цьому етапі було сформовано

внутрішню структуру вигорання та здійснено перехід до парціального, фрагментарного аналізу вивчення цього феномену, та його сприйняття як цілісного явища, внаслідок чого воно почало розглядатися в якості психічного процесу, а не психологічного стану особистості. Отже, завершення аналітичного етапу пов'язується із переходом від статичного розуміння сутності феномена вигорання до сприйняття його динамічної характеристики, що надало можливість для простеження його трансформацій у часі.

Наприкінці 1990-х років феномен вигорання стає самостійним предметом наукових досліджень у працях вітчизняних науковців. Варто зауважити, що на етапі верифікації та валідизації досліджуваної категорії у вітчизняній науковій літературі було сформовано достатньо великий обсяг даних, що сприяли подальшому дослідженню даного феномену, надаючи можливість для ретельного фіксування, перевірки, аналізу та інтерпретації показників психологічного вигорання особистості.

Поступово феномен вигорання набув значення екзистенційного явища. Зокрема, було встановлено, що працівник, у якого простежується наявність емоційного вигорання, незалежно від сфери його трудової діяльності, може відчувати складнощі симптоматики душевної втрати, що є наслідком тривалого перебування у стресових умовах, тобто у емоційно чи когнітивно складних ситуаціях професійної комунікації з іншими індивідами. Це призводить до розвитку в працівника суб'єктивного та фізичного неблагополуччя, зменшення чи втрати активності та працездатності, зниження задоволеності якістю життя та показниками реалізації сенсу буття. Так, емоційне вигорання розглядалося в якості своєрідного прояву «ерозії людської душі», що не перебуває у залежності від сфери професійної діяльності (Бернацька, 2010: 23).

На цьому етапі феномен психологічного вигорання починає розглядатися через призму сфери професійної діяльності. Так, досліджуваний

феномен вивчався у рамках психології стресу як один із різновидів перебування індивіда в умовах професійного стресу, психології професійної діяльності як вид професійної деформації та професійної деструкції, а також екзистенційної психології як своєрідного стану фізичного і психологічного виснаження, що знаходить свій прояв у разі тривалого перебування у емоційно напружених трудових умовах.

У контексті досліджуваного питання варто зауважити, що у психологічній науці сформовано різноманітні підходи до визначення сутності феномену емоційного вигорання особистості: інтерперсональний, організаційний та індивідуально-психологічний. До того ж, було розроблено різноманітні структурні та процесуальні моделі вигорання, здійснено опис їх динаміки та симптоматики, а також визначено ключові детермінанти його впливу. Не дивлячись на різноманітність існуючих підходів до вивчення феномену вигорання, на сьогоднішній день сформовано загально визнану в науковій літературі операційну структуру такого явища. Найбільш валідною прийнято вважати трикомпонентну модель вигорання особистості, запропоновану К. Масlach та С. Джексон, яка складається з наступних елементів: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень (Maslach, & Leiter, 1997).

Для сучасного етапу дослідження феномену психологічного вигорання особистості є притаманним існування дещо суперечливих за своїм змістом значень, що певним чином пов'язані із вказаним явищем. У рамках психологічних досліджень бло сформовано дещо відмінні підходи: з точки зору психологічної спільноти, вигорання є одним із варіантів норми, а медичної – патологічний явищем, яке відображено у Міжнародній класифікації хвороб за кодом Z.73.0 «Перевтома. Стан виснаження життєвих сил» (Міжнародна статистична класифікація хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я, 2021).

Емоційне вигорання особистості визнається достатньо серйозною медичною, психологічною та соціально-економічною проблемою, у зв'язку із чим вивчення даного питання набуває міждисциплінарного характеру. Так, феномен вигорання досліджується у рамках клінічної психології, аналізуючи негативні ефекти, які відображуються на фізичному та психологічному стані працівників. При цьому, у межах соціальної психології вивчення феномену вигорання здійснюється через призму психологічних механізмів існування міжособистісної взаємодії між індивідами (Єгорова, 2010: 68). До того ж, феномен вигорання вивчається у рамках організаційної психології, психології професійного становлення особистості та психології праці у контексті дослідження індивідуальних характеристик професійного розвитку особистості (Галецька, 2007: 92).

Варто зауважити, що протягом усього часу дослідження професійного вигорання як психологічного феномену відзначаються значні масштаби його поширення. Зокрема, спостерігається зростання чисельності «вигораючих» працівників у певних сферах трудової діяльності, а також розширюється перелік спеціальностей, для яких є притаманним професійне вигорання. Якщо спочатку вигорання досліджувалося переважно серед представників професій, які безпосередньо взаємодіють із великою кількістю людей (наприклад, педагоги, медичні працівники тощо), то на сьогоднішній день коло спеціальностей, представники яких схильні до професійного вигорання, є більш широким.

Додатково відзначається притаманність професійного вигорання для співробітників правоохоронних органів та установ виконання покарання, рятувальників, посадових осіб державних органів та інших фахівців спеціальностей «людина – знакова система», «людина – машина» (програмісти, пілоти, бухгалтери, оператори, водії тощо). Саме це зумовлює пріоритетність дослідження феномена професійного вигорання у психології праці.

Так, у психології праці сформовано ключові структурно-функціональні моделі організації вигорання у представників спеціальностей «суб'єкт-суб'єктного» та «суб'єкт-об'єктного» формату, структурні характеристики особистісних детермінант та функціональні особливості їх прояву. Кількісні та якісні характеристики професійного вигорання напряду залежить від особливостей професійної діяльності, оскільки у випадку належності професії до «суб'єкт-суб'єктного» типу мова йде про трикомпонентну структуру, а для професій за типом «суб'єкт-об'єкт» – наближеної до двофакторної. З цього випливає, що сутність концепції психологічного вигорання полягає в існування специфічного різновиду системних психологічних явищ.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що за своїм внутрішнім змістом категорія «психічне вигорання» є більш широким порівняно із «професійним вигоранням», оскільки причини його виникнення є більш різноманітними, наприклад, сімейними, особистісними чи професійними. Психічне вигорання особистості може знаходити свій прояв не лише у сфері трудової діяльності, але й у межах родинних відносин чи навчання. Професійне вигорання є однією з форм психічного вигорання, проте переважно використовується у контексті провадження людиною трудової діяльності. У свою чергу, використання категорії «емоційне вигорання» має місце у випадках, коли увага акцентується на емоційних складових елементах вигорання, тобто негативному впливу піддається виключно емоційний компонент психіки. Використання поняття «психічне вигорання» має місце у випадках, коли вигорання поширюється на інтелектуальній, емоційній та мотиваційно-ціннісній сферах, а також вольових механізмах (Абрумова, 1985: 111).

На сучасному етапі вивчення феномену вигорання він пов'язується із соціальними, професійними та особистісними чинниками. Більшість досліджень, присвячених проблемі вигорання, перебуває за межами

контексту професійної діяльності, та закріплено у навчальній діяльності, у родині, у відносинах між батьками та подружжям. У той же час, дискусійним залишається питання визначення класифікаційних критеріїв визначення різних видів вигорання та відмінностей між ними.

На сьогоднішній день у науковій літературі сформовано декілька підходів до розуміння внутрішнього змісту професійного вигорання. До таких підходів прийнято відносити сприйняття професійного вигорання як: результату впливу професійного стресу, механізму психологічного захисту, професійної кризи, різновиду професійної деформації особистості, клінічного порушення (Зайчикова, 2002: 132).

У контексті широкого підходу до трактування професійного вигорання зазначений феномен варто розглядати як тривалий і складний психофізіологічний процес, в основу якого покладено психологічне, емоційне, фізичне та розумове виснаження, зумовленого емоційним перенавантаженням. Через призму зазначеного підходу феномен професійного вигорання забезпечує відображення загального відчуття втоми, зневіри та втрати зацікавленості в роботі, що здійснює вплив на усі сфери життєдіяльності особистості (Мірошніченко, 2013: 74).

У свою чергу, прихильники вузького підходу до трактування феномена професійного вигорання зауважують про необхідність застосування досліджуваної категорії виключно у професійному контексті, оскільки мова йде про специфічний різновид виснаження та втоми, що є наслідком роботи у складних чи незвичних умовах (Мирончук, 2006: 287). Отже, синдром професійного вигорання виступає в якості одного з проявів переживання стресів людиною в умовах провадження трудової діяльності. Професійне вигорання є узагальненою назвою остаточних наслідків тривалого переживання робочих стресів та різноманітних форм робочих криз (Мартинова & Гнускіна, 2011: 274).

У відповідності до позиції І. Галецької, професійне вигорання виступає динамічним процесом, що розгортається протягом певного часу, проходячи три ключові стадії. Зокрема, має місце підвищення показників емоційного виснаження, внаслідок чого людина стикається з виникненням негативних установок по відношенню до суб'єктів трудової діяльності, призводячи до виникнення емоційного дистанціювання у професійних відносинах з метою подолання такого виснаження. Додатково спостерігається розвиток негативного відношення до своїх професійних досягнень, внаслідок чого виникає редукція професійних досягнень (Галецька, 2007: 91).

Аналогічний підхід підтримує С. Черніс, виокремлюючи три ключові стадії професійного вигорання, яке розглядається в якості процесу негативних змін професійної поведінки до стресового характеру трудової сфери. Для першої стадії є притаманним виникнення дисбалансу між умовами навколишнього середовища та ресурсами, внаслідок чого людина перебуває у стресовому стані. На другій стадії має місце прояв короткотермінового емоційного напруження, виснаження та втоми. У свою чергу, на третій стадії виникають трансформації мотиваційної сфери працівника та його поведінки, коли ключову роль відіграє цинічне ставлення до оточуючих (Cherniss, 1992: 6-7).

У зв'язку із вищевикладеним можливо зробити висновок, що для професійного вигорання є притаманним яскраве вираження симптомів, що здійснюють вплив не лише на трудову діяльність, але й на рівень життя в цілому. Внаслідок виникнення симптомів професійного вигорання формуються ознаки дезінтеграції різноманітних психологічних сфер індивіда, зокрема мотиваційної, когнітивної, емоційної, соціально-психологічної та поведінкової, а також зниження здатності до адаптації. Встановлено, що найбільший вплив здійснюється на емоційну сферу, оскільки має місце активізація подальших дезінтеграційних процесів, які руйнують особистість. Саме внаслідок існування таких дезінтеграційних процесів знижуються

показники психічної активності індивіда, позитивне сприйняття себе та навколишньої реальності, здійснюючи негативний вплив на подальший професійний та особистісний розвиток людини.

1.2. Характеристика основних причин та умов формування професійного вигорання

Стресові ситуації формують виникнення умов, в яких існує загроза для життя і здоров'я людини. Зовнішньою, тобто об'єктивною стороною проблеми, є наявність несприятливого і складного стану умов життєдіяльності окремого індивіда чи групи осіб; зазначені умови життєдіяльності сприймаються та оцінюються самими індивідами в якості небезпечних чи напружених. Суб'єктивною стороною проблеми виступає існування особливого стану людської психіки, що зумовлено екстраординальними умовами або незвичайною обстановкою, внаслідок чого підвищується тривожність та формується особлива емоційна напруженість. Певна ситуація набуває для індивіда особливої значимості не дивлячись на те, чи становить вона реальну небезпеку, або така небезпека є лише уявною. Екстремальність ситуації є лише суб'єктивним сприйняттям реальної дійсності, оскільки різні люди можуть сприймати одну й ту саму ситуацію по-різному: одні як звичну, а інші – як стресову (Приходько, Колесніченко & Тімченко, 2016: 32-35).

Стресові ситуації можуть бути регламентованими і нерегламентованими, плановими і ситуативними, штатними і позаштатними. До того ж, у науковій літературі пропонується поділяти стресові ситуації на чотири ключові групи:

—спричинені настанням надзвичайних обставин, наприклад, стихійного лиха, природних чи техногенних катастроф, військових дій, масових терористичних акцій тощо;

—повсякденні або життєві, наприклад, напад злочинця, виникнення пожеж, гострий брак часу, існування потреби у вирішенні декількох однаково значимих питань, тобто такі, що можуть виникати у житті будь-якої людини;

—пов'язані із зайняттям потенційно небезпечними різновидами хобі, наприклад, альпінізмом, швидкісною їздою, підводним плаванням тощо;

—службові або професійні, що зумовлені виконанням професійних обов'язків (Приходько, Колесніченко & Тімченко, 2016: 42-44).

Стресові умови можуть поділятися на однократні та могутні, багаторазові та інтенсивні. При цьому, у випадку настання багаторазових стресових умов, людина потребує певного часу для адаптації до джерела стресу, під впливом якого вона постійно перебуває.

Травматичною стресовою подією є така, що виходить за звичні межі людського досвіду та сприйняття. Такі події є надзвичайно потужними та несуть в собі небезпеку для життя та здоров'я людини, наприклад, існування загрози життю чи фізичному здоров'ю, існування загрози для життя рідних, присутність під час отримання травми чи загибелі іншої особи, що зумовлено насильницькими діями чи нещасним випадком.

Феномен вигорання, для якого є притаманним переживання стресу та виснаження, викликає зацікавленість великої кількості вітчизняних і зарубіжних науковців, у тому числі й у контексті професійної діяльності. Етимологічно поняття «вигорання» традиційно пов'язується із особливостями умов праці, а особистісні характеристики розглядалися в якості другорядних чинників. Проте, на сучасному етапі розвитку психологічної науки існує потреба у більш комплексному дослідженні даного питання, враховуючи особливості взаємодії між особистісними характеристиками та умовами праці, що впливають на формування професійного вигорання.

Так, у відповідності до позиції К. Маслач прийнято виділяти шість основних аспектів, що мають бути враховані на робочому місці, враховуючи

організаційні фактори ризику вигорання. До таких аспектів належать наступні:

1.Рівень робочого навантаження. Одним із ключових факторів виступає обсяг трудових обов'язків, які покладено на працівника. Саме це виступає в якості одного із ключових факторів, що безпосередньо впливає на формування відчуття втоми, притаманного для синдрому вигорання. Дисбаланс робочого навантаження виникає у випадках, коли працівники стикаються із поставленням надмірних вимог та очікувань, наприклад, стислих термінів виконання роботи та високих цілей, проте має місце недостатність ресурсного забезпечення, часу, обладнання чи персоналу, що є обов'язковим для забезпечення ефективності.

2.Контроль. Ступінь самостійності, якою наділяються працівники у процесі виконання трудових обов'язків, виступає в якості одного із ключових факторів, який здійснює вплив на їх психологічне благополуччя. У разі відсутності контролю у формі непослідовності реалізації повноважень у процесі прийняття рішень, а також обмеженості доступу до необхідних ресурсів та інструментів, може виникати відчуття роздратування, безпорадності і вигорання. Працівники, які усвідомлюють факт відсутності впливу на процеси, пов'язані із робочою діяльністю, можуть переживати відчуття незадоволеності та немотивованості.

3. Винагорода. Питання оплати праці є одним із основних чинників у визначенні рівня задоволеності працівників та мотивації. Досить важливим аспектом є визнання та оцінка внеску працівників у вигляді грошової компенсації або міжособистісного визнання. Наявність розбіжностей між вкладеними ресурсами та рівнем отриманого визнання може впливати на формування відчуття демотивації і недооцінювання, сприяючи виснаженню.

4. Спільнота. Поняття спільноти відіграє вагомую роль у контексті організаційної психології. Позитивне та сприятливе робоче середовище, для якого є притаманним міцні міжособистісні стосунки із співробітниками,

менеджерами і відвідувачами, може відігравати роль своєрідного буферу проти професійного вигорання. Забезпечення ефективного спілкування і співпраці може використовуватися як чинник формування почуття причетності до досягнення спільної мети і підвищення рівня благополуччя.

5. Справедливість. Категорія справедливості є одним із ключових елементів створення позитивної робочої атмосфери. Робоче середовище, що включає такі характеристики як чесність, повага і довіра, забезпечує створення атмосфери психологічної та фізичної безпеки. У випадку відчуття несправедливості, наприклад, нерівного відношення, фаворитизму, можуть виникати відчуття образи і цинізму, внаслідок чого підвищується ризик вигорання.

6. Цінності. У разі виникнення розбіжностей між особистісними цінностями, мотивацією та цілями працівників, а також цінностями, які прийняті в організації, можуть виникати відчуття дисонансу, призводячи до незадоволеності і потенційного вигорання (Maslach & Leiter, 2016).

Досліджуючи рівень взаємодії між усіма переліченими факторами, що пов'язані із трудовою діяльністю, а також індивідуальними характеристиками працівників, на рівні організації можуть створюватися найбільш сприятливі умови праці, сприяючи благополуччю персоналу та знижуючи ризик вигорання. На ризик професійного вигорання здійснює вагомий вплив існування узгодженості між професійними вимогами та особистісними характеристиками індивіда. У разі невідповідності такого співвідношення може спостерігатися підвищення імовірності професійного вигорання.

До того ж, індивідуальні характеристики особистості відіграють важливу роль у формуванні таких якостей індивіда як стійкість до вигорання. Зокрема, працівники із високими показниками витривалості є більш стійкими до стресів та менш сприятливими до вигорання. І навпаки, працівники, які мають менш стійку схильність, часто характеризуються як люди з низькою

самооцінкою та негативним світосприйняттям, внаслідок чого є більш вразливими до вигорання.

Наступною характеристикою особистості, що впливає на підвищення ризику до професійного вигорання, є локус контролю. Особистість із зовнішнім локусом контролю, яка вірить у те, що будь-які події в житті залежать від долі або вдачі, частіше переживають вигорання. І навпаки, людина, яка характеризується внутрішнім локусом контролю, має більш високі показники волевиявлення та здатності впливати на результати професійної діяльності, тобто є більш стійкими до вигорання. Ще однією рисою особистості, для якої є притаманними тривожність, нестабільність, схильність до емоційного болю та ворожість, є нейротизм, що перебуває у взаємозв'язку із найвищим рівнем вигорання (Gaines, & Jermier, 2015: 572).

Вигорання прийнято розглядати в якості наслідку хронічного стресу у процесі професійної діяльності. Коли працівник не здатний самотійно впоратися із стресовими ситуаціями на робочому місці, це призводить до різноманітних ускладнень, у тому числі виснаження та вигорання. Рівень професійного вигорання можливо визначити шляхом дослідження трьох ключових елементів: емоційного виснаження, деперсоналізації та відсутності особистих досягнень.

Життя людини у процесі трудової діяльності, тобто професійна сфера, є однією із найважливіших частин повсякденного життя, виступаючи ключовим джерелом стресу. Професійне вигорання та стрес перебувають у тісному взаємозв'язку між собою. Професійне вигорання знаходить свій прояв як у психологічних та і фізичних симптомах, до яких можливо віднести зниження енергійності, слабкість, втома, хронічні головні болі, біль у спині, захворювання опорно-рухового апарату, розлади сну, фізичні ускладнення тощо (Якимчук, 2021: 112).

Однією з найбільш поширеніших ознак вигорання є глибоке переживання порожнечі. Людина, яка характеризується ознаками

професійного вигорання, часто страждає на хронічну втомлюваність, навіть після тривалого відпочинку. Одним із основних наслідків професійного вигорання можливо вважати труднощі у концентрації уваги, безсоння та дратівливість. Окрім психологічної складової, в результаті синдрому вигорання страждає фізична, оскільки у людей із такими симптомами спостерігається проблеми серцево-судинної системи і травлення.

Також негативним наслідком професійного вигорання є зміна відношення до роботи та колег. Працівники, які страждають через синдром професійного вигорання, часто є цинічними, переживають апатію та емоційну відстороненість, а робота, яка колись приносила лише задоволення, сприймається як джерело негативних емоцій і стресу. Зниження продуктивності також є невід'ємним елементом професійного вигорання, оскільки людина втрачає мотивацію, переживаючи відчуття зниження креативності у процесі виконання найпростіших завдань.

У цілому професійне вигорання виступає в якості поступового і довготривалого процесу, що відбувається у декілька етапів. Спочатку людина відчуває так звану замученість та зайнятість у професійній сфері, проте через деякий час починає переживати відчуття постійної втоми. У випадку прогресування вигорання, починають більш яскраво виражатися симптоми емоційного виснаження і цинізму. На останньому етапі професійного вигорання людина починає відчувати повну апатію, втрачаючи будь-який інтерес до власної роботи, внаслідок чого спостерігається максимальне зниження ефективності працівника (Якимчук, 2021: 112-113).

У науковій літературі виділяють декілька факторів, що здійснюють безпосередній вплив на розвиток професійного вигорання. За результатами проведення дослідження на прикладі педагогів, дослідниками зроблено висновок, що ключову роль у формуванні професійного вигорання відіграє статусність роботодавця. Встановлено, що педагоги, які провадять професійну діяльність у державних установах, характеризуються більш

високими показниками професійного вигорання, порівняно з їх колегами у приватних закладах. До того ж, зазначені дослідження показали, що педагоги, які викладають у корекційних класах та взаємодіють із дітьми, які мають особливі освітні потреби, мають нижчі показники професійного вигорання (Näring, Vlerick & Van de Ven, 2012: 67). Також важливу роль у виникненні синдрому професійного вигорання відіграють організаційні аспекти. У разі відсутності реальної можливості для кар'єрного зростання, високого рівня бюрократії, а також несприятливого клімату у колективі, ризики професійного вигорання значно зростають (Saloviita & Pakarinen, 2021).

До інших факторів, що впливають на розвиток синдрому професійного вигорання, можливо віднести характер професійної діяльності, особистісні характеристики та зовнішній вплив. Сфера професійної діяльності може характеризуватися високою відповідальністю, монотонністю та відсутністю контролю за ситуацією. Особистісні характеристики включають в себе схильність до перфекціонізму, низьку самооцінку та проблеми із розподілом часу. Серед зовнішніх обставин можливо виділити такі фактори як сімейні труднощі, нестабільність економічної ситуації та хронічні захворювання (Chuhrii, & Nazarovets, 2023: 68).

У відповідності до позиції К. Маслач можливо виділити декілька різновидів професійного вигорання, якими є: вигорання через навантаження, через недостатність викликів та нехтування. Так, вигорання через перенавантаження має місце у випадках, коли людина перенавантажена надмірною відповідальністю чи вимогами до роботи. У разі вигорання у зв'язку із недостатнім викликом спостерігається протилежний ефект, оскільки людина переживає відсутність стимулів, нудьгу та недостатню залученість внаслідок повторюваності і монотонності завдань. У свою чергу, вигорання через нехтування має місце у випадках, коли людина жертвує власними інтересами заради роботи, внаслідок чого страждає через переживання постійних стресів.

З викладеного вище випливає існування певної закономірності щодо впливу синдрому професійного вигорання на особистість. Тобто професійне вигорання може впливати на різноманітні сфери життя, у тому числі фізичне здоров'я, спричиняючи слабкість імунної системи і проблеми із серцево-судинною системою, психологічне здоров'я, внаслідок чого підвищується рівень тривожності і депресії, оскільки працівники із високими показниками вигорання часто страждають на тривожно-депресивні розлади, а також на міжособистісні стосунки, зумовлюючи виникнення конфліктних ситуацій з оточуючими та у родині.

У контексті досліджуваного питання важливе значення відіграє розуміння етапів розвитку даного феномену. Зокрема, у відповідності до позиції С. Миколюка для професійного вигорання є притаманною існування шестикратною моделі, яка складається з наступних елементів:

1. Етап застереження, який є початковим, та супроводжується компенсацією людиною свого зростаючого стресу шляхом надмірної активності у роботі. Залишаючи поза увагою власні почуття, емоції, проблеми і потреби, людина повністю занурюється у робочі процеси, зосереджуючись виключно на професійних завданнях.

2. Зниження рівня залученості до професійної діяльності. Після завершення етапу активної включеності до робочих процесів настає період виснаження, що пов'язано із постійним навантаженням. На цьому етапі людина може переживати відчуття незадоволеності своєю роботою, втрачаючи мотивацію до праці та стаючи більш схильним до висунення звинувачень оточуючим у невдачах.

3. Емоційні реакції. На цьому етапі спостерігається значне погіршення емоційного стану людини, що призводить до відчуття провини, тривожності, депресії, агресивності та зниження самооцінки.

4. Прояви деструктивної поведінки. Під впливом постійних стресів людина починає переживати порушення когнітивних функцій. Для

зазначеного етапу є притаманними такі симптоми як ригідне мислення, розсіяна увага, зниження працездатності, концентрації та можливості вирішення складних завдань.

5. Психосоматичні прояви. На цьому етапі прояви порушень спостерігаються переважно на фізіологічному рівні та супроводжуються головними болями, погіршенням сну, підвищенням серцебиття і розладами травлення. Для цього періоду є притаманним зловживання шкідливими речовинами, як правило алкогольними напоями або тютюновими виробами.

6. Розчарування та негативні установки, що є останньою стадією розвитку професійного вигорання. На цьому етапі людина переживає втрату сенсу життя та безнадію, занурюючись в екзистенціальну кризу.

Варто зауважити, що у представленій вище моделі у повній мірі відображено етапи прогресу професійного вигорання, починаючи від спроб компенсації стресу, та закінчуючи повною дезадаптацією (Миколук, 2023: 32-34).

Додатково у науковій літературі пропонується виділяти систему чинників, що здійснюють вплив на професійне вигорання. У цьому зв'язку виокремлюють дві основні групи факторів, якими є наступні:

1. Індивідуальні чинники:

a. Соціально-демографічні, які включають характеристики особистості за віком, статтю, рівнем освіти, сімейним станом та тривалістю професійної діяльності.

b. Особистісні, до яких віднесено локус контролю, витривалість, стиль опору, тривожність, самооцінка, професійна мотивація, екстраверсія, ціннісні орієнтації, когнітивні процеси, рівень домагань, інтелект та здібність.

2. Організаційні чинники:

a. Базові організаційні чинники: умови роботи, дефіцит часу, умови праці, зміст праці, тривалість робочого часу, кількість відвідувачів, глибина взаємодії з оточуючими, гострота проблем відвідувачів, замученість до участі

у прийнятті рішень, зворотній зв'язок, самостійність у процесу трудової діяльності.

в. Соціально-психологічні: рольові конфлікти та рольова амбівалентність, зворотний зв'язок та соціальна підтримка (Василик, 2022: 18-20).

У зв'язку із вищевикладеним можливо зробити висновок, що професійне вигорання виступає в якості складного психологічного явища, яке виникає під впливом тривалої дії стресових факторів у сфері провадження трудової діяльності. Явище професійного вигорання характеризується багатогранною природою, оскільки виникає внаслідок взаємодії специфіки організаційного середовища та особистісних характеристик працівника. Оскільки професійне вигорання є складним психологічним синдромом, його наслідки здійснюють вплив на різноманітні сфери людської життєдіяльності, призводячи до зниження показників продуктивності, порушення міжособистісної комунікації та погіршення стану здоров'я. З цього випливає, що професійне вигорання є багатофакторним явищем, для якого є притаманною динамічність та проходження певних стадій.

1.3. Особливості психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери

Як вже було зазначено у попередніх розділах даної роботи, феномен психологічного вигорання є притаманним для представників різних спеціальностей. Зокрема, простежується структурна подібність психологічного вигорання у спеціальностей «суб'єктно-об'єктного» типу, що характеризується певними особливостями, що залежить від сутності професійної діяльності. У той же час, складові елементи емоційного вигорання переважає над редукцією професійних досягнень та деперсоналізацією. До того ж, їх особливість полягає у меншому ступені вираженості та рівні прояву складових елементів, порівняно із спеціальностями «суб'єкт-суб'єктного» типу. При цьому, в окремих випадках

може мати місце підвищення зовнішнього прояву елемента деперсоналізації, у зв'язку із чим можливо виявити певні суперечності, що обґрунтовує важливість вивчення особливостей психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери (Максимчук & Подкоритова, 2021: 112).

Вигорання фахівців ІТ-сфери є природним станом, що зумовлений різноманітними чинниками, у тому числі складними сесіями кодування, стислими термінами та великим обсягом роботи. Неможливість досягнення балансу між вимогами роботодавця та забезпеченням фізичного і психологічного благополуччя виступає одним із факторів, що у подальшому призводить до вигорання (Андрес, 2018: 6).

У процесі професійної діяльності фахівці ІТ-сфери налаштовані на роботу виключно зі знаковими комп'ютерними системами, проте фактично виникає необхідність у взаємодії з іншими людьми. Це потребує не лише високих показників розвитку емоційного інтелекту та розвитку компетентностей в емоційній сфері, але й фокусування уваги на подальшому розвитку перцептивних навичок (Квас, 2015: 121). У той же час, для фахівців у ІТ-сфері є притаманною замученість до командного формату виконання завдань, ефективність якої напряду залежить від ефективності комунікації з іншими працівниками, а, отже, й від показників розвитку емоційного інтелекту їх безпосереднього керівника (Занюк, 2002: 106).

Процес навчання та провадження професійної діяльності в ІТ-сфері часто здійснюють негативний вплив на розвиток вказаних елементів особистості. Як зазначає О. Дьомкіна, для успішних та психологічно стабільних фахівців ІТ-сфери є притаманним певний тип особистості, що характеризується специфічною структурною побудовою інтелектуальної діяльності. Це зумовлює виникнення потреби у повній раціоналізації пізнавальних процесів, що передбачає спрощення міжособистісного та емоційного компонентів, наприклад, шляхом поєднання високої здатності до абстрактного мислення, емоційної холодності, що дозволяж створювати

ідеально-логічні алгоритми. Отже, сукупність емоційних переживань формується в особистості через призму отримання інтелектуального задоволення (Дьомкіна, 2015: 457).

Психологічний портрет фахівця ІТ-сфери було створено Б. Шнейдерманом, в основу якого покладено урахування сукупності особистісних характеристик. До таких характеристик особистості дослідником віднесено наступні:

— інтровертність/екстравертність у процесі колективної міжособистісної комунікації та взаємодії з оточучими, надаючи перевагу ввічливому стилю взаємовідносин;

— високий/низький рівень збудженості. Найбільш позитивний вплив на підвищення продуктивності праці фахівця здійснює наявність середнього рівня збудливості;

— високі/низькі показники терпимості до невизначеності, що зумовлено потребою здійснення трудової діяльності фахівцями в умовах невстановленості великої кількості факторів;

— стрес та кризові ситуації, оскільки у випадку порушення термінів виконання поставлених завдань, фахівець повинен уміти ефективно продовжувати виконувати свою роботу (Golonka, Gawłowska, Mojsa-Kaja & Marek, 2019).

Сутність емоційного вигорання фахівців ІТ-сфери полягає у фізичному, емоційному та розумовому виснаженні працівників. Інколи зміст професійного вигорання обмежується звичайними емоційними реакціями на тривалість робочого часу чи виконання складних завдань. Проте, у випадку вигорання спостерігається стримування природного кар'єрного зростання працівника, а перебування у стані хронічного стресу, що передує вигорання, негативно впливає на соціальне та особисте життя індивіда, вражаючи нейроендокринні системи та когнітивні функції (Магдисюк & Федоренко, 2023: 27).

Для фахівців ІТ-сфери є притаманним існування наступних стресогенних чинників, що впливають на формування емоційного вигорання:

- тривалість робочого часу, яка може бути чітко невизначеною;
- обмежені терміни виконання поставлених завдань та нескінчені вимоги до роботи;
- велика кількість офіційних та неофіційних звернень без вихідних чи цілодобово;
- очікування реагування системи на помилки в будь-який час або виникнення потреби у допомозі користувачам у разі виникнення необхідності;
- швидкий перехід від одного проекту до іншого;
- в окремих компаніях існує усталена практика щодо необхідності спеціалізації в декількох ІТ-сферах;
- швидкий розвиток технологічних досягнень, що потребує постійного навчання та урахування змін;
- постійне зростання тиску на ринку праці, що зумовлено збільшенням кількості фахівців;
- відсутність меж між роботою та повсякденним життям;
- встановлення бюджетних обмежень, що може призводити до недостатності персоналу, низької заробітної плати та понаднормової роботи (Maudgalya, Wallace, Daraiseh & Salem, 2006: 286-287).

Для фахівців у ІТ-сфері є притаманними певні психологічні характеристики та особливості, до яких варто віднести наступні:

- високі показники розвитку інтелектуальних властивостей мислення та здібностей, дистанціювання від спілкування з іншими індивідами, поглиблення у власні переживання, інтровертивність, витримка, терпимість, уміння до швидкої адаптації, занижена чи нестійка самооцінка;
- низькі показники задоволеності потреби в активній діяльності, спорті, досягненні успіхів та фізичному навантаженні;

- незадоволеність потреб у позитивній прихильності чи спокої;
- низькі показники стресостійкості та висока психологічна вразливість;
- високі показники імпульсивності, а також низький рівень вольової саморегуляції та рефлексивності;
- необізнаність фахівців ІТ-сфери в існуванні проблеми емоційного вигорання, причин та наслідків, пошук певних симптомів залежно від ситуацій та обставин (Наугольник, 2015: 83).

Додатково у науковій літературі пропонують виділяти наступні психологічні характеристики особистості фахівців ІТ-сфери, до яких віднесено наступні:

1.Проактивність. Фахівці в ІТ-сфері часто розробляють проекти, в яких відсутні чітко визначені завдання та рамки. У подібних умовах ІТ спеціалісти мають характеризуватися проактивністю та здатністю до самостійного визначення завдань та етапів їх виконання.

2.Організаторські здібності. Часто ІТ спеціалісти розробляють проекти, що потребують координації роботи великої кількості учасників.

3.Командний дух. Оскільки ІТ-галузь має командний формат, то фахівці у досліджуваній сфері повинні вміти взаємодіяти в колективні та налагоджувати діалог із колегами.

4.Емоційна стабільність. Оскільки фахівці ІТ-галузі часто стикаються з невизначеністю поставлених завдань та численними змінами, вони повинні володіти навичками контролю за власними емоціями, що не дозволить втратити самоконтроль та ухвалювати необдумані рішення (Шнайдер, 2014: 145-146).

У контексті досліджуваного питання варто звернути увагу на те, що ІТ-галузь є однією із найдинамічніших та швидко розвиваючих галузей, внаслідок чого для фахівців досліджуваної сфери є притаманним формування специфічних мотивацій. Так, серед ключових мотивів до провадження трудової діяльності в ІТ-сфері варто виокремити наступні:

1. Матеріальні стимули, оскільки фахівці в ІТ-сфері переважно отримують високий дохід та різноманітні вигоди матеріального характеру.

2. Професійний розвиток. ІТ-галузь перебуває у постійному розвитку, внаслідок чого фахівці повинні самостійно навчатися новим методам і технологіям, що забезпечить їх професійне зростання.

3. Свобода творчої діяльності. В ІТ-сфері працівники мають реальну можливість для реалізації свого творчого потенціалу, що мотивує працівників до самореалізації.

4. Громадська значимість. ІТ-сфера здійснює великий вплив на життя суспільства, у зв'язку із чим фахівці у цій галузі можуть відчувати себе причетними до важливої справи та свою потрібність в суспільстві (Дубініна, 2020).

У цілому професійна мотивація фахівців у ІТ-галузі є складним феноменом, формування якого здійснюється під впливом різноманітних факторів, у тому числі особистісних характеристик індивіда, цінностей та установок, а також умов праці. З метою ефективної мотивації ІТ-спеціалістів існує необхідність в урахуванні усіх перелічених факторів. У той же час, фахівці в ІТ-галузі повинні володіти наступними професійними компетентностями:

1. Наявність теоретичних знань у галузі ІТ, а також в інших суміжних сферах.

2. Розвиток практичних навичок програмування, тестування та проектування.

3. Формування навичок командної роботи та ефективної взаємодії з колегами.

4. Розвиток критичного мислення та навичок пошуку нестандартних рішень.

5.Стресостійкість. Діяльність в ІТ-галузі пов'язана із високим рівнем впливу стресових факторів, у зв'язку із чим фахівці повинні уміти ефективно вирішувати проблемні завдання.

6.Розвиток комунікативних навичок, що зумовлено потребою в ефективному спілкуванні з оточуючими та відвідуючими (Дубініна, 2020).

Схильність до вигорання переважно зумовлена індивідуальними характеристиками особистості. Вони можуть відігравати роль допоміжних механізмів, що надають можливість працівникам забезпечувати збереження та формування механізмів захисту благополуччя, або навпаки, бути причиною підвищення вразливості до стресових ситуацій. Ризики емоційного вигорання є нижчими у людей, які володіють наступними характеристиками:

—гарний стан здоров'я;

—свідомість та цілеспрямованість турботи про свій фізичний стан;

—наявність успішного подолання стресових ситуацій у роботі та здатність до конструктивних змін у напружених ситуаціях;

—здатність до формування та підтримки оптимістичних установок щодо себе, інших індивідів та життя у цілому (Стаднюк, Давидович, Приходько, Олійник & Ширяєва, 2017: 146-147).

Специфіка провадження трудової діяльності в ІТ-сфері зумовлює необхідність створення конкретного середовища. Для такого середовища є притаманними наступні особливості:

1.Молодість. ІТ-галузь виступає в якості однієї з наймолодших сфер економіки, а середній вік працівників становить приблизно тридцять років.

2.Демографічне різноманіття. ІТ-галузь належить до однієї з найбільш демографічно різноманітних сфер економіки, до роботи в якій залучено фахівців із різним рівнем освіти, досвіду роботи та умовами культурного й соціального розвитку.

3.Гнучкі умови праці. Фахівці в ІТ-галузі часто працюють вдома чи через віддалене робоче місце, внаслідок чого існує можливість для гнучкої

організації свого робочого часу та забезпечити баланс між роботою та особистим життям (Дубініна, 2020).

Враховуючи особливості професійного середовища в ІТ-галузі, існує потреба у забезпеченні належного рівня взаємодії у наступних напрямках:

1. Командна робота. Фахівці в ІТ-галузі часто працюють із проектами, що потребують об'єднання зусиль та забезпечення координації великої кількості працівників.

2. Взаємодія з клієнтами. Фахівці в ІТ-сфері часто комунікують із клієнтами, що надає можливість більш точно зрозуміти їх прагнення і потреби, на підставі чого розробити рішення, яких вони потребують.

3. Взаємодія зі спеціалістами в інших сферах. Фахівці в ІТ-сфері часто стикаються із необхідністю отримати консультації від спеціалістів в інших сферах, наприклад, дизайнерами, бізнес-аналітиками, архітекторами тощо (Дубініна, 2020).

У той же час, організаційні фактори, які провокують емоційне вигорання, також не варто залишати поза увагою. Так, Дж. Муром було проведено емпіричне дослідження, за результатами якого встановлено, що для більшості виснажених працівників ІТ-сфери є притаманним вплив зовнішнього контролю з боку організації. Такі працівники потребують кращої організації робочого місця, запровадження процедур та розробки політики у межах компанії, що спрямовані на пом'якшення стресових ситуацій. У цьому зв'язку пропонуються наступні рекомендації у напрямку зниження рівня емоційного вигорання у фахівців ІТ-сфери:

— встановлення достатнього взаємозв'язку між усіма ланками системи, що спрямовано на мінімізацію несподіваних помилок;

— існує потреба у забезпеченні достатнього зворотного зв'язку між працівником та роботодавцем з питань, які стосуються статусу проектів та досягнення високих результатів;

—обізнаність працівників ІТ-сфери у виникненні необхідності працювати протягом ненормованого часу;

—задокументованість та узгодженість очікуваних результатів від проекту обома сторонами;

—проведення обговорень можливих змін у проекті, а не їх декларування;

—забезпечення чіткості у системі звітності та пріоритетних напрямках реалізації проектів;

—надання допомоги працівникам організації та налагодження комунікації з усіма ланками компаніями;

—визначення чіткої системи підзвітності у форматі «працівник – один керівник» (Максимчук & Подкоритова, 2021: 113-114).

Більшість фахівців в ІТ-сфері стикаються із численними стресами, що супроводжують життя сучасних людей в умовах технологізації та урбанізації. Не зважаючи на те, що подібні порушення можуть мати як біологічні та генетичні передумови, проте саме стресові ситуації виступають в якості каталізатора їх розвитку. До основних ознак переживання стресів фахівцями в ІТ-галузі прийнято відносити наступні:

—втрата енергії та фізичних сил, що неможливо відновити навіть після тривалого відпочинку;

—відсутність інтересу до життя та радості;

—виникнення проблем зі сном, наприклад, довге засинання вночі та неможливість прокинутися вранці;

—прагнення уникати спілкування з оточуючими, у тому числі з блтзькими родичами чи друзями;

—виникнення проблем з апетитом чи зміни в уподобаннях (Дубініна, 2020).

Також є необхідним розмежування емоційного вигорання та депресивних станів, оскільки в останньому випадку мова йде про зміни в

пізнавальній, емоційній та фізичній сферах. Так, у пізнавальній сфері спостерігається утруднення засвоєння нової інформації та погіршення концентрації уваги; сприйняття навколишнього середовища набуває негативного забарвлення, внаслідок чого виникає відчуття провини та безвихідності. У свою чергу, в емоційній сфері може простежуватися пригнічений настрій, втрата інтересу до певних речей, сльозливість та підвищені показники тривожності.

У фізичній сфері спостерігається порушення сну (безсоння чи надмірна сонливість), що належить від типу депресії. Також має місце постійна втома, слабкість та розлад сексуальних бажань; суттєво змінюються смаки, що призводить до втрати чи набору ваги. У залежності від тривалості та набору симптомів, депресія поділяється на три види: легка, помірна та важка (Черненко-Діба, 2018).

У зв'язку із вищевикладеним можливо зробити висновок, що особливостями діяльності в ІТ-сфері є поєднання різноманітних елементів, якими є мотиваційні, емоційно-вольові, інтелектуальні, біоенергетичні, фізичні та практичні. Професійне вигорання у фахівців ІТ-сфери є одним із факторів, що знижує показники емоційного інтелекту в процесі виконання професійних задач. До того ж, для діяльності в ІТ-галузі є притаманними специфічні умови роботи, що пов'язані з виникненням численних проблемних ситуацій, потребуючи творчого підходу, оригінальних, нестандартних та раціональних інструментів реалізації поставлених завдань.

Висновки до розділу 1

За результатами аналізу загальнотеоретичних аспектів дослідження синдрому професійного вигорання встановлено, що для нього є притаманним яскраве вираження симптомів, що здійснюють вплив не лише на трудову діяльність, але й на рівень життя в цілому. Внаслідок виникнення симптомів

професійного вигорання формуються ознаки дезінтеграції різноманітних психологічних сфер індивіда, зокрема мотиваційної, когнітивної, емоційної, соціально-психологічної та поведінкової, а також зниження здатності до адаптації. Встановлено, що найбільший вплив здійснюється на емоційну сферу, оскільки має місце активізація подальших дезінтеграційних процесів, які руйнують особистість. Саме внаслідок існування таких дезінтеграційних процесів знижуються показники психічної активності індивіда, позитивне сприйняття себе та навколишньої реальності, здійснюючи негативний вплив на подальший професійний та особистісний розвиток людини.

Професійне вигорання виступає в якості складного психологічного явища, яке виникає під впливом тривалої дії стресових факторів у сфері провадження трудової діяльності. Явище професійного вигорання характеризується багатогранною природою, оскільки виникає внаслідок взаємодії специфіки організаційного середовища та особистісних характеристик працівника. Оскільки професійне вигорання є складним психологічним синдромом, його наслідки здійснюють вплив на різноманітні сфери людської життєдіяльності, призводячи до зниження показників продуктивності, порушення міжособистісної комунікації та погіршення стану здоров'я. Отже, професійне вигорання є багатофакторним явищем, для якого є притаманною динамічність та проходження певних стадій.

Особливостями діяльності в ІТ-сфері є поєднання різноманітних елементів, якими є мотиваційні, емоційно-вольові, інтелектуальні, біоенергетичні, фізичні та практичні. Професійне вигорання у фахівців ІТ-сфери є одним із факторів, що знижує показники емоційного інтелекту в процесі виконання професійних задач. До того ж, для діяльності в ІТ-галузі є притаманними специфічні умови роботи, що пов'язані з виникненням численних проблемних ситуацій, потребуючи творчого підходу, оригінальних, нестандартних та раціональних інструментів реалізації поставлених завдань.

РОЗДІЛ 2

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕДУРИ ТА МЕТОДИК ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Організація дослідження та характеристика вибірки

На основі вивчених літературних джерел ми зробили висновок, що для працівників різних сфер, у тому числі й ІТ-галузі, є притаманним психологічне вигорання, що характеризується власними клінічними проявами, чинниками виникнення, потребуючи визначення індивідуальних способів профілактики. Враховуючи те, що явище психологічного вигорання працівників ІТ-сфери сьогодні набуває значного поширення для українського суспільства, існує нагальна потреба у проведенні дослідження даного питання. За основу нами було прийнято показники професійного вигорання, особливостей реагування на стресові ситуації, ставлення респондентів до професійної діяльності, умов праці, взаємин з колегами та перспектив розвитку, рівня тривожності та психологічного благополуччя фахівців ІТ-сфери.

Мета – емпірично дослідити показники психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери, клінічні прояви та чинники ризику.

Завдання дослідження:

- 1) Теоретично дослідити сутність психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери в колі психологічних досліджень;
- 2) Визначити особливості клінічних проявів, чинників ризику та показників психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери;
- 3) Проаналізувати результати емпіричного дослідження показників психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери;
- 4) Проаналізувати взаємозв'язок між показниками психологічного вигорання та основними характеристиками особистості фахівців ІТ-сфери.

Емпіричне дослідження проводилося у вигляді анонімного опитування із використанням інструментарію Google forms. До завдань емпіричного дослідження в рамках зазначеної роботи можливо віднести наступні:

1. Організація дослідження показників психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери.
2. Опис вибірки респондентів, а саме опитаних фахівців ІТ-сфери.
3. На основі методик діагностики психологічних характеристик фахівців у галузі ІТ, провести дослідження показників психологічного вигорання у працівників зазначеної сфери.
4. Розкриття змісту, етапів та проведення аналізу результату дослідження особливостей психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери.

На теоретичному етапі було вивчено ступінь розробленості проблеми, аналізувалися теоретичні поняття, підбирався методологічний апарат дослідження, здійснювалося структурування теоретичного матеріалу, було здійснено вибір діагностичного інструментарію, визначено структуру дослідження та принципи формування експериментальної вибірки.

Констатуючий етап включав проведення діагностичних досліджень з метою вивчення показників психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери. Отримані на цьому етапі результати надають можливість для подальшого розроблення науково-практичних рекомендацій щодо оптимізації роботи у напрямку подолання психологічного вигорання фахівців ІТ-сфери.

На аналітичному етапі було проведено аналіз показників, отриманих у процесі дослідження, інтерпретувалися отримані результати, формулювалися висновки. Вибудована логіка дослідження, дозволила структурувати роботу з виявлення особливостей психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери.

У дослідженні прийняли участь 140 фахівців ІТ-сфери, які працюють в компаніях різного рівня: від невеликих стартапів до міжнародних корпорацій. Вибірка формувалася за методом цілеспрямованого відбору (purposive sampling), враховуючи наступні критерії:

- стать (жіноча або чоловіча);
- вік (молодше 25 років; від 25 до 35 років; від 35 до 45 років; старше 45 років);
- спеціалізація в IT-сфері (Frontend, Backend, QA, Project Manager /Scrum Master, UI/UX, Product Manager, HR manager тощо);
- стаж роботи у IT-сфері (менше 1 року, 1-2 роки, 3-5 років, 6-9 років, 10-14 років, понад 15 років);
- поточний рівень фахівця (Junior, Middle, Senior, TeamLead тощо);
- зайнятість (віддалена робота, офіс, змішаний).

За загальними критеріями можливо виокремити наступні характеристики вибірки:

1. За гендерною приналежністю опитаних можливо поділити наступним чином: 89 жінок та 51 чоловік.

2. За віком: 12 осіб у віці менше 25 років; 74 особи у віці від 25 до 35 років; 49 осіб у віці від 35 до 45 років та 5 осіб старше 45 років.

3. Стаж роботи респондентів в IT-галузі розподілено наступним чином: менше 1 року – 8 осіб; 1-2 роки – 18 осіб; 3-5 років – 39 осіб; 6-9 років – 31 особа; 10-14 років – 29 осіб; більше 15 років – 15 осіб.

4. В залежності від специфіки робочого респонденти поділяються наступним чином: 19 осіб працюють у змішаному форматі; 8 осіб працюють в офісі та 113 осіб – повністю віддалено.

5. Переважна більшість респондентів займають поточну позицію Senior (50 осіб) та Middle (33 особи). Також значна кількість опитаних займають позицію TeamLead (26 осіб) та Junior (17 осіб). По одному респонденту у вибірці займають позиції CDTO, CEO, Freelancer, God, Head, Head of Legal, Junio+, Manager, Middle+/Master. Ще 5 респондентів займають інші позиції на ринку IT-послуг.

У графічній формі основні характеристики вибірки для проведення емпіричного дослідження представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Характеристика вибірки для проведення емпіричного дослідження

Характеристика	Кількість	%
<i>Статевий розподіл респондентів</i>		
Жінки	89	63,57%
Чоловіки	51	36,43%
<i>Розподіл респондентів за віком</i>		
Молодше 25 років	12	8,57
Від 25 до 35 років	74	52,86
Від 35 до 45 років	49	35
Старше 45 років	45	3,57
<i>Робочий графік</i>		
Змішаний	19	13,57
Офіс	8	5,71
Повністю віддалений	113	80,72
<i>Стаж роботи</i>		
Менше 1 року	8	5,72
1-2 роки	18	12,86
3-5 років	39	27,86
6-9 років	31	22,14
10-14 років	29	20,71
15 років та більше	8	5,72

Під час проведення емпіричного дослідження була здійснена діагностика рівня емоційного виснаження, відчуття апатії до роботи та ефективності у професійній діяльності. Важливим кроком в нашому дослідженні було проведення кореляційного аналізу за критерієм Пірсона між основними досліджуваними нами показниками психологічного вигорання фахівців ІТ-сфери який ми здійснили з використанням статистичної програми.

У подальшому ми обробили отримані нами дання за всіма методиками математично та проінтерпретували отримані данні, що наведено у

наступному розділі нашої роботи. Враховуючи усі представлені заходи організації та загальні аспекти проведення емпіричного дослідження, пропонуємо більш детально проаналізувати основні методики, використані нами у процесі даної роботи.

2.2. Характеристика методик проведення емпіричного дослідження

Як вже було зазначено, у дослідженні приймали участь 140 фахівців у IT-сфері, з яких 89 жінок та 51 чоловік. Першою методикою нашого дослідження є Шкала психологічного вигорання К. Маслач, що спрямована на визначення рівня емоційного виснаження, відчуття апатії до роботи та ефективності у професійній діяльності. Бланк опитування за даною методикою представлено у Додатку 1. За допомогою використання зазначеного опитувальника існує можливість для визначення особистісних характеристик за трьома шкалами:

1. Емоційне виснаження (5 тверджень), що супроводжується зниженням емоційного фону, емоційним перенавантаженням та байдужістю.

2. Деперсоналізація (2 твердження), що проявляється у виді деформації відносин з оточуючими. Зокрема, може спостерігатися залежність від оточуючих чи, навпаки, підвищення негативізму, цинічності почуттів та установок по відношенню до колег або підлеглих.

3. Редукція особистих досягнень (3 тверджень), що полягає у формуванні тенденцій до негативного оцінювання себе, своїх професійних успіхів та досягнень, негативізмі щодо професійних можливостей, нівелювання особистої гідності, обмеженні власних можливостей, а також ігноруванні власних обов'язків по відношенню до інших.

Оцінка варіантів відповідей здійснюється наступним чином: 0 балів – ніколи; 1 бал – дуже рідко; 3 бали – іноді; 4 бали дуже часто; 5 балів –

постійно. Розрахунок результатів опитування здійснюється за кожною із субшкал: низький, середній та високий, наступним чином:

1. Емоційне виснаження: загальна сума балів за питаннями 1, 2, 3, 5 та 10.
2. Деперсоналізація: загальна сума балів за питаннями 6 та 7.
3. Редукція особистих досягнень: загальна сума балів за питаннями 4, 8 та 9.

Чим вищою є загальна сума балів за кожною зі шкал, тим більшим є вираження різних сторін вигорання. Загальний рівень вигорання за усіма трьома шкалами визначається шляхом визначення суми усіх балів.

Наступною методикою нашого дослідження є опитувальник копінг-стратегій Р. Лазаруса та С. Фолкмана (скорочена форма), за допомогою якого можливо визначити особливості реагування на стресові ситуації. У процесі дослідження за даною методикою респондентам пропонуються 10 тверджень (Додаток 2), що стосуються поведінки у складних життєвих обставинах, а опитуваний повинен оцінити частоту використання та визначення ключових копінг-стратегій за восьми шкалами:

1. Конфронтація, для якої є притаманною нераціональна та нецілеспрямована поведінкова реакція, ворожість, імпульсивність, постійна корекція стратегії поведінки, надсильне завзяття, коли копінг-стратегія сприймається в якості результату для розрядки емоційної напруги.

2. Дистанціювання, що перебачає суб'єктивне знецінення значимості проблеми, раціоналізацію, переключення уваги та знецінення стимулів.

3. Самоконтроль, що характеризується приховуванням переживань та емоцій, мінімізацією їх впливу на процеси оцінювання ситуації, надмірним контролем за поведінкою та бажанням приховати власні переживання від навколишнього світу.

4. Пошук соціальної підтримки, що визначається активними діями у напрямку залучення зовнішніх ресурсів, які супроводжуються потребою у співпереживанні, пошуку осіб, які можуть надати реальну допомогу.

5. Прийняття відповідальності, що супроводжується прийняттям на себе повної відповідальності за прийняті рішення, вирішення проблем, а також наслідки таких рішень, які поєднуються із надмірною критикою себе та своїх дій.

6. Втеча-уникнення, що супроводжується реакцією різноманітних форм уникнення та ігнорування проблем, наприклад, заперечення, нереальність очікувань, фантазування, неприйняття відповідальності за прийняті рішення, пасивність, використання засобів компенсації (алкоголізм, переїдання, тютюнова залежність тощо).

7. Планування рішення, що передбачає проведення аналізу ситуації та моделювання можливої поведінки і власних дій, що спрямовано на забезпечення конструктивного вирішення проблем.

8. Позитивна переоцінка, в основу якої покладено переосмислення проблематики з позитивної точки зору, її осмислення як одного з етапів розвитку, що супроводжується філософським сприйняттям проблеми та активною роботою у напрямку саморозвитку (Ігумнова, 2019: 59-60).

Відповіді на питання оцінюються за шкалою від 0 до 4 наступним чином: 0 – ніколи; 1 – рідко; 2 – іноді; 3 – часто; 4 – завжди. Чим вища сума балів, тим нижчий рівень емоційного вигорання та вищі показники адаптації особистості до стресових умов.

Третьою методикою нашого дослідження є Шкала задоволеності працею (Spector – скорочена форма), за допомогою якої можливо виявити ставлення респондентів до професійної діяльності, умов праці та взаємовідносин з колегами, а також перспектив професійного розвитку. Опитувальник складається з 10 тверджень (Додаток 3), розподілених на 9 шкал, кожне з яких оцінюється за шестибальною шкалою Лайкерта: 1 –

повністю не згоден; 2 – здебільшого не згоден; 3 – частково не згоден; 4 – частково згоден; 5 – здебільшого згоден; 6 – повністю згоден. Загальна сума усіх балів, отримана за відповідями на 10 тверджень, може варіюватися від 10 до 60 та інтерпретується наступним чином:

- від 10 до 30 балів – низький рівень;
- від 31 до 40 балів – середній рівень;
- від 41 до 60 балів – високий рівень.

Четвертою методикою нашого дослідження є Шкала тривожності Спілбергера-Ханіна (скорочена форма), що дозволяє оцінити рівень тривожності як постійної риси характеру та реакції на навколишні події. Зазначений опитувальник передбачає надання відповідей на 10 тверджень, що мають відношення до стану тривожності та особливостей особистості. У процесі розробки даної методики Спілбергер визначав стан тривожності як явище, для якого є притаманними свідоме сприйняття загрози та напруги, що поєднуються із активізацією чи збудливістю автономної нервової системи. В якості риси індивіда, тривожність є певною мотивацією чи диспозитивністю поведінкових характеристик, за допомогою яких встановлюється обов'язок осіб до сприйняття різноманітних об'єктивних обставин безпеки в ролі таких, що становлять загрозу, змушуючи реагувати за допомогою тривожності, показники яких не співвідносяться із реальною небезпекою.

За допомогою використання шкали реактивної та особистісної тривожності людини можливо здійснити диференційне вимірювання тривожності, сприймаючи її в якості особистісної властивості та стану в цілому. В Україні прийнято використовувати зазначену методику в модифікації Ю.Л. Ханіна. Реактивна чи ситуативна тривожність визнається специфічним суб'єктивним станом у певний проміжок часу, для якого є притаманними емоції, які переживає конкретний індивід. До таких емоцій варто віднести наступні: напруга, занепокоєння, заклопотаність, нервозність у певних умовах. За загальним правилом такий стан має місце у випадку

прояву певної емоційної реакції як відповіді на екстремальні чи стресові умови, для якого є характерними різні показники інтенсивності та динаміка (Опитувальник Спілбергера-Ханіна, 2016).

Сутність методики Спілбергера-Ханіна на визначення тривожності полягає в обранні того варіанта відповіді, який відповідає стану людини в певний проміжок часу. На кожне питання передбачено чотири варіанти відповіді, які є наступними:

- майже ніколи – 1 бал;
- іноді – 2 бали;
- часто – 3 бали;
- майже завжди – 4 бали.

За результатами проведеного опитування здійснюється розрахунок відповідного показника за наступною формулою:

$$PT = \sum 1 - \sum 2 + 12, \text{ де}$$

$\sum 1$ – загальна сума усіх балів за результатами відповіді на питання 3, 4, 6, 7, 9;

$\sum 2$ – загальна сума усіх балів за результатами відповіді на питання 1, 2, 5, 8, 10 (Опитувальник Спілбергера-Ханіна, 2016).

У випадку, коли показники тривожності не перевищують 15 балів, це свідчить про відсутність особливо тривожного стану, тобто мова йде про низький рівень тривожності. Якщо загальна сума балів складає від 16 до 22, то має місце помірна тривожність. У разі, коли сума балів становить 23 та більше балів, можливо стверджувати про високу тривожність.

Наявність високих показників тривожності свідчить про існування невротичних конфліктів, емоційних чи невротичні зриви та психосоматичні захворювання. У разі низької тривожності, особливо при сумі показників менше 10-ти балів, мають місце депресивні, ареакивні та низькі мотиваційні стани (Опитувальник Спілбергера-Ханіна, 2016). Бланк опитування за даною методикою представлено у Додатку 4.

Останньою методикою нашого дослідження є Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф. Зазначена методика виступає в якості інструмента, призначеного для оцінки рівня психологічного благополуччя в різних аспектах життя особистості. Методика включає в себе 6 шкал, що оцінюють позитивні відносини з іншими, автономію, керування оточенням, особистісне зростання, мету в житті та самоприйняття. Бланк опитування за вказаною методикою представлено у Додатку 5.

За результатами тестування можна виявити, наскільки високий або низький рівень психологічного працівників ІТ-сфери. Це дозволяє зрозуміти, як умови провадження трудової діяльності впливають на психологічний стан працівників ІТ-галузі та їхнє сприйняття власного життя. Кожному з тверджень приписується значення у балах, що дорівнює числовому значенню відповіді у бланку відповідей. Частина пунктів інтерпретуються у зворотних значеннях:

Варіант відповіді	У прямому значенні	У зворотному значенні
Абсолютно не згоден	1 бал	6 балів
Не згоден	2 бали	5 балів
Швидше не згоден	3 бали	4 бали
Швидше згоден	4 бали	3 бали
Згоден	5 балів	2 бали
Повністю згоден	6 балів	1 бал

Загальна кількість балів складає від 10 до 60. Загальний показник психологічного благополуччя, що має наступні рівні виразності:

- 0-20 балів – низький рівень психологічного благополуччя;
- 21-40 – середній рівень психологічного благополуччя;
- 41 і більше – високий рівень психологічного благополуччя (Єрмолаєва, 2017).

Представлені вище методики емпіричного дослідження забезпечують комплексний аналіз ключових аспектів психоемоційного стану працівників ІТ-сфери: рівня емоційного вигорання (шкала психологічного вигорання К. Маслач), стратегій подолання стресу (опитувальник Р. Лазаруса та С. Фолкмана), задоволеності працею (шкала П. Спектора), рівня тривожності

(шкала Спілбергера-Ханіна) та загального психологічного благополуччя (шкала К. Ріфф). Кожна із перелічених методик надає можливість для проведення кількісної оцінки відповідних психологічних явищ, значно підвищуючи об'єктивність отриманих результатів.

Використання багаторівневого діагностичного інструментарію забезпечує комплексний підхід до подальшого аналізу психологічного стану фахівців ІТ-галузі, що характеризується високими показниками навантаження, нестабільністю та емоційною напруженістю. Результати емпіричного дослідження, отримані за допомогою представлених методик, виступили в якості основи для проведення подальшої статистичної обробки та інтерпретації даних, що більш детально розкрито у наступному розділі даної роботи.

Висновки до розділу 2

За результатами визначення процедури та методик проведення емпіричного дослідження можливо сформулювати наступні висновки.

1. За результатами аналізу наукових джерел встановлено, що питання психологічного вигорання фахівців ІТ-галузі є досить актуальним, що зумовлено провадженням трудової діяльності в умовах високоінтенсивного інформаційного середовища та під впливом психоемоційних навантажень. За допомогою ретельно підбраного діагностичного інструментарію було сформовано вибірку із 140 респондентів, які працюють в ІТ-компаніях різного рівня: від невеликих стартапів до міжнародних корпорацій. Вибірка формувалася за методом цілеспрямованого відбору (*purposive sampling*), враховуючи наступні критерії: стать; вік; спеціалізація в ІТ-сфері; стаж роботи у ІТ-сфері; поточний рівень фахівця; зайнятість. Підібраний методологічний інструментарій дослідження забезпечив виявити показники емоційного виснаження працівників ІТ-галузі, а також виявити статистично

значущі кореляції між загальними показниками вигорання та психологічними характеристиками особистості.

2. Проаналізовані методики емпіричного дослідження забезпечують комплексний аналіз ключових аспектів психоемоційного стану працівників ІТ-сфери: рівня емоційного вигорання (шкала психологічного вигорання К. Маслач), стратегій подолання стресу (опитувальник Р. Лазаруса та С. Фолкмана), задоволеності працею (шкала П. Спектора), рівня тривожності (шкала Спілбергера-Ханіна) та загального психологічного благополуччя (шкала К. Ріфф). Кожна із перелічених методик надає можливість для проведення кількісної оцінки відповідних психологічних явищ, значно підвищуючи об'єктивність отриманих результатів.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ

3.1. Аналіз та інтрепретація результатів емпіричного дослідження

У процесі проведення емпіричного дослідження було використано сукупність спеціальних методик психологічної діагностики. По-перше, було проведено визначення показників емоційного вигорання працівників ІТ-галузі, використовуючи Шкалу психологічного вигорання К. Маслач. Респондентам було запропоновано надати відповіді на 10 питань, на підставі яких визначено показники психологічного вигорання. Результати опитування за вказаною вище методикою представлено у Додатку 6. В узагальненому вигляді зазначені відомості представлено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Результати визначення показників емоційного вигорання (К. Маслач)

Шкала	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Інтегральний показник емоційного вигорання	37	26,43	92	65,71	11	7,86
Емоційне виснаження	19	13,57	104	74,28	17	12,14
Деперсоналізація	49	35	74	52,86	17	12,14
Редукція	9	6,43	98	70	33	23,57

За результатами проведеного дослідження встановлено, що 12,14% респондентів мають високі показники емоційного виснаження, що свідчить про відчуття перевтоми та емоційної спустошеності. Такі працівники відчувають втому ще на початку робочого дня та мають проблеми щодо мобілізації внутрішнього ресурсу для виконання трудових обов'язків. При цьому, 13,57% опитаних мають низькі показники емоційного виснаження, що

свідчить про емоційну стабільність та достатність внутрішніх ресурсів для провадження трудової діяльності.

За шкалою деперсоналізації встановлено, що у 12,14% опитаних високі показники байдужості, цинізму та негативного ставлення до оточуючих. Такі люди скільні до механічного та безособового спілкування, уникання емоційного зв'язку. При цьому, 35 % опитаних характеризуються низькими показниками деперсоналізації, що свідчить про збереження відчуття емпатії та позитивного ставлення до інших.

Аналіз результатів опитування за шкалою редукції особистісних досягнень показав, що у переважній більшості респондентів (70%) зазначений показник перебуває на середньому рівні. При цьому, для 23,57% опитаних показники редукції особистісних досягнень перебувають на високому рівні, що свідчить про задоволення професійними досягненнями та наявність адекватної самооцінки. У свою чергу, 6,43% респондентів мають низькі показники редукції особистісних досягнень, що свідчить про високий рівень психологічного вигорання.

Узагальнивши результати опитування визначено інтегральний показник емоційного вигорання. Так, у переважній більшості опитаних (65,71%) виявлено середній рівень психологічного вигорання, що може свідчить про існування початкової фази вигорання та необхідності звернути увагу на свій психоемоційний стан, у тому числі й шляхом запровадження профілактичних заходів. Для таких працівників є притаманним періодичне виникнення дратівливості, втоми, байдужості, зниження емпатії до колег, нестабільність відчуття задоволеності своїми досягненнями; має місце зниження ентузіазму, проте зберігається загальна працездатність.

У 7,86% працівників ІТ-галузі виявлено високі показники психологічного вигорання, що свідчить про хронічний характер переживань та потребує фахової психологічної допомоги, оскільки може призводити до погіршення загального фізичного та психологічного здоров'я, або

професійної деформації. Для таких працівників є притаманними високі показники емоційної виснаженості, апатії, втомленості, відстороненості від роботи, байдужості та роздратованості, відчуття власної неефективності та знецінення своїх зусиль; до того ж, можуть спостерігатися такі психосоматичні симптоми як головний біль, тривожність та порушення сну.

26,43% респондентів мають низькі показники психологічного вигорання, що свідчить про стійкість особистості до стресів та відсутність надмірного навантаження. Такі індивіди відчують себе енергійно стабільними та енергійними, зберігають позитивне відношення до колег і поставлених завдань, професійно реалізовані та отримують задоволення від роботи, вмотивовані та високо оцінюють свою роботу.

Другою методикою, яку нами використано в рамках даного емпіричного дослідження, є опитувальник копінг-стратегій Р. Лазаруса та С. Фолкмана. На підставі зазначеної методики нами визначено особливості реагування працівників ІТ-галузі на стресові ситуації, що представлено у Додатку 7. В узагальненому вигляді результати проведеного опитування представлено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Результати визначення копінг-стратегій Р. Лазаруса та С. Фолкмана

Методика	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Опитувальник копінг-стратегій Р. Лазаруса та С. Фолкмана	10	7,14%	126	90%	4	2,86%

За результатами представленої вище дослідження встановлено, що 7,14% респондентів мають низькі показники визначення копінг-стратегій, що свідчить про те, що ними не використовуються такі стратегії. При цьому, такі працівники ІТ-галузі можуть свідомо ігнорувати існуючі проблеми, що призводить до неефективної адаптації.

У переважної більшості опитаних (90%) виявлено середні показники визначення копінг-стратегій, що свідчить про ситуативний підхід до визначення тих чи інших стратегій. Для таких працівників є притаманною гнучкість в адаптації, враховуючи контекст і конкретну ситуацію.

2,86% респондентів активно використовують чітко визначені копінг стратегії. При цьому, такими стратегіями можуть бути як адаптивні, наприклад, планування, так і неадаптивні – уникнення проблеми.

Третьою методикою, яку нами було використано в рамках проведення емпіричного дослідження, є Шкала задоволеності працею (Spector). Результати опитування за даною методикою представлено у Додатку 8. В узагальненому вигляді показники задоволеності працею представлено у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Результати визначення показників задоволеності працею

Методика	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Шкала задоволеності працею (Spector)	15	10,72%	24	17,14%	101	72,14%

За результатами проведеного дослідження встановлено, що переважна більшість працівників ІТ-галузі мають високі показники задоволеності працею, умовами трудової діяльності, взаємовідносинами з колегами, змістом виконуваних завдань та перспективами професійного розвитку. Такі працівники відчують високий рівень задоволеності до виконання спільних завдань, мотивацію до розвитку в професійній сфері та відданість компанії. Вони менш схильні до емоційного вигорання, мають вищі показники психологічного здоров'я, продуктивності та емоційної стабільності.

У 17,14% респондентів виявлено середні показники задоволеності працею. Такі працівники мають переважно помірно позитивне чи нейтральне

ставлення до роботи; вони можуть виражати невдоволення одними аспектами роботи, проте бути цілком задоволеними іншими. Як правило, такі співробітники потребують додаткової мотивації чи покращення умов праці.

Низькі показники задоволеності працею виявлено у 10,72% респондентів. Це свідчить про відчуття незадоволеності більшістю аспектів трудової діяльності; вони можуть демонструвати прояви вигорання, де мотивації, внутрішнього протесту або бажання змінити роботи. Для таких працівників є притаманними висока конфліктність, стрес, переживання відчуття несправедливості чи недооціненості виконуваної роботи.

Четвертою методикою, яку нами було використано у рамках проведення емпіричного дослідження є шкала тривожності Спілбергера-Ханіна. Результати визначення зазначених показників представлено у Додатку 9. В узагальненому вигляді результати проведеного опитування представлено на рис. 3.1.

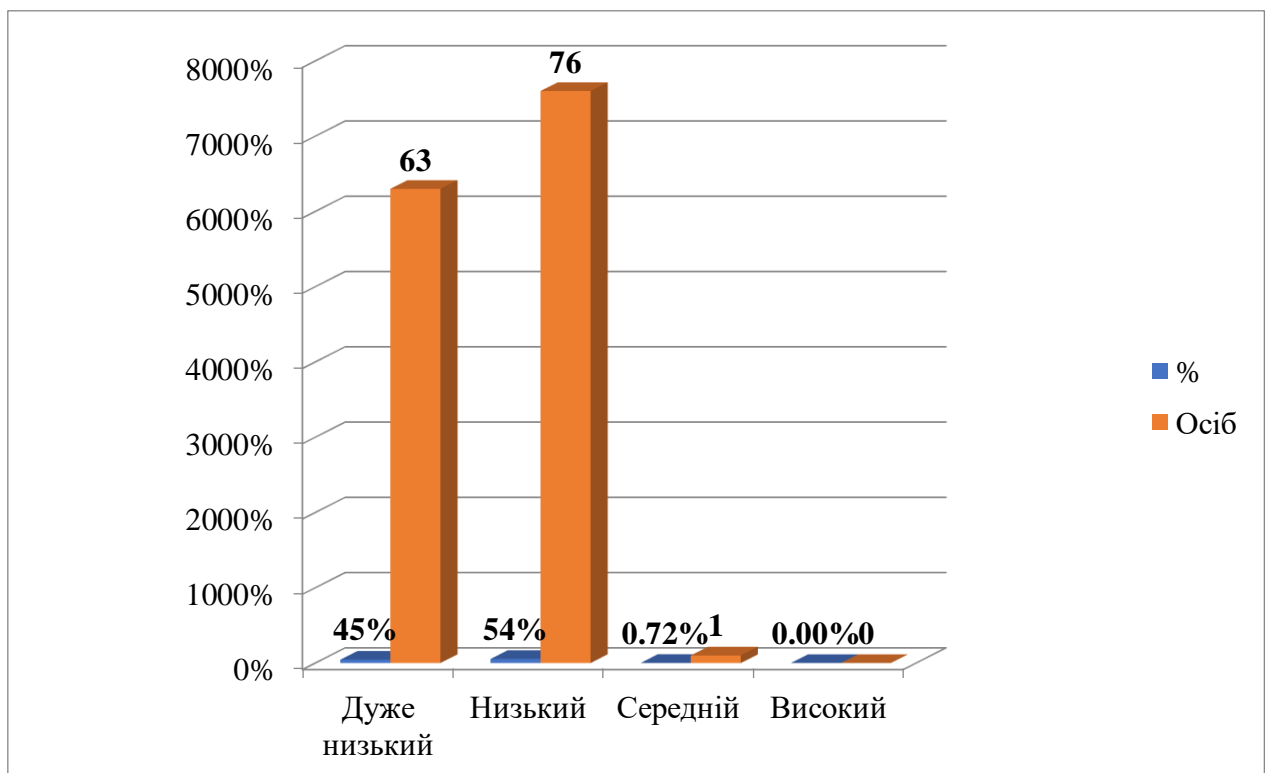


Рис. 3.1. Результати опитування за шкалою тривожності Спілбергера-Ханіна

За результатами проведення оцінювання рівня тривожності фахівців ІТ-сфери встановлено, що у 45% опитаних зазначені показники перебувають на дуже низькому рівні. Це може свідчити про заниження оцінки свого емоційного стану чи наявність певної захисної реакції. До того ж, у таких працівників можуть простежуватися прояви депресії, ареаактивних станів та низької мотивації до роботи.

У 54,28% опитаних показники тривожності перебувають на низькому рівні. Такі працівники є спокійними та врівноваженими; вони контролюють свої емоції та адекватно реагують на вплив зовнішніх чинників.

Лише у 0,72% опитуваних (1 особа) виявлено середні показники тривожності, що у цілому є оптимальним, нормальним та адаптивним рівнем тривожності, що не впливає на нормальну професійну діяльність. Такі індивіди адекватно реагують на стреси та зберігають контроль за власною поведінкою. Позитивним моментом у контексті даного дослідження є відсутність респондентів із високими показниками тривожності.

Останньою методикою нашого дослідження є Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф. Результати визначення зазначених показників представлено у Додатку 10. В узагальненому вигляді результати проведеного опитування представлено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Результати визначення показників психологічного благополуччя

Методика	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф	3	2,14%	45	32,14%	92	65,72%

За результатами дослідження показників психологічного благополуччя працівників ІТ-галузі встановлено, що у переважній більшості (65,72%) опитуваних зазначений показник перебуває на високому рівні. Для таких

працівників є притаманною висока самооцінка, глибоке сприйняття себе та емоційна зрілість; вони мають значущі соціальні стосунки та відкриті для спілкування, мають чітко визначений сенс життя та приймають на себе відповідальність за прийняті рішення. Такі індивіди мають суб'єктивне відчуття контролю над життєвими обставинами, а також мають стійку потребу в самореалізації, здатні до особистісного зростання та відкриті для пізнання нового.

У 32,14% респондентів виявлено середні показники психологічного благополуччя, що є цілком притаманним для більшості населення, свідчить про відносну емоційну стабільність, проте потребує додаткового особистісного розвитку. Для таких осіб є притаманним виважений підхід до прийняття себе та позитивне відношення до себе як до особистості, яка має власні внутрішні суперечності. Такі люди здатні частково реалізувати свої бажання, проте відчуття сенсу життя не сформовано чітко; не зважаючи на уміння долати життєві перепони, періодично вони відчувають безсилля.

Низькі показники психологічного виявлено у 2,14 % респондентів, що свідчить про можливі депресивні чи дезадаптивні стани, переживання тривожності чи низькі показники мотивації. Такі індивіди переживають труднощі в процесі соціальної комунікації та прагнуть міжособистісної ізоляції; вони не мають чіткої життєвої мети, характеризуються пасивною позицією, відчувають безсилля та страх перед можливими змінами.

У зв'язку із вищевикладеним можливо зробити висновок, що у процесі проведення емпіричного дослідження було використано сукупність стандартизованих психодіагностичних методик, що дозволило сформулювати комплексне уявлення про основні характеристики особистості фахівців ІТ-сфери та ступінь професійного вигорання. Узагальнені результати свідчать про наявність помірних показників психологічного вигорання у переважній кількості опитаних, що підтверджується проявами емоційної нестабільності, втомленості, зниження емпатії та задоволеності результатами професійної

діяльності. При цьому, значна частина працівників ІТ-галузі демонструє достатні показники наявності внутрішніх ресурсів, що сприяють зниженню професійних навантажень, що підтверджується високими показниками психологічного благополуччя та задоволеності працею.

Деякі опитані перебувають у стані яскраво вираженого емоційного вигорання, що може стати потенційним ризиком для їх фізичного та психологічного здоров'я, а також можливості ведення ефективної професійної діяльності. Такі індивіди потребують психоемоційної підтримки та впровадження програми протидії стресам у процесі трудової діяльності. Отже, вагому роль для зниження ризиків професійного вигорання працівників ІТ-галузі відіграє формування психологічно сприятливого робочого середовища, запровадження програм емоційного розвитку та регулярного моніторингу психоемоційного стану працівників, які працюють в умовах великого навантаження.

3.2. Аналіз взаємозв'язків між показниками психологічного вигорання та основних характеристик особистості фахівців ІТ-сфери

Основне завдання нашої роботи – дослідити чинники впливу на емоційне вигорання і в першу чергу ми застосували кореляційний аналіз задля встановлення можливих зв'язків. Досліджуючи кореляційні шкали методики емоційного вигорання Маслач (МВІ) зі шкалами опитувальника копінг-стратегій (Lazarus & Folkman) (таблиця 3.5) було встановлено:

1. Шкали Емоційного вигорання, Деперсоналізації та Вигорання позитивно корелюють зі шкалою Уникнення (коефіцієнти Спірмена відповідно: 0.334***, 0.203*, 0.376***; $p < .05$).

2. Шкала Редукції професійних досягнень негативно корелює зі шкалою Уникнення (коэф. Спірмена = -0.310**, $p < 0.001$), а також позитивно корелює зі шкалами Проблемно-орієнтованого копіngu (коэф. Спірмена =

0.287**, $p = 0.001$) та Емоційно-орієнтованого копінгу (коэф. Спірмена = 0.199*, $p = 0.026$).

Таблиця 3.5.

Кореляційні зв'язки шкал методики емоційного вигорання Маслач (МВІ) зі шкалами опитувальника копінг-стратегій (Lazarus & Folkman)

		Проблемно-орієнтований копінг	Емоційно-орієнтований копінг	Уникнення
Емоційне вигорання	коэф. Спірмена	-0.106	-0.041	0.334***
	p	0.240	0.652	<.001
Деперсоналізація	коэф. Спірмена	-0.134	-0.046	0.203*
	p	0.135	0.607	0.023
Редукція професійних досягнень	коэф. Спірмена	0.287**	0.199*	-0.310***
	p	0.001	0.026	<.001
Вигорання	коэф. Спірмена	-0.155	-0.076	0.376***
	p	0.084	0.402	<.001

Досліджуючи кореляційні зв'язки між шкалами методики емоційного вигорання Маслач (МВІ) та шкалою задоволеності працею (Spector) (таблиця 3.6), було встановлено кореляції зі шкалою Задоволеність працею для кожної зі шкал вигорання: Емоційне вигорання (коэф. Спірмена = -0.469***, $p < .001$), Деперсоналізація (коэф. Спірмена = -0.231**, $p = 0.010$), Редукція професійних досягнень (коэф. Спірмена = 0.520***, $p < .001$) та інтегральна шкала Вигорання (коэф. Спірмена = -0.531***, $p < .001$).

Таблиця 3.6

Кореляційні зв'язки шкал методики емоційного вигорання Маслач (МВІ) зі шкалою задоволеності працею (Spector)

		Задоволеність працею
Емоційне вигорання	коэф. Спірмена	-0.469***
	p	<.001
Деперсоналізація	коэф. Спірмена	-0.231**

Закінчення таблиці 3.6

	p	0.010
Редукція професійних досягнень	коэф. Спірмена	0.520***
	p	<.001
Вигорання	коэф. Спірмена	-0.531***
	p	<.001

Досліджуючи кореляційні зв'язки шкал методики емоційного вигорання Маслач (MBI) зі шкалами опитувальника діагностики тривожності Спілбергера–Ханіна (таблиця 3.7), було встановлено кореляції кожної зі шкал методики емоційного вигорання Маслач як з Ситуативною, так і з Особистісною тривожністю. При цьому встановлено сильні кореляції Емоційного вигорання та інтегральної шкали Вигорання з Ситуативною тривожністю та практично сильні кореляції цих шкал з Особистісною тривожністю. Решта кореляцій виявилась середньою за силою. Для шкали Редукція професійних досягнень встановлено негативні кореляції, для решти шкал – позитивні.

Таблиця 3.7

Кореляційні зв'язки шкал методики емоційного вигорання Маслач (MBI) зі шкалами опитувальника діагностики тривожності Спілбергера–Ханіна

		Ситуативна тривожність	Особистісна тривожність
Емоційне вигорання	коэф. Спірмена	0.589***	0.458***
	p	<.001	<.001
Деперсоналізація	коэф. Спірмена	0.232**	0.176*
	p	0.009	0.049
Редукція професійних досягнень	коэф. Спірмена	-0.259**	-0.236**
	p	0.004	0.008
Вигорання	коэф. Спірмена	0.567***	0.448***
	p	<.001	<.001

Досліджуючи кореляційні зв'язки між шкалами методики емоційного вигорання Маслач (МВІ) та шкалами опитувальника психологічного благополуччя (К. Ріфф) (таблиця 3.8), було встановлено:

1. Шкала Емоційного вигорання негативно корелює зі шкалами Самоприйняття (коэф. Спірмена = -0.209^* , $p = 0.019$) та Контроль над середовищем (коэф. Спірмена = -0.260^{**} , $p = 0.003$).

2. Шкала Деперсоналізації негативно корелює зі шкалою Позитивні взаємини з іншими (коэф. Спірмена = -0.179^* , $p = 0.045$).

3. Шкала Редукція професійних досягнень позитивно корелює зі всіма шкалами психологічного благополуччя: Самоприйняттям (коэф. Спірмена = 0.293^{***} , $p < .001$), Позитивними взаєминами з іншими (коэф. Спірмена = 0.234^{**} , $p = 0.009$), Автономією (коэф. Спірмена = 0.295^{***} , $p < .001$), Контролем над середовищем (коэф. Спірмена = 0.322^{***} , $p < .001$) та Особистісним зростанням (коэф. Спірмена = 0.400^{***} , $p < .001$).

4. Шкала Вигорання негативно корелює з Самоприйняттям (коэф. Спірмена = -0.224^* , $p = 0.012$), Позитивними взаєминами з іншими (коэф. Спірмена = -0.184^* , $p = 0.040$), Автономією (коэф. Спірмена = -0.196^* , $p = 0.028$) та Контролем над середовищем (коэф. Спірмена = -0.280^{**} , $p = 0.002$).

Таблиця 3.8

Кореляційні зв'язки шкал методики емоційного вигорання Маслач (МВІ) зі шкалами опитувальника психологічного благополуччя (К. Ріфф)

		Само- прийняття	Позитивні взаємини з іншими	Автономія	Контроль над середовищем	Особистісне зростання
Емоційне вигорання	коэф. Спір.	-0.209^*	-0.116	-0.137	-0.260^{**}	-0.067
	p	0.019	0.199	0.129	0.003	0.459
Деперсоналізація	коэф. Спір.	-0.024	-0.179^*	-0.138	-0.067	0.027
	p	0.792	0.045	0.124	0.458	0.764
Редукція професійних досягнень	коэф. Спір.	0.293^{***}	0.234^{**}	0.295^{***}	0.322^{***}	0.400^{***}

Закінчення таблиці 3.8

	p	<.001	0.009	<.001	<.001	<.001
Вигорання	коэф. Спір.	-0.224*	-0.184*	-0.196*	-0.280**	-0.114
	p	0.012	0.040	0.028	0.002	0.207

В подальшому ми вирішили дослідити які шкали обраних методик найбільше впливають на формування кожної зі шкал емоційного вигорання, тому застосували для цього регресійний аналіз.

Для шкали Емоційне вигорання за допомогою множинної лінійної регресії було побудовано наступну регресійну модель:

Емоційне вигорання = 5.002 + 1.611 * Уникнення - 0.260 * Задоволеність працею + 0.842 * Ситуативна тривожність + 0.738 * Особистісне зростання.

Як бачимо за знаками коефіцієнтів, Уникнення, Ситуативна тривожність та Особистісне зростання роблять прямий внесок до шкали Емоційне вигорання, а Задоволеність працею – обернений.

Зважаючи на стандартизовані коефіцієнти, Ситуативна тривожність робить найвагоміший внесок, Задоволеність працею та Особистісне зростання – менший, а Уникнення - найменший.

Побудована модель пояснює 47 % дисперсії даної шкали (таблиця 3.9).

Таблиця 3.9

Модель множинної лінійної регресії, побудована для шкали Емоційне вигорання

Предиктор	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t	p	Стандартизовані коефіцієнти
Константа	5.002	3.6609	1.37	0.174	
Уникнення	1.611	0.5607	2.87	0.005	0.202
Задоволеність працею	-0.260	0.0470	-5.54	<.001	-0.393
Ситуативна тривожність	0.842	0.1436	5.87	<.001	0.430
Особистісне зростання	0.738	0.2406	3.07	0.003	0.218

Для шкали Деперсоналізація за допомогою множинної лінійної регресії було побудовано наступну регресійну модель:

Деперсоналізація = 2.7033 + 0.5939 * Уникнення - 0.0408 * Задоволеність працею - 0.2782 * Позитивні взаємини з іншими + 0.3821 * Особистісне зростання.

Деперсоналізація буде вищою у досліджуваних, які мають нижчі рівні Задоволеності працею і Позитивних взаємин з іншими та вищі рівні Уникнення та Особистісного зростання.

Зважаючи на стандартизовані коефіцієнти, Особистісне зростання робить найбільший внесок до моделі, Позитивні взаємини з іншими та Уникнення – менший, а Задоволеність працею – найменший.

Побудована модель пояснює 14,8 % дисперсії даної шкали (таблиця 3.10).

Таблиця 3.10

Модель множинної лінійної регресії, побудована для шкали Деперсоналізація

Предиктор	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t	p	Стандартизовані коефіцієнти
Константа	2.7033	1.1776	2.30	0.023	
Уникнення	0.5939	0.2184	2.72	0.008	0.232
Задоволеність працею	-0.0408	0.0190	-2.15	0.034	-0.193
Позитивні взаємини з іншими	-0.2782	0.1215	-2.29	0.024	-0.262
Особистісне зростання	0.3821	0.1230	3.11	0.002	0.352

Для шкали Редукція професійних досягнень було отримано регресійне рівняння:

Редукція професійних досягнень = 2.3105 - 0.6286 * Уникнення + 0.0885 * Задоволеність працею + 0.1791 * Особистісне зростання.

Уникнення робить негативний внесок до даної моделі, в той час як Задоволеність працею та Особистісне зростання – позитивний.

Найвагоміший вплив має Задоволеність працею, менший – Уникнення, найменший - Особистісне зростання.

Побудована модель пояснює 38 % дисперсії даної шкали (таблиця 3.11).

Таблиця 3.11

Модель множинної лінійної регресії, побудована для шкали Редукція професійних досягнень

Предиктор	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t	p	Стандартизовані коефіцієнти
Константа	2.3105	0.9195	2.51	0.013	
Уникнення	-0.6286	0.1713	-3.67	<.001	-0.266
Задоволеність працею	0.0885	0.0146	6.07	<.001	0.452
Особистісне зростання	0.1791	0.0756	2.37	0.019	0.179

Для інтегральної шкали Вигорання було отримано рівняння регресії:

Вигорання = 13.875 + 2.744 * Уникнення - 0.392 * Задоволеність працею + 0.923 * Ситуативна тривожність + 0.787 * Особистісне зростання.

Задоволеність працею робить негативний внесок до моделі, найбільший за вагою. Решта шкал роблять позитивний внесок, при тому Ситуативна тривожність – найвагоміший, Особистісне зростання – найменш вагомий.

Побудована модель пояснює 50,6 % дисперсії даної шкали (таблиця 3.12).

Таблиця 3.12

Модель множинної лінійної регресії, побудована для шкали Вигорання

Предиктор	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t	p	Стандартизовані коефіцієнти
Константа	13.875	4.5969	3.02	0.003	
Уникнення	2.744	0.7041	3.90	<.001	0.264
Задоволеність працею	-0.392	0.0590	-6.65	<.001	-0.455
Ситуативна тривожність	0.923	0.1803	5.12	<.001	0.362
Особистісне зростання	0.787	0.3021	2.60	0.010	0.178

Надалі ми вирішили дослідити глибше зв'язки між шкалами обраних методик за допомогою експлораторного факторного аналізу.

При перевірці умов для застосування факторного аналізу, було встановлено значущість критерію сферичності Барлетта ($\chi^2 = 890$, $p < 0.001$), а також достатню адекватність вибірки за критерієм Кайзера - Мейера - Олкіна (КМО = 0.792), отже використання факторного аналізу є доречним.

Була застосована техніка паралельного аналізу та виявлено 3 фактори. Оскільки при перевірці кореляцій між отриманими факторами було встановлено істотні кореляції між факторами 1 та 2 (-0.312), а також між факторами 2 та 3 (0.334) ми використали техніку косою обертання (oblimin) (таблиця 3.13).

Таблиця 3.13

Повна пояснена дисперсія

Фактор	SS навантаження	% поясненої дисперсії	Кумулятивний %
1	3.79	27.0	27.0
2	2.11	15.1	42.1
3	1.57	11.2	53.4

До першого фактора увійшли шкали: Особистісне зростання ($r = 0.824$), Позитивні взаємини з іншими ($r = 0.821$), Автономія ($r = 0.801$), Самоприйняття ($r = 0.739$), Контроль над середовищем ($r = 0.722$), Емоційно-орієнтований копінг ($r = 0.509$) та Проблемно-орієнтований копінг ($r = 0.461$). Фактор 1 має найбільшу вагу та інформативність (відсоток поясненої дисперсії = 27.0).

Даний фактор репрезентує психологічне благополуччя та наявність конструктивних копінг-стратегій. Високі навантаження показників психологічного благополуччя свідчать про цілісність Я-концепції, автономність і розвинену соціальну компетентність. Наявність у структурі фактору копінг-стратегій вказує на ефективну адаптацію. Даний фактор можна умовно назвати особистісними ресурсами благополуччя.

До другого фактора увійшли шкали: Ситуативна тривожність ($r = 0.880$), Особистісна тривожність ($r = 0.856$), Емоційне вигорання ($r = 0.437$) та Уникнення ($r = 0.318$). Фактор 2 має другі за рангом вагу та інформативність (відсоток поясненої дисперсії = 15.1);

Цей фактор репрезентує хронічну тривогу та напруженість, що супроводжується вигоранням та неадаптивною копінг-стратегією. Стратегія Уникнення підкреслює схильність до уникнення проблем замість активного їх вирішення, що може знижувати ефективність адаптації.

До третього фактора увійшли шкали: Задоволеність працею ($r = -0.649$), Редукція професійних досягнень ($r = -0.590$), Емоційне вигорання ($r = 0.569$) та Деперсоналізація ($r = 0.426$). Фактор 3 має треті за рангом вагу та інформативність (відсоток поясненої дисперсії = 11.2).

Цей фактор відображає професійну дезадаптацію, зниження задоволення від роботи та емоційне виснаження. Негативне навантаження Задоволеності працею та Редукції професійних досягнень вказують на розчарування або незадоволення трудовою діяльністю, тоді як Емоційне вигорання та Деперсоналізація свідчать про зниження внутрішньої мотивації, втрату емпатії у взаємодії та зменшення відчуття ефективності. У сукупності структура цього фактора демонструє загальне виснаження й кризу професійної ідентичності.

Таблиця 3.14

Факторні навантаження при проведенні експлораторного факторного аналізу на шкалах обраних методик

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Унікальність
Методика емоційного вигорання Маслач (МВІ)				
Емоційне вигорання		0.437	0.569	0.390
Деперсоналізація			0.426	0.792
Редукція професійних досягнень			-0.590	0.558
Опитувальник копінг-стратегій (Lazarus & Folkman)				
Проблемно-орієнтований копінг	0.461			0.701

Закінчення таблиці 3.14

Емоційно-орієнтований копінг	0.509			0.729
Уникнення		0.318		0.825
Шкала задоволеності працею (Spector)				
Задоволеність працею			-0.649	0.508
Опитувальник діагностики тривожності Спілбергера–Ханіна				
Ситуативна тривожність		0.880		0.168
Особистісна тривожність		0.856		0.219
Опитувальник психологічного благополуччя (К. Ріфф)				
Самоприйняття	0.739			0.305
Позитивні взаємини з іншими	0.821			0.331
Автономія	0.801			0.350
Контроль над середовищем	0.722			0.312
Особистісне зростання	0.824			0.342

У контексті досліджуваного питання варто звернути увагу на особливості характеристик респондентів, що на пряму залежать від специфіки їх трудової діяльності: фаху, за яким вони працюють, та рівня кваліфікації. Порівнюючи менеджерів (57 досліджуваних) з іншими фахівцями (68), не було встановлено достовірних відмінностей за шкалами методики емоційного вигорання Маслач (МВІ), втім можемо припустити, що на більшій за обсягом вибірці була би встановлена відмінність за шкалою Редукція професійних досягнень ($U = 1567$, $p = 0.063$) (таблиця 3.15).

Таблиця 3.15

Порівняння менеджерів зі співробітниками іншого фаху за шкалами методики емоційного вигорання Маслач (МВІ)

		Статистика	Ст. св.	p		Величина ефекту
Емоційне вигорання	t-критерій Стьюдена	-0.36324	123	0.717	d Коена	-0.0652
Деперсоналізація	U-критерій Манна-Уїтні	1846		0.646	Рангово-бісер. коэф. кор.	0.04747
Редукція професійних досягнень	U-критерій Манна-Уїтні	1567		0.063	Рангово-бісер. коэф. кор.	0.19143
Вигорання	t-критерій Стьюдена	-0.78273	123	0.435	d Коена	-0.1406

У випадку наявної відмінності між групами можна було б стверджувати, що менеджери мають вищий рівень за шкалою Редукція професійних досягнень аніж інші фахівці (рис. 3.2).

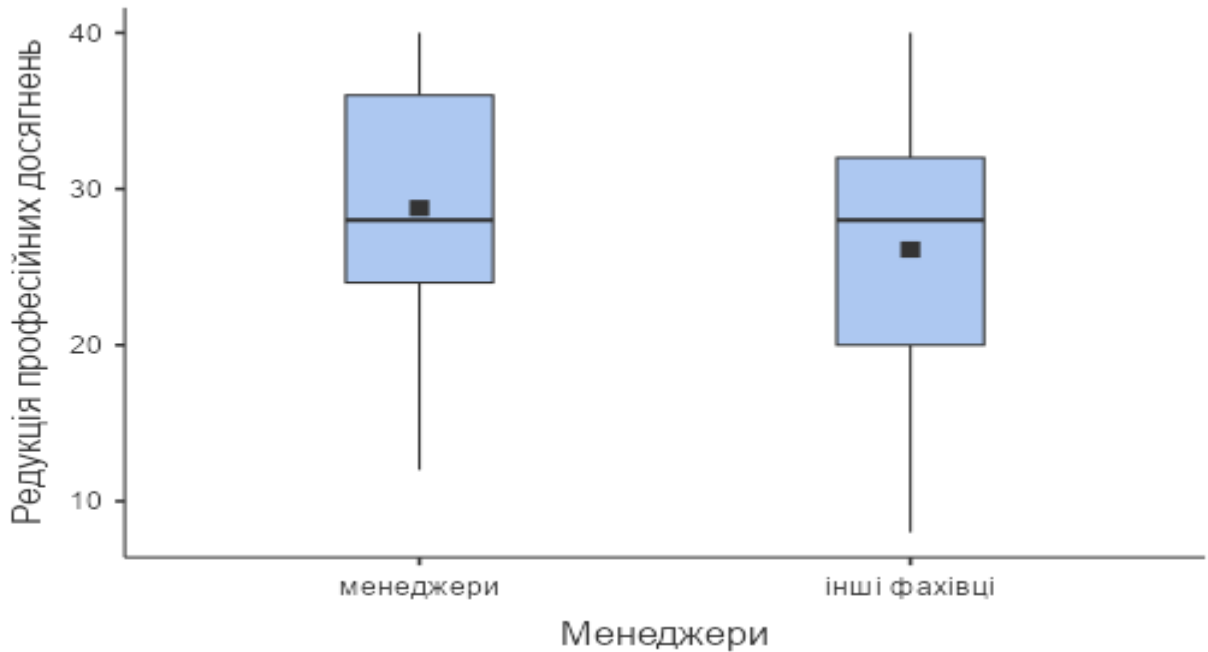


Рис. 3.2. Коробкові діаграми для шкали Редукція професійних досягнень в групах менеджерів та інших фахівців

Не було встановлено достовірних відмінностей між менеджерами та співробітниками іншого фаху за рештою методик (таблиця 3.16).

Таблиця 3.16

Порівняння менеджерів зі співробітниками іншого фаху за шкалами опитувальника копінг-стратегій, шкалою задоволеності працею, шкалами опитувальника діагностики тривожності Спілбергера–Ханіна та опитувальника психологічного благополуччя (К. Ріфф)

		Статистика	Ст. св.	p		Величина ефекту
Проблемно-орієнтований копінг	U-критерій Манна-Уїтні	1933		0.982	Рангово-бісер. коеф. кор.	0.00258
Емоційно-орієнтований копінг	t-критерій Стюдена	1.05159	123	0.295	d Коена	0.1888
Уникнення	U-критерій Манна-Уїтні	1712		0.255	Рангово-бісер. коеф. кор.	0.11662

Закінчення таблиці 3.16

Задоволеність працею	U-критерій Манна-Уїтні	1894		0.827	Рангово-бісер. коэф. кор.	0.02296
Самоприйняття	U-критерій Манна-Уїтні	1885		0.793	Рангово-бісер. коэф. кор.	- 0.02735
Позитивні взаємини з іншими	U-критерій Манна-Уїтні	1862		0.704	Рангово-бісер. коэф. кор.	- 0.03922
Автономія	U-критерій Манна-Уїтні	1902		0.856	Рангово-бісер. коэф. кор.	- 0.01883
Контроль над середовищем	U-критерій Манна-Уїтні	1853		0.671	Рангово-бісер. коэф. кор.	0.04386
Особистісне зростання	U-критерій Манна-Уїтні	1734		0.303	Рангово-бісер. коэф. кор.	- 0.10552

Надалі ми порівняли всі можливі категорії фаху досліджуваних: менеджери (57), рекрутери (13), творчі та інші професії (19) та технічні спеціалісти (36 досліджуваних).

За допомогою однофакторного дисперсійного аналізу було встановлено відмінність у цих групах за шкалою Особистісна тривожність ($F = 3.406$, $p = 0.020$) (таблиця 3.17).

Таблиця 3.17

Порівняння груп, утворених за категорією фаху, за шкалами обраних методик (критерій Фішера)

	F	df1	df2	p
Емоційне вигорання	1.125	3	121	0.342
Вигорання	1.294	3	121	0.280
Емоційно-орієнтований копінг	0.920	3	121	0.434
Уникнення	0.625	3	121	0.600
Особистісна тривожність	3.406	3	121	0.020
Контроль над середовищем	1.126	3	121	0.341

За допомогою апостеріорного тесту Тьюкі було встановлено відмінність категорії Творчі та інші професії від менеджерів та від технічних спеціалістів за Особистісною тривожністю (таблиця 3.18).

Таблиця 3.18

Апостеріорний тест Тьюкі при порівнянні груп досліджуваних, утворених за категорією фаху, за шкалою Особистісна тривожність

		менеджери	рекрутери	творчі та інші професії	технічні спеціалісти
менеджери	Різниця середніх	—	0.468	-2.54	0.0132
	p	—	0.967	0.023	1.000
рекрутери	Різниця середніх		—	-3.01	-0.4551
	p		—	0.060	0.974
творчі та інші професії	Різниця середніх			—	2.5570
	p			—	0.037
технічні спеціалісти	Різниця середніх				—
	p				—

Як бачимо, представники творчих та інших професій мають в середньому вищий рівень Особистісної тривожності ніж менеджери та вищий рівень ніж технічні спеціалісти (рис. 3.3).

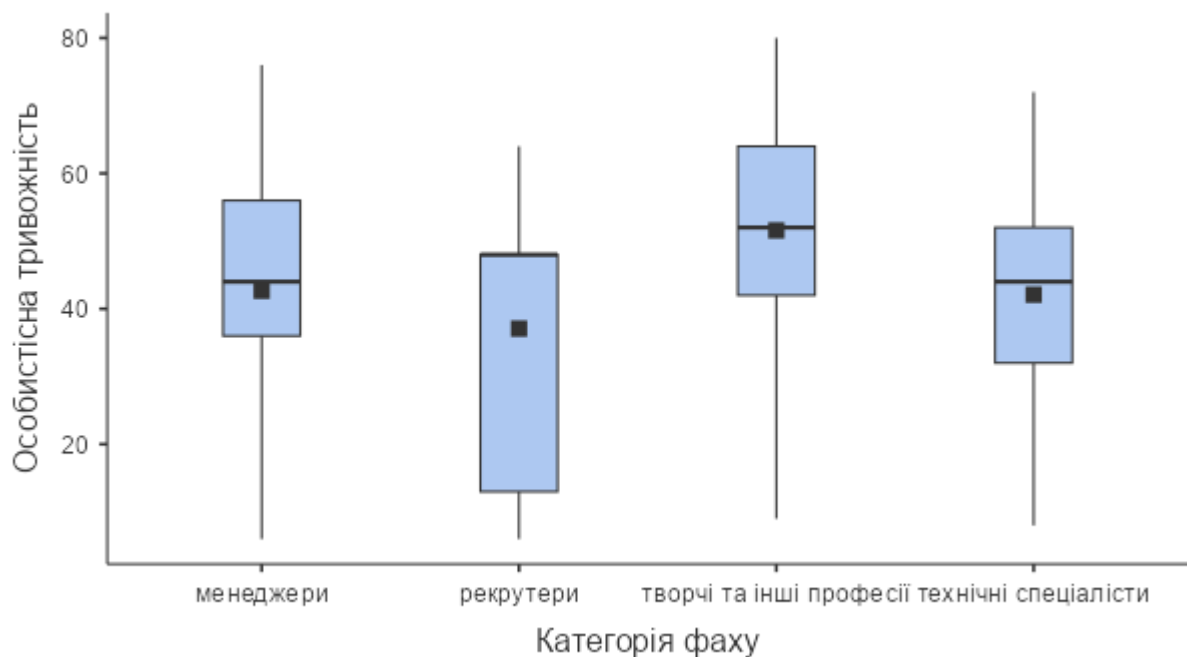


Рис. 3.3. Коробкові діаграми за шкалою Особистісна тривожність в групах, утворених за категорією фаху

Встановлено також відмінність в групах, утворених за категорією фаху, і за Ситуативною тривожністю (таблиця 3.19).

Таблиця 3.19

Порівняння груп, утворених за категорією фаху, за шкалами обраних методик (критерій Крускала-Волліса)

	χ^2	df	p
Деперсоналізація	0.352	3	0.950
Редукція професійних досягнень	5.301	3	0.151
Ситуативна тривожність	8.514	3	0.037
Задоволеність працею	6.820	3	0.078
Самоприйняття	0.465	3	0.927
Позитивні взаємини з іншими	3.203	3	0.361
Автономія	0.628	3	0.890
Особистісне зростання	2.725	3	0.436

Зважаючи на попарні порівняння бачимо, що представники творчих та інших професій відрізняються за Ситуативною тривожністю від менеджерів та рекрутерів (таблиця 3.20).

Таблиця 3.20

Попарні порівняння груп, утворених за категорією фаху, за шкалою Ситуативна тривожність

		W	p
менеджери	рекрутери	-0.957	0.906
менеджери	творчі та інші професії	3.608	0.052
менеджери	технічні спеціалісти	0.471	0.987
рекрутери	творчі та інші професії	3.573	0.056
рекрутери	технічні спеціалісти	1.322	0.786
творчі та інші професії	технічні спеціалісти	-3.137	0.118

Як бачимо з коробкових діаграм, представники творчих та інших професій мають вищий рівень Ситуативної тривожності ніж менеджери та рекрутери (рис. 3.4).

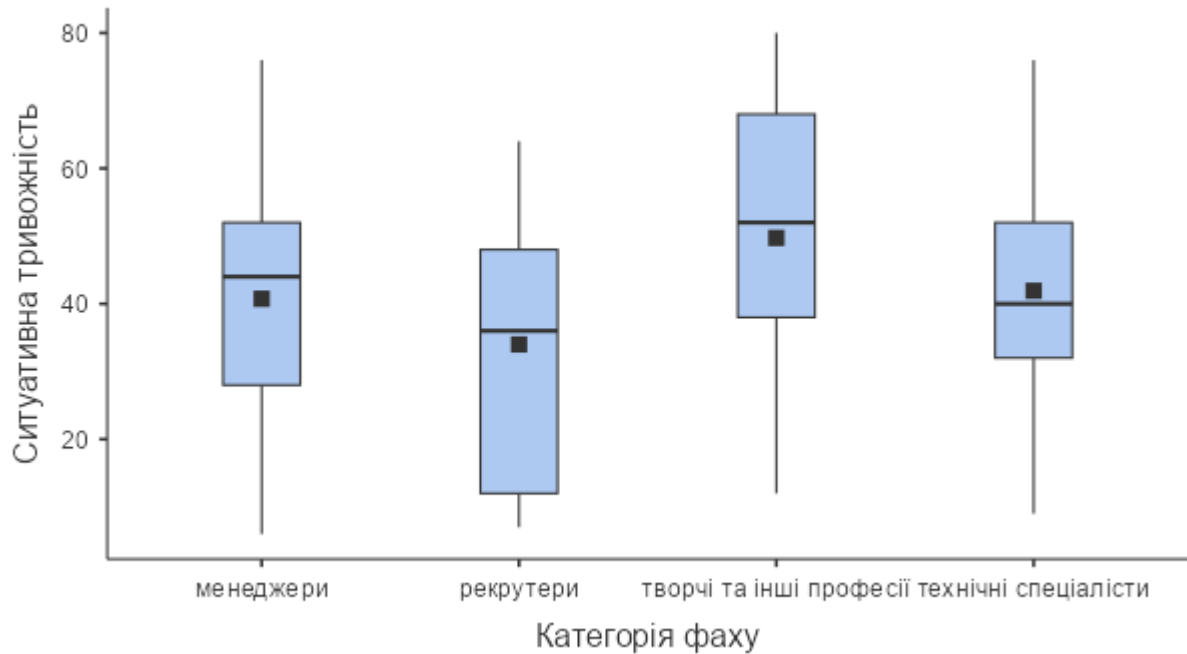


Рис. 3.4. Коробкові діаграми за шкалою Ситуативна тривожність в групах, утворених за категорією фаху

В подальшому ми порівнювали досліджуваних, в залежності від їхньої позиції / рівня кваліфікації: Junior, Middle, Senior, TeamLead.

Порівнюючи групи, утворені за рівнем кваліфікації (Junior, Middle, Senior, TeamLead), було встановлено відмінність за шкалами Проблемно-орієнтований копінг ($F = 3.240$, $p = 0.025$) та Особистісна тривожність ($F = 2.971$, $p = 0.035$) (таблиця 3.21).

Таблиця 3.21

Порівняння груп, утворених за рівнем кваліфікації (Junior, Middle, Senior, TeamLead) за шкалами обраних методик (критерій Фішера)

	F	df1	df2	p
Вигорання	1.382	3	121	0.252
Проблемно-орієнтований копінг	3.240	3	121	0.025
Емоційно-орієнтований копінг	0.719	3	121	0.542

Закінчення таблиці 3.21

Уникнення	0.901	3	121	0.443
Особистісна тривожність	2.971	3	121	0.035
Контроль над середовищем	0.631	3	121	0.597

Як бачимо з результатів апостеріорного тесту Тьюкі найбільша відмінність за Проблемно-орієнтованим копінгом встановлена між групою Middle та групами Junior та TeamLead (таблиця 3.22).

Таблиця 3.22

Апостеріорний тест Тьюкі при порівнянні груп досліджуваних, утворених за рівнем кваліфікації, за шкалою Проблемно-орієнтований копінг

		Junior	Middle	Senior	TeamLead
Junior	Різниця середніх	—	0.442	0.3756	0.0643
	p	—	0.094	0.183	0.988
Middle	Різниця середніх		—	-0.0660	-0.3774
	p		—	0.969	0.090
Senior	Різниця середніх			—	-0.3113
	p			—	0.192
TeamLead	Різниця середніх				—
	p				—

З коробкових діаграм бачимо, що як група Junior, так і група TeamLead мають вищий рівень Проблемно-орієнтованого копінгу ніж Middle (рис. 3.5).

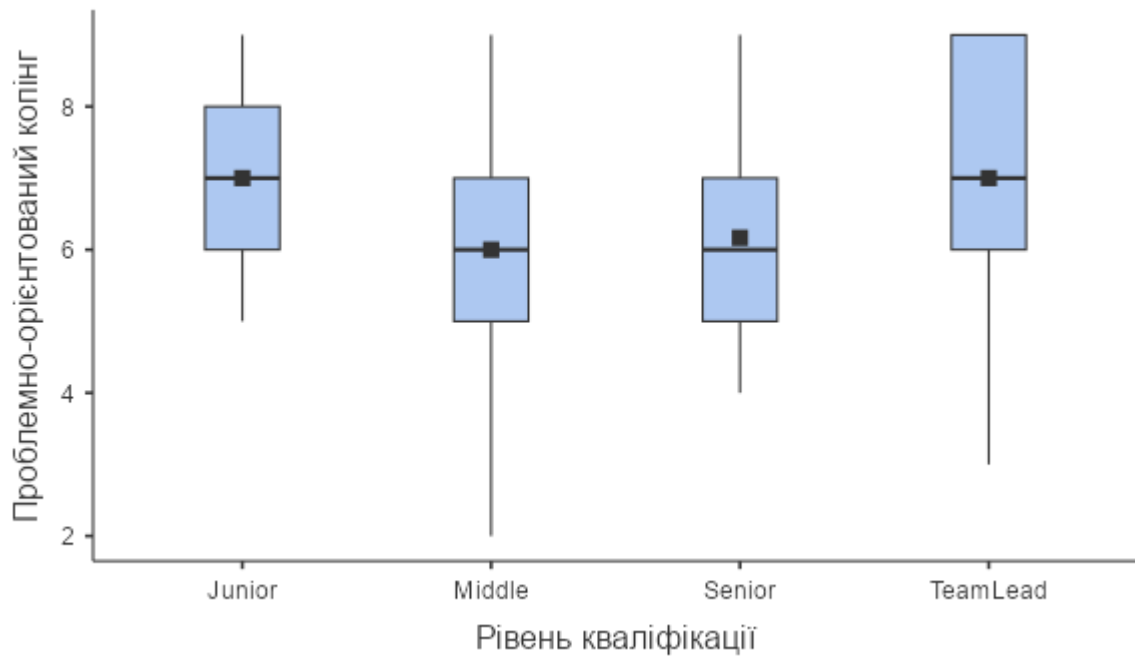


Рис. 3.5. Коробкові діаграми за шкалою Проблемно-орієнтований копінг в групах, утворених за рівнем кваліфікації

За шкалою Особистісної тривожності найбільш різочу відмінність отримано між групами Middle та TeamLead (таблиця 3.23).

Таблиця 3.23

Апостеріорний тест Тьюкі при порівнянні груп досліджуваних, утворених за рівнем кваліфікації, за шкалою Особистісна тривожність

		Junior	Middle	Senior	TeamLead
Junior	Різниця середніх	—	-1.82	-1.598	0.201
	p	—	0.248	0.343	0.997
Middle	Різниця середніх		—	0.221	2.020
	p		—	0.991	0.073
Senior	Різниця середніх			—	1.799
	p			—	0.118
TeamLead	Різниця середніх				—
	p				—

У досліджуваних, які мають рівень кваліфікації Middle, вищий рівень Особистісної тривожності ніж у TeamLead (рис. 3.6).

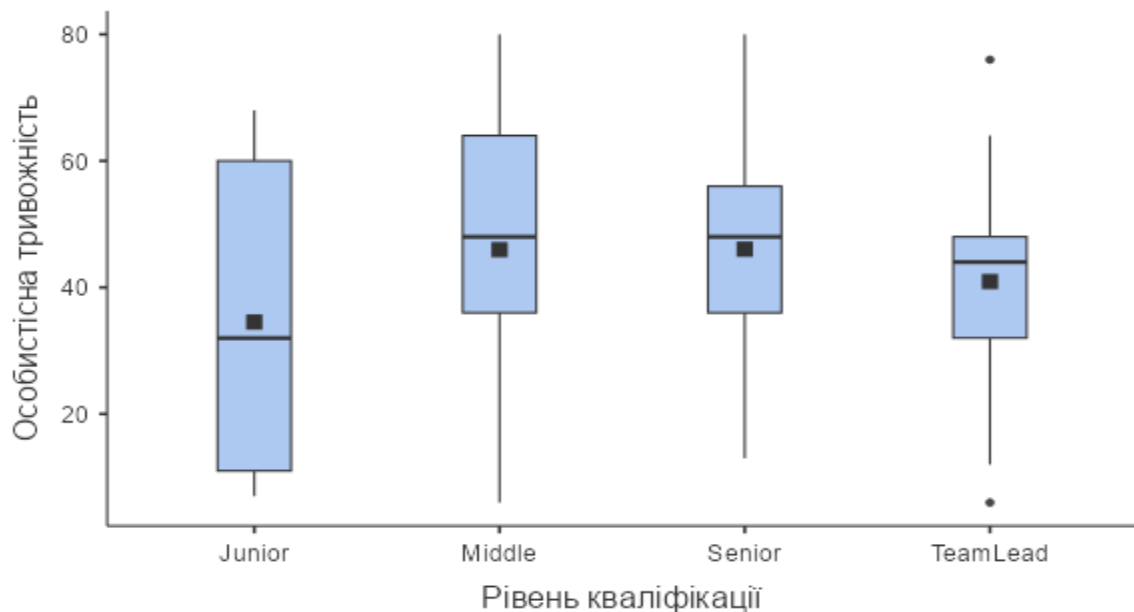


Рис. 3.6. Коробкові діаграми за шкалою Особистісна тривожність в групах, утворених за рівнем кваліфікації

За допомогою критерія Крускала-Волліса встановлено також відмінність між групами, утвореними за рівнем кваліфікації, за шкалою Ситуативної тривожності ($\chi^2 = 7.941$, $p = 0.047$) (таблиця 3.24).

Таблиця 3.24

Порівняння груп, утворених за рівнем кваліфікації, за шкалами обраних методик (критерій Крускала-Волліса)

	χ^2	df	p
Емоційне вигорання	3.598	3	0.308
Деперсоналізація	6.888	3	0.076
Редукція професійних досягнень	0.253	3	0.969
Задоволеність працею	1.438	3	0.697
Ситуативна тривожність	7.941	3	0.047
Самоприйняття	1.096	3	0.778
Позитивні взаємини з іншими	1.193	3	0.755
Автономія	4.215	3	0.239
Особистісне зростання	0.376	3	0.945

Зважаючи на попарні порівняння найбільше відрізняються між собою групи Senior та TeamLead (таблиця 3.25).

Таблиця 3.25

Попарні порівняння груп, утворених за рівнем кваліфікації, за шкалою Ситуативна тривожність

		W	p
Junior	Middle	2513601	0.545
Junior	Senior	1.8588	0.554
Junior	TeamLead	-0.6021	0.974
Middle	Senior	-0.0349	1.000
Middle	TeamLead	-3.2236	0.103
Senior	TeamLead	-3.5238	0.061

Як бачимо з коробкових діаграм, Senior мають вищий рівень Ситуативної тривожності ніж TeamLead (рис. 3.7).

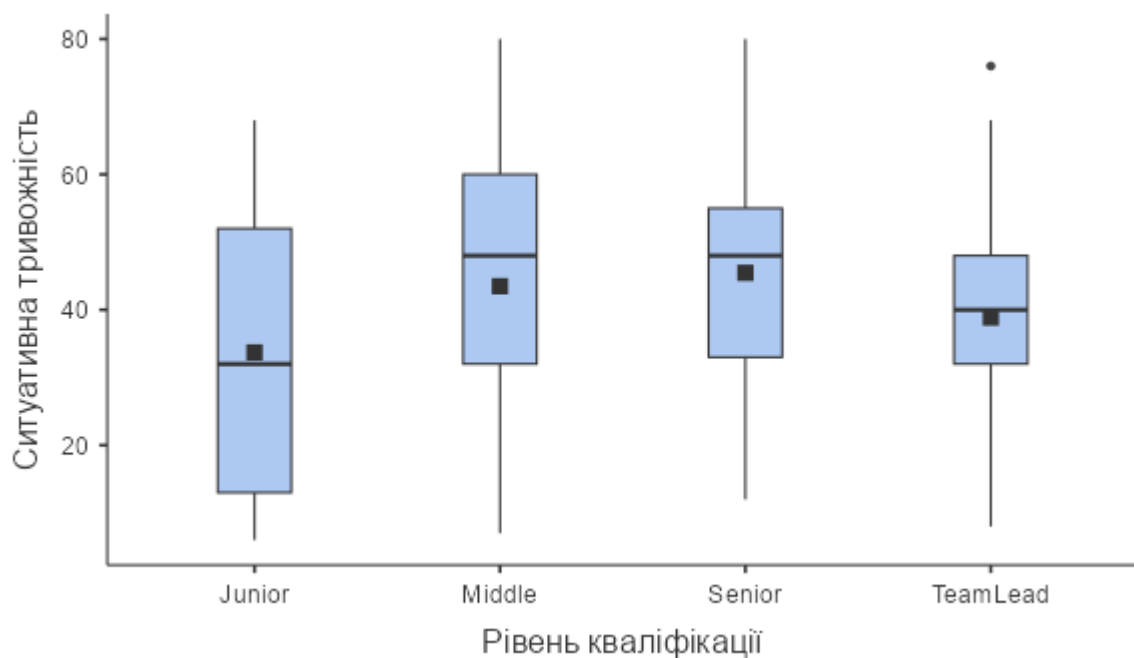


Рис. 3.7. Коробкові діаграми за шкалою Ситуативна тривожність в групах, утворених за рівнем кваліфікації

Додатково варто визначити особливості вигорання досліджуваних у залежності від загальних соціально-демографічних показників та інших

аспектів, пов'язаних з роботою. Досліджуючи кореляційні зв'язки вигорання з віком та стажем, було встановлено дві кореляції: вік позитивно корелює з Емоційним вигоранням та з інтегральною шкалою Вигорання (таблиця 3.26).

Таблиця 3.26

Кореляційні зв'язки віку та стажу роботи зі шкалами методики емоційного вигорання Маслач (МВІ)

		Вік	Стаж
Емоційне вигорання	коеф. Спірмена	0.188*	0.008
	p	0.036	0.932
Деперсоналізація	коеф. Спірмена	0.174	-0.053
	p	0.053	0.559
Редукція професійних досягнень	коеф. Спірмена	0.045	-0.107
	p	0.615	0.233
Вигорання	коеф. Спірмена	0.208*	-0.038
	p	0.020	0.676

Не було встановлено відмінностей між чоловіками та жінками за шкалами методики емоційного вигорання Маслач (МВІ) (таблиця 3.27).

Таблиця 3.27

Порівняння чоловіків та жінок за шкалами методики емоційного вигорання Маслач (МВІ)

		Статистика	Ступені свободи	p		Величина ефекту
Емоційне вигорання	t-критерій Стьюдена	0.4546	123	0.650	d Коена	0.08514
Деперсоналізація	U-критерій Манна-Уїтні	1775		0.971	Рангово-бісер. коеф. кор.	-0.00421
Редукція професійних досягнень	U-критерій Манна-Уїтні	1781		0.998	Рангово-бісер. коеф. кор.	-5.61e-4
Вигорання	t-критерій Стьюдена	0.2644	123	0.792	d Коена	0.04952

Порівнюючи групи, утворені за форматом роботи (віддалений, в офісі чи змішаний формат роботи), було встановлено статистично-достовірні

відмінності за шкалою Емоційне вигорання та інтегральною шкалою Вигорання (таблиця 3.28).

Таблиця 3.28

Порівняння трьох груп досліджуваних, утворених за форматом роботи, за шкалами методики емоційного вигорання Маслач (MBI) (критерій Фішера)

	F	df1	df2	p
Емоційне вигорання	03.09	2	122	0.049
Вигорання	03.08	2	122	0.050

За допомогою апостеріорного тесту Тьюкі встановлено відмінність за шкалою Емоційне вигорання між досліджуваними, які працюють в офісі та тими, які працюють в змішаному форматі (таблиця 3.29).

Таблиця 3.29

Апостеріорний тест Тьюкі при порівнянні трьох груп досліджуваних, утворених за форматом роботи, за шкалою Емоційне вигорання

		Змішаний	Офіс	Повністю віддалений
Змішаний	Різниця середніх	—	8.22	2.18
	p	—	0.040	0.389
Офіс	Різниця середніх		—	-6.04
	p		—	0.120
Повністю віддалений	Різниця середніх			—
	p			—

За коробковими діаграмами бачимо, що досліджувані, які працюють в змішаному форматі, мають вищий рівень Емоційного вигорання ніж досліджувані, які працюють в офісі (рис. 3.8).

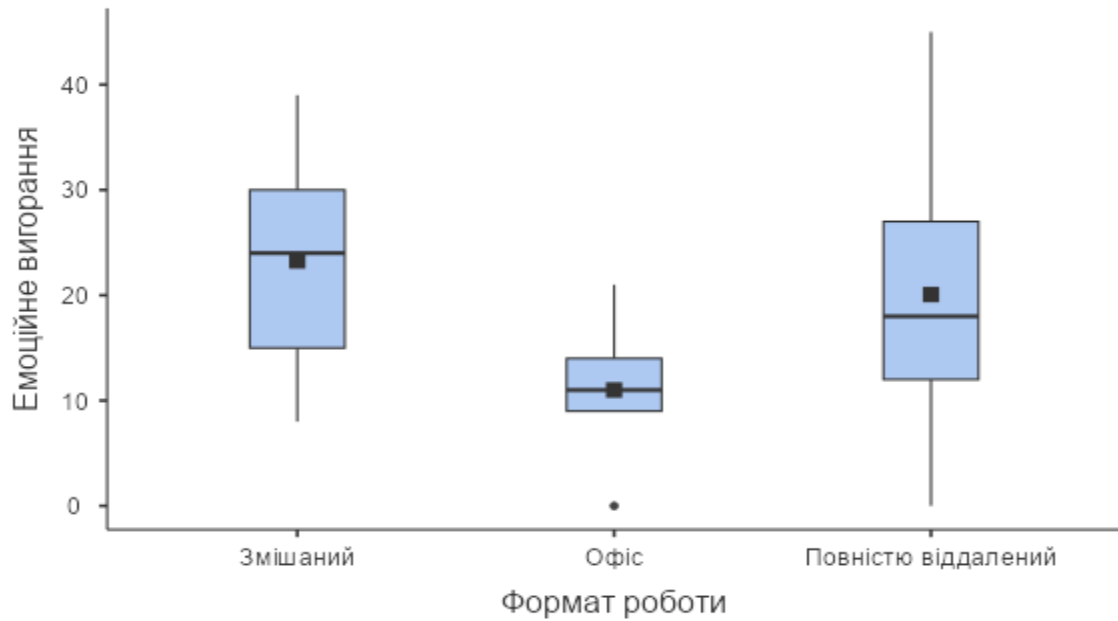


Рис. 3.8. Коробкові діаграми за шкалою Емоційне вигорання в групах, утворених за форматом роботи

Для інтегральної шкали Вигорання за допомогою апостеріорного тесту Тьюкі також встановлено відмінність між досліджуваними, які працюють в офісі та тими, які працюють в змішаному форматі (таблиця 3.30).

Таблиця 3.30

Апостеріорний тест Тьюкі при порівнянні трьох груп досліджуваних, утворених за форматом роботи, за шкалою Вигорання

		Змішаний	Офіс	Повністю віддалений
Змішаний	Різниця середніх	—	45879	2.44
	p	—	0.038	0.499
Офіс	Різниця середніх		—	-8.32
	p		—	0.093
Повністю віддалений	Різниця середніх			—
	p			—

Досліджувані, які працюють в змішаному форматі, мають вищий рівень за інтегральною шкалою вигорання ніж досліджувані, які працюють в офісі (рис. 3.9).

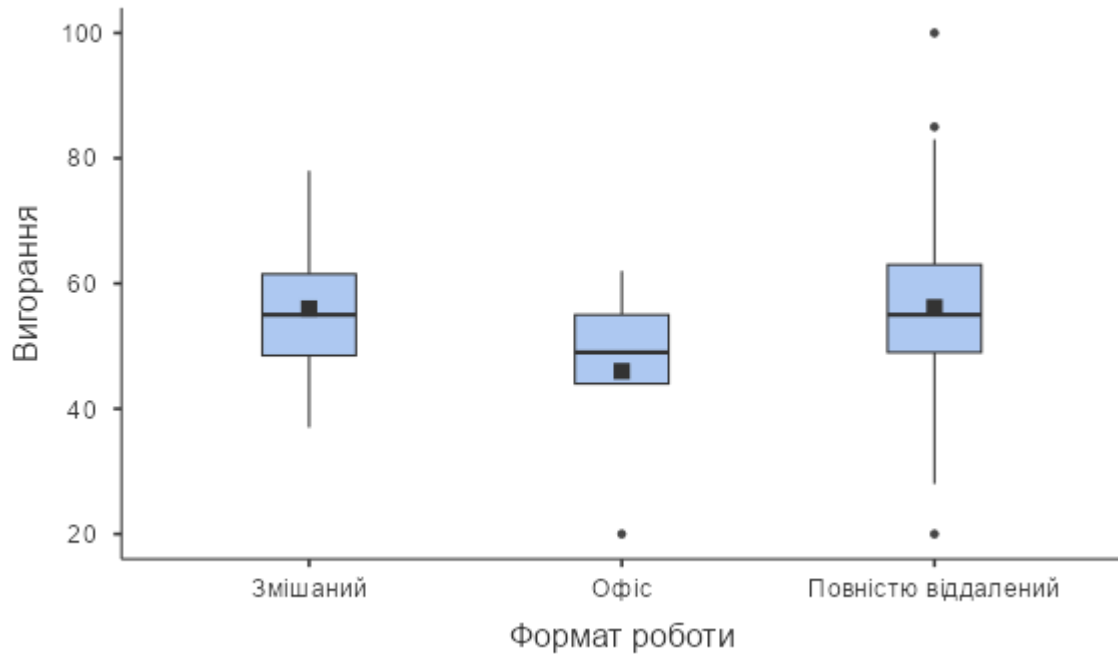


Рис. 3.9. Коробкові діаграми за шкалою Вигорання в групах, утворених за форматом роботи

Таблиця 3.31

Порівняння трьох груп досліджуваних, утворених за форматом роботи, за шкалами методики емоційного вигорання Маслач (МВІ) (критерій Крускала-Волліса)

	χ^2	df	p
Деперсоналізація	03.09	2	0.213
Редукція професійних досягнень	2.72	2	0.256

Так, у межах проведеного аналізу було зосереджено увагу на визначенні чинників, що здійснюють вплив на емоційне вигорання, результати кореляційного та регресійного аналізу. Отримані результати дозволили виявити низку статистично значущих взаємозв'язків між шкалами емоційного вигорання за методикою Маслач (МВІ) та іншими психометричними індикаторами.

По-перше, встановлено, що підвищення рівня емоційного вигорання, деперсоналізації та інтегрального показника вигорання супроводжується

зростанням показників копінг-стратегії уникнення, що вказує на деструктивну роль унікальної поведінки у формуванні професійного вигорання. Водночас шкала редукції професійних досягнень, навпаки, демонструє негативний зв'язок з уникненням та позитивний — із проблемно-та емоційно-орієнтованими копінг-стратегіями, що свідчить про роль адаптивних механізмів подолання стресу у збереженні професійної самореалізації.

По-друге, виявлені негативні кореляції між усіма шкалами емоційного вигорання (окрім редукції професійних досягнень) і задоволеністю працею, а також між вигоранням та ключовими аспектами психологічного благополуччя (самоприйняття, автономія, позитивні взаємини тощо). Особливо значущий зв'язок спостерігався між редукцією професійних досягнень і всіма компонентами благополуччя, що дозволяє інтерпретувати дану шкалу як індикатор збереженого особистісного ресурсу навіть за умов професійного стресу. По-третє, сильні позитивні зв'язки між емоційним вигоранням і тривожністю (особливо ситуативною) вказують на тісний взаємозв'язок між емоційним виснаженням та загальним психоемоційним станом особистості.

Застосування множинного регресійного аналізу дозволило визначити найбільш вагомі предиктори кожної зі шкал вигорання. Найбільший внесок у пояснення емоційного вигорання здійснює ситуативна тривожність, за нею — задоволеність працею, особистісне зростання та уникнення. Для деперсоналізації ключову роль відіграє особистісне зростання, а також — позитивні взаємини, уникнення і задоволеність працею. У випадку редукції професійних досягнень значущими чинниками виступають задоволеність працею, уникнення (з негативним внеском) та особистісне зростання.

3.3. Практичні рекомендації щодо оптимізації роботи у напрямку подолання психологічного вигорання фахівців ІТ-сфери

У процесі ознайомлення із результатами комплексного оцінювання показників психологічного вигорання фахівців ІТ-сфери, дослідження особливостей розвитку особистості, практичним психологом повинні виявлятися фактори, що здійснюють реальний вплив на утруднення пізнання, взаємодії з іншими людьми та адаптації до соціуму, а також обсяг ресурсів, що використовуються при корекційній роботі. Організація даної форми діяльності здійснюється із врахуванням специфіки психологічних порушень, потенційних можливостей, бажань та потреб самої людини.

Доцільно зазначити, що у процесі корекційної роботи практичного психолога приймаються за основу положення діючого законодавства. Є недопустимим віднесення до функціоналу психолога тих напрямів роботи, які не віднесено до його компетенції, у тому числі проведення занять, що мають проводити психіатри, оскільки за своєю структурною побудовою та сутністю вони є достатньо відмінними. Так, в умовах воєнного стану корекційна робота з людиною практичний психологом провадиться у наступних напрямках: розвиток і корекція процесів пізнання, формування умов для їх довільності; корекційна робота з питань самооцінки, що виступає в якості ключового рушія для подальшого формування особистості в нових соціальних умовах; проведення корекції різноманітних емоційних порушень, що зумовлені бойовими діями, а також сформованих внаслідок цього проявів патологічних рис характеру; недопущення психологічного перенавантаження; профілактичні заходи, що пов'язані із дезадаптацією в нових соціальних умовах; розвиток стабільного емоційного стану; корекційна робота у сфері міжособистісних взаємовідносин у колективі та соціумі в цілому; корекційна робота у контексті взаємодії з психологом, родиною та оточуючими; розвиток здатності до комунікації, надаючи їй

позитивного характеру; стимулювання людини до підвищення особистісних показників тощо (Свириденко, 2017: 16).

Показники ефективності проведеної корекційної роботи напряму залежать від низки різноманітних факторів. Серед таких факторів слід виокремити наступні: належний рівень взаємодії між психологом та іншими спеціалістами у сфері оптимізації процесів психологічної адаптації особи в умовах війни; формування позитивної та доброзичливої атмосфери з психологічної точки зору; налагодження міжособистісних контактів практикуючого психолога та індивіда, з урахуванням гендерних особливостей, регіон проживання, вікові характеристики тощо; надання практичної підтримки у сфері психологічної активізації людини у процесі проведення корекційних заходів; прийняття до уваги динамічних показників втомлюваності індивіда в умовах війни; використання різноманітних форм інструментів та методик психологічної корекції в межах одного заняття; прийняття за основу принципу систематизації в процесі провадження корекційної роботи із урахуванням гармонійного використання різноманітних видів психокорекційного напрямку при проведенні кожного заняття; формування ситуацій, коли людина досягає успіху в певних питаннях (Луценко, 2016: 54).

Усі вищепредставлені напрями психологічної корекції реалізуються психологами із дотримання певних етапів, для кожного з яких є притаманними власні завдання і сутність. Більш детально сутність та зміст зазначених етапів корекційної роботи полягає у наступному:

1. Підготовчий етап: налагодження взаємодії із спеціалістами, що безпосередньо контактують індивідами та приймають участь у процесах розробки індивідуальних програм розвитку; ознайомлення із особовою справою людини, її життям, історичними етапами її розвитку та специфічними характеристиками особистості; оцінювання середовища життя особистості, її спілкування, а також визначення взаємоузгодженості між

потребами та можливостями людини, враховуючи індивідуальні особливості; організація та проведення зустрічей індивідами, їх близькими, психологами для подальшого формування психологічної готовності до спілкування із іншими людьми та оточенням у цілому.

2. Орієнтовний етап: проведення співбесід із людиною для подальшого виокремлення потенційних здібностей особистості, у тому числі й у сфері самообслуговування, взаємодії, пізнання, самоконтролю, виявлення емоцій та вольових характеристиках; психологічне обстеження індивідів та представлення фахівцям у суміжних сферах його результатів; визначення та прогнозування перебігу можливих проблем, до яких варто відносити опір до умов нового середовища зі сторони особистості, а саме до військового стану, виникнення різноманітних конфліктів зовнішнього та внутрішнього спрямування, що спостерігаються між такою людиною, психологами чи родиною, а також суспільством у цілому.

3. Етап планування: розробка і прийняття індивідуальних програм психологічного супроводу та адаптації особистості, або прийняття участі у таких розробках.

4. Етап реалізації індивідуальних програм: проведення корекційної роботи з індивідами для подальшого розвитку їх потенційних можливостей та розвитку особистості в цілому; практичне сприяння людині, її оточенню та соціуму в процесі формування умов, які є необхідними для її власного повноцінного, адекватного та здорового способу життя, враховуючи специфіку їх психологічного та фізичного розвитку; надання практичної допомоги індивіду, близькому оточенню психологічного характеру для гармонійного розвитку у процесі міжособистісної взаємодії та оптимізації процесу адаптації та соціалізації в цілому; організація та проведення просвітницьких та консультативних заходів, залучаючи педагогів та інших спеціалістів; спостереження за соціально-психологічним кліматом у колективі та місцем індивіда у соціумі.

5. **Заключний етап:** здійснення моніторингу показників адаптації та інтегрування індивіда до соціуму; проведення колективних обговорень із спеціалістами в суміжній галузі, одночасно розробляючи рекомендації подальшого навчання, розвитку та соціалізації особистості (Марухина, Кондратенко, Растроста & Сагайдак, 2011: 21).

З метою забезпечення високих показників ефективності корекційної роботи психолога з фахівцями ІТ-сфери, які мають ознаки психологічного вигорання, існує потреба у дотриманні наступних принципових аспектів: поважливе ставлення до індивідуальних характеристик особистості; захист та забезпечення додержання інтересів особистості, у тому числі шляхом недопущення дискримінаційних проявів чи будь-яких порушень прав; використання командного підходу, що полягає у комплексності психологічного супроводу індивіда в умовах війни; безперервність процесу психологічної підтримки особистості, що триває з моменту початку відвідування психолога та до моменту повноцінної адаптації; використання системних методів у процесі психологічного супроводу; забезпечення конфіденційності та неухильне дотримання етичних засад; міжвідомча взаємодія, що полягає в узгодженості роботи фахівців у різних сферах, що координується та отримується інформація стосовно досвіду роботи таких працівників; активізація співпраці з індивідами, прийняття ними участі в освітньому та комунікативних процесах, а також подальшій розробці індивідуальних програм розвитку.

Ключовим завданням у процесі зниження показників психологічного вигорання працівників ІТ-галузі виступає цілеспрямований та систематичний розвиток особистісних якостей, одним із способом реалізації якого є організація та проведення тренінгів. На сьогоднішній день відсутній єдиний підхід щодо розуміння сутності поняття «тренінг», що зумовлено широким трактуванням досліджуваної категорії, а також різноманітністю використовуваних психологічних, медичних, освітніх та спортивних

прийомів, методів, форм і засобів впливу. Поняття «тренінг» у вузькому сенсі може використовуватися у розумінні процесів навчання, підготовки, виховання або дресирування. При цьому, у широкому трактуванні тренінгом є будь-який процес соціального психологічного навчання, який провадиться із урахуванням різноманітних механізмів групової взаємодії; практики психологічного впливу, що ґрунтується на використанні активних методів групової взаємодії (Сікора, 2011: 118).

Як зауважено з цього приводу М. Клімовим та В. Синьовим, відсутнє чітке визначення поняття «тренінг», оскільки у переважній більшості енциклопедій та словників воно або відсутнє, або розглянуто достатньо узагальнено. У монографічних дослідженнях, пов'язаних з навчальним процесом, також не міститься такого визначення (Ніколаїв, 2019).

Проте, у психологічній літературі представлено визначення тренінгу, згідно якого під ним розуміється одна із форм проблемного навчання, спрямована на удосконалення та закріплення ефективних моделей поведінки, підвищення активної участі учасників, взаємний обмін досвідом та використання ефективних форм взаємодії (Гордієнко & Філоненко, 2022: 98). У свою чергу, Ю. Ємельяновим запропоновано розглядати тренінг як групу методів, спрямованих на розвиток здібностей до навчання та оволодіння різноманітними видами діяльності, у тому числі й комунікації. Автором зауважено, що зміст тренінгів полягає в існуванні сукупності реальних моделей для вивчення соціальних та психологічних явищ і подій, що забезпечує формування навичок комунікації, які відіграють найважливішу роль у процесі професійної діяльності (Гордієнко & Філоненко, 2022: 98).

У дослідженнях І. Вачкова проаналізовано різноманітні підходи до тлумачення поняття «тренінг», у зв'язку із чим виокремлено наступні:

—є своєрідним видом «дресури»;

—виступає в якості процесу тренування, за результатами якого формуються уміння та навички ефективного існування особистості;

—є формою активного навчання індивідів, що має на меті передачу психолого-педагогічних знань, розвитку умінь та навичок;

—виступає в ролі методу формування умов для особистісного розвитку особистості та пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем (Балахтар, 2015: 67).

Додатково у науковій літературі виділено основні ознаки тренінгів, до яких віднесно такі: використання основних принципів у процесі організації групового навчання; спрямованість на забезпечення соціальної та психологічної допомоги учасникам у процесі їх саморозвитку; існування постійної та сталої групи учасників, як правило від 7 до 15 осіб, які періодично проводять такі зустрічі; наявність певної просторово-часової орієнтації, оскільки робота проводиться переважно в окремому приміщенні; у процесі групової роботи основна увага приділяється характеру взаємодії між учасниками групи, які постійно розвиваються та аналізуються; використання активної форми групової взаємодії; забезпечення об'єктивності суб'єктивних почуттів та емоцій усіх учасників; організація атмосфери свободи комунікації та розкнутості, формування клімату психологічної безпеки (Шевчук, 2011: 101). Для тренінгів є притаманним використання загальних методів, прийомів та форм навчання. Кожна техніка сприяє досягненню різних результатів, у тому числі: підвищення концентрації уваги; налагодження контакту з аудиторією; тлумачення нової інформації; забезпечення зворотного зв'язку метою оперативного реагування на зміни в навколишньому середовищі; оцінювання учасників; зниження рівня стресів та напруги.

У цілому тренінги мають багатofункціональним характером, за допомогою чого розкривається його застосовність та універсальність. Специфіка будь-якого тренінгу полягає у тому, що він спрямований на реалізацію наступних функцій:

—діагностична функція передбачає реалізацію можливостей для відкритого або латентного спостереження і проведення експериментального дослідження індивідуальних поведінкових характеристик особистості, а також групових процесів з метою їх подальшого аналізу та інтерпретації;

—розвиваюча функція полягає у сприянні за допомогою навчання індивідуальній та груповій формам розвитку, зокрема інтелектуальному, фізичному, особистісному та професійному;

—навчальна функція, сутність якої полягає у засвоєнні знань, умінь та навичок, а також формування необхідних компетентностей;

—еврестична функція забезпечує відкриття нових можливостей, переживання інсайтів, особистих відкриттів тощо, завдяки відвідуванню таких тренінгів;

—психокорекційна функція сприяє виправленню існуючих недоліків та відхилень у процесі психічного розвитку та поведінці шляхом проходження навчання;

—саморегулятивна функція забезпечує формування навичок свідомого контролю та трансформацій різноманітних психічних та фізіологічних властивостей, врегулювання рефлексивної діяльності;

—праксеологічна функція сприяє підвищенню практичної діяльності в результаті проходження навчання;

—профілактична функція спрямована на забезпечення психологічної цілісності особистості, недопущення нервових або психічних розладів, попередження негативного впливу зовнішніх чинників, реабілітації після переживання стресів та підвищення показників психічного здоров'я (Психологічний тренінг з розвитку професійної ідентичності як засіб професійно-творчого становлення педагога, 2018).

У процесі класифікації тренінгових заходів, К. Рудестамом пропонується використання двох ключових принципів: забезпечення провідної ролі лідера у функціонування групи, а також забезпечення

ефективного співвідношення між емоційними та раціональними елементами у груповому форматі роботи. Проте, на сьогоднішній день існує велика кількість різновидів тренінгів, внаслідок чого сформовано достатньо велику кількість видів навчальної роботи, які необхідно розглянути більш детально. Так, загальним визначенням тренінгової роботи є організація психокоригуючих тренінгів, сутність яких полягає у забезпеченні трансформацій у психологічній сфері людини, та спрямовані на підвищення самосвідомості окремого індивіда чи групи людей, поведінкових характеристик або діяльності у процесійній сфері (Приходько, 2016: 37).

Психотерапевтичний тренінг є одним із різновидів психокорекційної роботи, що забезпечує досягнення необхідних психотерапевтичних ефектів, що розкриваються через психологічні та психічні зміни в особистості, переважно у самосвідомості. Також важливу роль відіграє тренінг особистісного зростання, що також спрямований на психокорекційну роботу, удосконалення особистісних якостей та самосприйняття індивіда, внаслідок чого забезпечується оптимізація поведінки та самореалізація.

Груповий тренінг забезпечує можливість одночасного тренування декількох осіб, оскільки важливу роль відіграє комунікація між учасниками групи та ведучим. Групові тренінги мають певні переваги, оскільки спрямовані на формування соціальних, особистісних та професійних компетентностей індивіда. У процесі психологічної адаптації жінок та чоловіків в умовах війни існує потреба у використанні саме групової форми тренінгу, що забезпечує розвиток особистісних психологічних якостей, підвищення ефективності спільної діяльності шляхом проведення психолого-адаптаційної роботи кваліфікованими фахівцями.

У контексті досліджуваного питання варто зауважити, що на сьогоднішній день розроблено різноманітні методи психотерапевтичної та психокорекційної роботи, починаючи від індивідуальної терапії до організації

групових заходів. Одними з найбільш ефективних форм прийнято вважати активні групові соціально-психологічні тренінги (Панко, 2016: 72).

Запропонована нами програма проведення тренінгу для фахівців ІТ-галузі, які мають ознаки психологічного вигорання, спрямована на формування стресостійкості, зниження негативного впливу, покращення психологічного стану та їх адаптацію. Реалізація тренінгової програми передбачає три основні етапи:

I етап – знайомство (1-2 заходи). Метою зазначеного етапу є формування сприятливих умов для групової взаємодії, усвідомлення ключових засад професійної психолого-адаптаційної роботи, формулювання правил у роботі в групі.

II етап – основна програма (3-12 заходи). Метою цього етапу є трансформація тривожних станів та агресивності, розвиток навичок комунікації, підвищення самооцінки, формування умов для самовираження, розкриття індивідуального потенціалу особистості, а також відновлення після переживання травматичних подій.

III етап – заключний (13-15 заходи). Метою даного етапу є інтеграція нових позитивних змін особистості фахівців ІТ-галузі, які мають ознаки психологічного вигорання, формування мотивації для подальшої взаємодії з навколишнім середовищем в нових умовах, закріплення самосвідомості та удосконалення навичок.

На кожному етапі передбачено реалізацію наступних кроків:

1. Вступне слово: привітання, нагадування змісту попередніх зустрічей.
2. Основна частина: реалізація основних завдань тренінгу, враховуючи тематику зустрічі.
3. Заключна частина: роздуми над темою зустрічі та розслаблення.

Основними методами роботи під час групових тренінгів є наступні: ігри (психотехнічні, вирішення конфліктів, рольові ігри); групові дискусії (проведення аналізу ситуації, мозковий штурм); проведення психологічної

гімнастики та тілесно-орієнтованої терапії. Під час тренінгу робота проводиться у наступних формах: індивідуальна, парна, групова.

Ведучим тренінгу має бути спеціально підготовлена особа, яка є практикуючим психологом, та обізнана в особливостях психологічного стану особистості у випадку професійного вигорання. Позитивний ефект на проведення тренінгів здійснюють такі характеристики психолога як: чесність, співпереживання, саморозкриття та можливість створення дружньої атмосфери. У цьому зв'язку до психолога висуваються наступні вимоги:

- обізнаність у психологічних особливостях жінок та чоловіків;
- володіння навичками формування конструктивного діалогу та уміння вирішення конфліктних ситуацій;
- уміння правильного вираження емоцій;
- обізнаність у принципах, методиках та порядку організації групової роботи з представниками різних статей, професій, з урахуванням вікової категорії та умов проживання.

У групі має бути приблизно 10-12 осіб (5-6 жінок та 5-6 чоловіків), що комплектується за результатами проведення діагностичного дослідження осіб, які потребують допомоги у процесі адаптації, мають підвищені показники агресивності та тривожності, а також ознаки професійного вигорання та низькі показники стресостійкості. До зазначеної групи також може бути включено й осіб, у яких не спостерігаються зазначені проблеми. Це забезпечує можливість для того, щоб індивіди, які існують у стресових умовах, навчалися позитивним умінням та навичкам не лише завдяки впливу тренінгу, але й на прикладі поведінки інших учасників, що сприятиме підвищенню ефективності занять.

Кожна зустріч розрахована на дві години, з частотою проведення три рази на тиждень. Організація занять здійснюється у приміщенні, достатньою площею для проведення динамічних вправ, обладнані інтерактивною дошкою чи планшетом.

У цьому зв'язку нами запропоновано план проведення тренінгу, що складається з 15 занять. Пропонуємо проаналізувати кожен із зазначених етапів плану.

1.Тема заняття «Знайомство», тривалість 2 години. На цьому етапі забезпечується знайомство між учасниками. Кожен з учасників пише на картці своє ім'я (або будь-яке бажане ім'я), за яким до нього будуть звертатися інші учасники тренінгу на протязі усіх занять. Ведучим організовується обговорення основних проблем, з якими стикаються учасники у процесі трудової діяльності в умовах війни, визначаючи таким чином основні тенденції зазначеного процесу в залежності від регіону проживання, віку, статі тощо.

2.Тема заняття «Співпраця», тривалість 2 години. На цьому етапі забезпечується створення сприятливого психологічного клімату, знайомство з груповою формою роботи та основними завданнями психологічних тренінгів, знайомство учасників тренінгу та ведучого. Основними правилами групових занять є наступні: довіра у спілкуванні; не допущення оцінювання одне одного; повага до інших учасників; забезпечення конфіденційності змісту занять; прийняття активної участі у заходах; щирість у процесі комунікації; підвищення рівня контактів та збільшення кола контактів

3.Тема заняття «Розуміння», тривалість 2 години. Встановлення контакту та формування позитивної мотивації до взаємодії з оточуючими. На даному етапі планується налагодження взаєморозуміння між учасниками та встановлення партнерських відносин між ними. Також на цьому занятті можливо поділити учасників на пари «жінка – чоловік», завданням яких є намалювати портрети один одного з метою більшого розуміння одне одного та формування довірливих відносин. Такі пари може бути сформовано у форматі «людина, яка працює у зоні бойових дій – людина, яка працює на територіях, на яких не ведуться бойові дії»; «учасник, який має низькі

показники резильєнтності – учасник, який має високий рівень резильєнтності» тощо.

4.Тема заняття «Проблеми», тривалість 2 години. Забезпечується відпрацювання навичок розрядження агресії та формування навичок самоконтролю. Метою даного етапу є формування довірливої та спокійної атмосфери у колективі, тренування навичок спілкування учасників до спілкування у соціумі. Зазначене заняття має проводитися у форматі групової роботи, коли учасники сідають у коло та обмінюються думками щодо проблем, щодо яких вони переживають.

5.Тема заняття «Конфлікти», тривалість 2 години. Здійснюється формування навичок вирішення конфліктних проблем, використовуючи адекватні способи, прийняті в суспільстві. Передбачено роботу в парах, коли один учасник тримає в руках певний предмет (наприклад, книгу, іграшку тощо), а другий учасник має вмовити його цей предмет віддати. Потім учасники обмінюються ролями, виконуючи аналогічне завдання. Після виконання завдання усіма групами, проводиться обговорення результатів.

6.Тема заняття «Навички спілкування», тривалість 2 години. На цьому занятті формуються навички спілкування, що сприяють вирішенню можливих конфліктів у міжособистісних відносинах. Заняття проводиться у парах, ведучий роздає кожній парі картку з прикладом конфліктної ситуації та пропонує її вирішити. Потім способи вирішення конфліктної ситуації обговорюється з іншими учасниками, які мають можливість висловити власну думку. За результатами заняття забезпечується розширення діапазону стратегій, що використовуються у спілкуванні.

7.Тема заняття «Ефективна комунікація», тривалість 2 години. Основною метою заняття є розвиток набутих навичок вирішення конфліктних ситуацій. Усі учасники сідають у коло та приводять приклади реальних конфліктних ситуацій, учасниками яких вони були. На початковому етапі

ведучий може самостійно запропонувати приклад конфліктної ситуації, яку потім необхідно обговорити та знайти спільний вихід зі складних обставин.

8.Тема заняття «Любов до себе», тривалість 2 години. У процесі проведення цього заняття учасники мають усвідомити сутність «Я-концепції», підвищити впевненість у собі та закріпити сприятливе ставлення до себе. Учасники повинні визначити свої слабкі сторони та негативні якості, а також зрозуміти можливість їх використання в якості ресурсу для вирішення проблем та подоланні стресу. Потім такі особистісні характеристики обговорюються у групі, що сприятиме пошуку нових можливостей для вирішення проблем та дозволить учасникам полюбити себе.

9.Тема заняття «Слабкості», тривалість 2 години. Метою заняття є сприйняття себе як особистості у позитивному контексті, активізувати процеси самопізнання та підвищення саморозуміння, враховуючи свої позитивні якості, що сприятиме підвищенню самооцінки в цілому. Заняття проводиться у парах, коли кожен з учасників зазначає на папері свої слабкі сторони, а інший – обґрунтовує позитивні якості таких характеристик. Потім отримані результати обговорюються у групі.

10.Тема заняття «Бути собою», тривалість 2 години. На цьому етапі забезпечується досягнення стану емоційної розрядки. Для цього учасникам дається завдання перед заняттям дивитися на себе у дзеркало декілька разів на день та посміхатися своєму відображенню. Під час проведення заняття учасники повинні відповісти на наступні запитання: Який в мене був настрій? Чи змінювався він після погляду на себе в дзеркало? Після цього емоції учасників обговорюються в групі та з ведучим.

11.Тема заняття «Згуртованість», тривалість 2 години. Заняття сприяє підвищенню групової згуртованості, взаємодії, формуванню приємного оточення, а також налагодженню взаємодії у соціумі. Для цього учасники групи сідають у коло та кожен розповідає про власні методи боротьби зі стресовими ситуаціями, а інші – висловлюють власну думку щодо таких

способів та рекомендації щодо їх покращення. Це дозволяє підвищити ефективність вирішення проблем у процесі колективної взаємодії.

12.Тема заняття «Довіра до інших», тривалість 2 години. У процесі проведення заняття забезпечується корекція та підвищення рівня довіри до інших осіб. Учасники діляться на пари і кожен із них повинен відповідати на наступні питання: Що він знає про цю людину? Що у них є спільного? Чи може він покластися на цього учасника? Потім проводиться обговорення та, за необхідності, пошук способів вирішення можливих проблем у процесі подолання стресів.

13.Тема заняття «Відносини у колективі», тривалість 2 години. На цьому етапі забезпечується досягнення гарних міжособистісних відносин у колективі, визначення специфіки формальних і неформальних організаційних зв'язків та взаємозв'язку між ними, демократичних відносин у колективі, оптимальних показників психологічної сумісності між учасниками. Проводиться обговорення ставлення учасників один до одного, виявлення можливих проблем та способів їх вирішення.

14.Тема заняття «Нові умови», тривалість 2 години. На цьому етапі здійснюється контрольна розрядка агресивних емоцій та тривожності. Учасники сідають у коло, прислуховуються до навколишнього середовища та фіксують емоції та відчуття, які в них виникають (можна записувати такі емоції на папері). Після завершення цього етапу, учасники обговорюють такі емоції один з одним та ведучим, обґрунтовуючи чинники, що впливають на їх виникнення та способи, якими вони долають вплив негативних емоцій.

15.Тема заняття «Прощання», тривалість 2 години. Це фінальне заняття, на якому здійснюється закріплення уявлень усіх учасників про власну унікальність, підвищення уявлення про позитивні та емоційно забарвлені характеристики особистості, а також закріплення дружніх взаємовідносин між ними. Учасники мають побудувати систему власного колективу, де

кожному відведено власне місце і роль, при цьому залишаючись задоволеними кінцевими результатами.

За результатом проведення тренінгу планується досягти наступних результатів: зниження показників тривожності та агресивності серед учасників тренінгу; підвищення показників стресостійкості індивідів; підвищення рівня відповідальності за власну поведінку; забезпечення самоконтролю за власною поведінкою та здатності до самоаналізу; формування позитивних цілей у житті та підвищення показників мотивації, а також здатності до їх досягнення; формування умінь до налагодження конструктивного діалогу та вирішення конфліктних ситуацій; розкриття творчого потенціалу учасників групи, враховуючи їх особистісні характеристики.

У зв'язку із вищевикладеним можливо зробити висновок, що тренінг є активною формою навчання, що використовується у різних напрямках роботи з групами осіб, що забезпечує поглиблення наявних та здобуття нових знань, підвищення ефективності та напрацювання нових умінь, що є важливим етапом адаптації. У цьому зв'язку нами розроблено тренінгову програму, спрямовану на профілактику та зниження негативних наслідків професійного вигорання у працівників ІТ-галузі, що має сприяти зниженню негативного впливу військових дій, підвищення психологічного здоров'я та адаптації. Комплекс тренінгової програми складається з трьох етапів: знайомства, основного та заключного етапів. На кожному з етапів варто використовувати такі методи психологічної адаптації як: ігрові, організація дискусій, психогімнастика тощо.

Висновки до розділу 3

За результатами проведеного емпіричного дослідження показників психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери можливо сформулювати наступні висновки.

1. Узагальнені результати свідчать про наявність помірних показників психологічного вигорання у переважній кількості опитаних, що підтверджується проявами емоційної нестабільності, втомленості, зниження емпатії та задоволеності результатами професійної діяльності. При цьому, значна частина працівників ІТ-галузі демонструє достатні показники наявності внутрішніх ресурсів, що сприяють зниженню професійних навантажень, що підтверджується високими показниками психологічного благополуччя та задоволеності працею. Деякі опитані перебувають у стані яскраво вираженого емоційного вигорання, що може стати потенційним ризиком для їх фізичного та психологічного здоров'я, а також можливості ведення ефективної професійної діяльності. Такі індивіди потребують психоемоційної підтримки та впровадження програми протидії стресам у процесі трудової діяльності.

2. Встановлено, що підвищення рівня емоційного вигорання, деперсоналізації та інтегрального показника вигорання супроводжується зростанням показників копінг-стратегії уникнення, що вказує на деструктивну роль унікальної поведінки у формуванні професійного вигорання. Особливо значущий зв'язок спостерігався між редукцією професійних досягнень і всіма компонентами благополуччя, що дозволяє інтерпретувати дану шкалу як індикатор збереженого особистісного ресурсу навіть за умов професійного стресу. Сильні позитивні зв'язки між емоційним вигоранням і тривожністю (особливо ситуативною) вказують на тісний взаємозв'язок між емоційним виснаженням та загальним психоемоційним станом особистості.

3. За результатами проведеного емпіричного дослідження нами розроблено тренінгову програму, спрямовану на профілактику та зниження негативних наслідків професійного вигорання у працівників ІТ-галузі, що має сприяти зниженню негативного впливу військових дій, підвищенню психологічного здоров'я та адаптції. Комплекс тренінгової програми складається з трьох етапів: знайомства, основного та заключного етапів. На кожному з етапів варто використовувати такі методи психологічної адаптації як: ігрові, організація дискусій, психогімнастика тощо.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження клінічних проявів, чинників ризику та шляхів профілактики психологічного вигорання у фахівців ІТ-сфери можливо сформулювати наступні висновки.

1. Для психологічного вигорання є притаманним яскраве вираження симптомів, що здійснюють вплив не лише на трудову діяльність, але й на рівень життя в цілому. Внаслідок виникнення симптомів професійного вигорання формуються ознаки дезінтеграції різноманітних психологічних сфер індивіда, зокрема мотиваційної, когнітивної, емоційної, соціально-психологічної та поведінкової, а також зниження здатності до адаптації. Встановлено, що найбільший вплив здійснюється на емоційну сферу, оскільки має місце активізація подальших дезінтеграційних процесів, які руйнують особистість. З цього випливає, що професійне вигорання є багатофакторним явищем, для якого є притаманною динамічність та проходження певних стадій.

Особливостями діяльності в ІТ-сфері є поєднання різноманітних елементів, якими є мотиваційні, емоційно-вольові, інтелектуальні, біоенергетичні, фізичні та практичні. Професійне вигорання у фахівців ІТ-сфери є одним із факторів, що знижує показники емоційного інтелекту в процесі виконання професійних задач. До того ж, для діяльності в ІТ-галузі є притаманними специфічні умови роботи, що пов'язані з виникненням численних проблемних ситуацій, потребуючи творчого підходу, оригінальних, нестандартних та раціональних інструментів реалізації поставлених завдань.

2. За допомогою ретельно підбраного діагностичного інструментарію було сформовано вибірку із 140 респондентів, які працюють в ІТ-компаніях різного рівня: від невеликих стартапів до міжнародних корпорацій. Вибірка формувалася за методом цілеспрямованого відбору (*purposive sampling*), враховуючи наступні критерії: стать; вік; спеціалізація в ІТ-сфері; стаж

роботи у ІТ-сфері; поточний рівень фахівця; зайнятість. Підібраний методологічний інструментарій дослідження забезпечив виявити показники емоційного виснаження працівників ІТ-галузі, а також виявити статистично значущі кореляції між загальними показниками вигорання та психологічними характеристиками особистості.

Проаналізовані методики емпіричного дослідження забезпечують комплексний аналіз ключових аспектів психоемоційного стану працівників ІТ-сфери: рівня емоційного вигорання (шкала психологічного вигорання К. Маслач), стратегій подолання стресу (опитувальник Р. Лазаруса та С. Фолкмана), задоволеності працею (шкала П. Спектора), рівня тривожності (шкала Спілбергера-Ханіна) та загального психологічного благополуччя (шкала К. Ріфф). Кожна із перелічених методик надає можливість для проведення кількісної оцінки відповідних психологічних явищ, значно підвищуючи об'єктивність отриманих результатів.

3. Узагальнені результати свідчать про наявність помірних показників психологічного вигорання у переважній кількості опитаних, що підтверджується проявами емоційної нестабільності, втомленості, зниження емпатії та задоволеності результатами професійної діяльності. При цьому, значна частина працівників ІТ-галузі демонструє достатні показники наявності внутрішніх ресурсів, що сприяють зниженню професійних навантажень, що підтверджується високими показниками психологічного благополуччя та задоволеності працею. Деякі опитані перебувають у стані яскраво вираженого емоційного вигорання, що може стати потенційним ризиком для їх фізичного та психологічного здоров'я, а також можливості ведення ефективної професійної діяльності. Такі індивіди потребують психоемоційної підтримки та впровадження програми протидії стресам у процесі трудової діяльності.

Встановлено, що підвищення рівня емоційного вигорання, деперсоналізації та інтегрального показника вигорання супроводжується

зростанням показників копінг-стратегії уникнення, що вказує на деструктивну роль унікальної поведінки у формуванні професійного вигорання. Особливо значущий зв'язок спостерігався між редукцією професійних досягнень і всіма компонентами благополуччя, що дозволяє інтерпретувати дану шкалу як індикатор збереженого особистісного ресурсу навіть за умов професійного стресу. Сильні позитивні зв'язки між емоційним вигоранням і тривожністю (особливо ситуативною) вказують на тісний взаємозв'язок між емоційним виснаженням та загальним психоемоційним станом особистості.

4. За результатами проведеного емпіричного дослідження нами розроблено тренінгову програму, спрямовану на профілактику та зниження негативних наслідків професійного вигорання у працівників ІТ-галузі, що має сприяти зниженню негативного впливу військових дій, підвищення психологічного здоров'я та адаптції. Комплекс тренінгової програми складається з трьох етапів: знайомства, основного та заключного етапів. На кожному з етапів варто використовувати такі методи психологічної адаптації як: ігрові, організація дискусій, психогімнастика тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1.Абрумова, А. Г. (1985). Аналіз станів психологічної кризи і їх динаміка. Психологічний журнал, (6), 107–115.
- 2.Андрес, А. (2018). Психофізична підготовленість студентів спеціальності «Комп'ютерні технології». Фізична активність, здоров'я і спорт, (1(31)), 3–9.
- 3.Балахтар, В. В. (2015). Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навчально-методичний посібник. Вижниця: Черемош.
- 4.Бернацька, О. В. (2010). Професійне вигорання психологів. Психолог, (38), 22–25.
- 5.Василик, Н. М. (2022). Підходи до діагностики професійного вигорання менеджерів. Економічні науки. Серія «Регіональна економіка», (19(75)), 17–29.
- 6.Вільнікова, О. В. (2020). Психологічні особливості професійного вигорання педагогів. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Вінниця, 30-31 жовтня, 2020 р.) (с. 80–83). Вінниця: КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти».
- 7.Сікора, Я.Б. (2011). Використання тренінгів у професійній підготовці компетентних фахівців з інформатики. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, (36), 115–121.
- 8.Галецька, І. І. (2007). Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. Актуальні проблеми психології, (6), 89–95.
- 9.Гордієнко, Т. В., & Філоненко, О. С. (2022). Основи тренінгу як особливої форми навчання майбутніх учителів початкової школи. Психолого-педагогічні науки, (2), 96–104.
- 10.Дубініна, М. (2020). Здоров'я ІТ-спеціаліста: психосоматика, депресія й емоційне вигорання. Отримано з URL: <https://dou.ua/lenta/articles/how-to-be-healthy-psychology/>.

11.Дьомкіна, О. В. (2015). Ризики при інвестиціях у розвиток персоналу сфери інформаційних технологій. *Актуальні проблеми економіки*, (5)167, 454–461.

12.Сгорова, Є. (2010). Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*, (4), 66–73.

13.Єрмолаєва, Є. С. (2017). Параметри психологічного благополуччя студентів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 4(2), 36–40.

14.Зайчикова, Т. В. (2002). Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. У *Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: Матеріали міжнар. наук. конф. (17–18 грудня 2001 р., м. Київ) (Т. 4, с. 131–135)*. Київ: Міленіум.

15.Занюк, С. С. (2002). *Психологія мотивації: Навчальний посібник*. Київ: Либідь.

16.Ігумнова, О. Б. (2019). Емпіричне дослідження стратегій копінг-поведінки та саморегуляції студентів-психологів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, (2), 57–64.

17.Квас, В. М. (2015). Проблема формування готовності майбутніх учителів до професійного самовдосконалення. *Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки*, (2), 120–123.

18.Луценко, І. (2016). Ефективний психолого-педагогічний супровід учня з особливими освітніми потребами. *Заступник директора школи*, (1), 45–54.

19.Магдисюк, Л. І., & Федоренко, Р. П. (2023). *Психологія життєвих криз: Навч. посіб.* Луцьк: Вежа-Друк.

20.Максимчук, К. І., & Подкоритова, Л. О. (2021). Особливості емоційного вигорання працівників ІТ-сфери як представників професій суб'єкт-об'єктного типу. *Психологічні травелоги*, (2), 107–116.

21.Мартінова, Г. В., & Гнускіна, Г. В. (2011). Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців. У С. Д. Максименка, & Л. М. Карамушки (Ред.), Актуальні проблеми психології: Організаційна, економічна, соціальна психологія (с. 272–277). Київ: Інститут психології ім. І. С. Костюка.

22.Марухина, І. В., Кондратенко, Л. О., Растроста, Г. Б., & Сагайдак, О. Б. (2011). Аспекти аналітичної діяльності працівника психологічної служби: Методичні рекомендації. Суми.

23.Миколюк, С. (2023). Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. Ввічливість. *Humanitas*, (6), 31–36.

24.Мирончук, Н. М. (2006). Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи. Проблеми освіти: Наук.-метод. зб. Ін-т модернізації змісту освіти МОН України, (86), 386–393.

25.Мірошниченко, О. (2013). Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка.

26.Міжнародна статистична класифікація хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я. (2021). Десятий перегляд. Австралійська модифікація. Отримано з URL: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.dec.gov.au/wp-content/uploads/2021/11/naczialnyj-klassifikator-nk-025.pdf>.

27.Наугольник, Л. Б. (2015). Психологія стресу: Підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.

28.Ніколаїв, Л. О. (2019). Тренінг – дресура, тренування чи навчання? Отримано з URL: <https://www.education.ua/blog/34691/>.

29.Опитувальник Спілбергера-Ханіна. (2016) Отримано з URL: <http://studentam.net.ua/content/view/10952/86/>.

30.Шевчук, О. М. (Уклад.) (2011). Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: Навч. посібник. Умань: ПП Жовтий.

31. Приходько, І. І., Колесніченко, О. С., & Тімченко, О. В. (2016). Психологія екстремальної діяльності: Навч. посіб. Харків: НА НГУ.

32. Приходько, І. І. (Ред.). (2016). Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України: Монографія. Харків: НА НГУ.

33. Панко, В. Г. (Ред.). (2016). Психологічна служба: Підручник. Київ: Ніка-Центр.

34. Психологічний тренінг з розвитку професійної ідентичності як засіб професійно-творчого становлення педагога. (2018). Отримано з URL: chrome-

extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclefindmkaj/https://lib.iitta.gov.ua/3472/1/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3_%D0%B7_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2.%D0%9F%D0%86_%D1%8F%D0%BA_%D0%B7%D0%B0%D1%81%D1%96%D0%B1_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE-%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%87%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0_...pdf.

35. Свириденко, М. М. (2017). Організація психологічного супроводу дітей з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання (з досвіду роботи). Суми.

36. Стаднюк, Л. А., Давидович, О. В., Приходько, В. Ю., Олійник, М. В., & Ширяєва, М. І. (2017). Синдром емоційного вигорання: фактори, що сприяють його виникненню і попередженню. Вісник наукових досліджень, (1), 145–149.

37. Старовойт, О. (2014). Невпевненість і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. Вісник Інституту розвитку дитини, (36), 50–57.

38. Черненко-Діба А. Професійне вигорання: як не «перегоріти», коли дуже припече. (2018). Отримано з URL: <https://dou.ua/lenta/columns/job-burnout/>.

39. Шнайдер, О. В. (2014). Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. Наукові записки Національного університету «Острозька академія», (4), 144–148.

40. Якимчук, О. (2021). Психологічні особливості професійного вигорання особистості. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова, (12), 110–119.

41. Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 1–11.

42. Chuhrii, I., & Nazarovets, T. (2023). Structural-functional model of socio-psychological features of professional burnout of employees of the organs and units of the State Emergency Service of Ukraine. *Personality and Environmental Issues*, 6, 66–71.

43. Freudenberger, H. J. (2010). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

44. Gaines, J., & Jermier, J. M. (2015). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567–586.

45. Golonka, K., Gawłowska, M., Mojsa-Kaja, J., & Marek, T. (2019). Psychophysiological characteristics of burnout syndrome: Resting-state EEG analysis. *BioMed Research International*. Retrieved from URL: https://www.researchgate.net/publication/334745844_Psychophysiological_Characteristics_of_Burnout_Syndrome_Resting-State_EEG_Analysis.

46.Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

47.Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.

48.Maudgalya, T., Wallace, S., Daraiseh, N., & Salem, S. (2006). Workplace stress factors and “burnout” among information technology professionals: A systematic review. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 285–297.

49.Näring, G., Vlerick, P., & Van de Ven, B. (2012). Emotion work and emotional exhaustion in teachers: The job and individual perspective. *Educational Studies*, 38(1), 63–72.

50.Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97. Retrieved from URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X20314128>.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Бланк опитування за Шкалою психологічного вигорання К. Маслач

№	Питання	Ніколи	Дуже рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Кожен день
1	Я відчуваю емоційне виснаження через свою роботу						
2	Я відчуваю себе знесиленим наприкінці робочого дня						
3	Я відчуваю втому ще до початку робочого дня						
4	Я вважаю, що допомагаю людям ефективно						
5	Я турбуюсь, що ця робота занадто стомлює мене емоційно						
6	Я відчуваю себе спустошеним після роботи з людьми						
7	Я байдужий до того, що відчувають мої колеги						
8	Я легко дратуюсь через дрібниці на роботі						
9	Мені здається, що моя робота не має сенсу						
10	Я відчуваю надто виснаженим, щоб продовжувати працювати у цій сфері						

Додаток 2

Бланк опитування за Шкалою психологічного вигорання Р. Лазаруса та С. Фолкмана

№	Питання	Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Завжди
1	Я намагаюсь краще організувати свій час					
2	Я розмовляю з кимось, щоб ділитись емоціями					
3	Я використовую гумор, щоб справитися зі стресом					
4	Я займаюсь фізичними вправами для зняття напруги					
5	Я ігнорую проблему, сподіваючись, що вона зникне					
6	Я шукаю інформацію, щоб краще зрозуміти проблему					
7	Я відволікаюсь на інші справи, щоб не думати про проблему					
8	Я молюсь або звертаюсь до духовних практик					
9	Я намагаюсь знайти позитив навіть у важких ситуаціях					
10	Я приймаю ситуацію такою, яка вона є, і адаптуюсь до неї					

Додаток 3

Бланк опитування за Шкалою задоволеності працею (П. Спектор)

№	Питання	Повністю не згоден	Здебільшого не згоден	Частково не згоден	Частково згоден	Здебільшого згоден	Повністю згоден
1	Я задоволений своєю роботою						
2	Я вважаю, що моя робота приносить мені задоволення						
3	Умови праці на моєму робочому місці мене влаштовують						
4	Мене поважають як професіонала						
5	Я вважаю, що моя праця є важливою						
6	Я маю змогу приймати рішення на роботі						
7	Я відчуваю підтримку з боку колег						
8	Мій внесок у спільну справу визнається						
9	Я маю можливість розвиватися у професійному плані						
10	Я отримую справедливу компенсацію за свою працю						

Додаток 4

Бланк опитування визначення рівня тривожності за методикою Спілбергера-Ханіна (скорочена форма)

	Ситуація	Майже ніколи	Іноді	Часто	Майже завжди
1	Я відчуваю себе напружено	1	2	3	4
2	Мене легко роздратувати	1	2	3	4
3	Я занадто турбуюсь через дрібниці	1	2	3	4
4	Я відчуваю страх без видимої причини	1	2	3	4
5	Мене охоплює тривога, коли думаю про майбутнє	1	2	3	4
6	Я хвилююсь навіть у звичних ситуаціях	1	2	3	4
7	Мене часто переслідує відчуття невпевненості	1	2	3	4
8	Я швидко втрачаю спокій	1	2	3	4
9	Мене лякає невизначеність	1	2	3	4
10	Я нервуюсь перед важливими подіями	1	2	3	4

Джерело: складено автором на основі (Опитувальник Спілбергера-Ханіна, 2016)

Додаток 5

Бланк тесту психологічного благополуччя К. Ріффа (скорочена версія)

№	Твердження	Абсолютно не згоден	Не згоден	Скоріше не згоден	Скоріше згоден	Згоден	Абсолютно згоден
1	Я відчуваю, що маю контроль над своїм життям	1	2	3	4	5	6
2	Я відкритий (а) до нових досвідів	1	2	3	4	5	6
3	Я відчуваю близькість з іншими людьми	1	2	3	4	5	6
4	Моє життя має сенс	1	2	3	4	5	6
5	Я задоволений(а) своїм особистісним розвитком	1	2	3	4	5	6
6	Я маю чіткі життєві цілі	1	2	3	4	5	6
7	Я дотримуюсь власних принципів, навіть якщо інші їх не розділяють	1	2	3	4	5	6
8	Я приймаю себе таким, яким є	1	2	3	4	5	6
9	Я вмію ефективно справлятися із труднощами	1	2	3	4	5	6
10	Я відчуваю внутрішню гармонію	1	2	3	4	5	6

Джерело: (Єрмолаєва, 2017)

Додаток 6

Результати опитування за Шкалою психологічного вигорання К. Масlach

Респондент/ питання	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	3	1	5	0	2	5	2	0	0
2	3	4	3	4	3	3	2	2	0	1
3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	2	2	1	2	0	2	2	2	0	1
6	2	1	1	2	1	4	1	2	0	0
7	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2
8	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1
9	2	2	0	3	1	3	2	1	0	2
10	4	5	4	3	2	4	4	2	1	3
11	2	3	1	4	1	1	2	3	1	1
12	2	2	1	4	2	1	0	1	0	0
13	4	4	2	4	2	4	1	2	2	2
14	2	2	2	4	2	1	0	1	0	1
15	2	2	1	4	1	1	0	1	0	0
16	1	3	1	5	0	1	0	3	4	0
17	2	3	2	4	1	2	0	1	0	1
18	5	3	2	4	2	4	3	5	3	4
19	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
20	3	2	2	4	3	5	1	3	1	2
21	3	2	1	2	1	1	0	1	0	2
22	3	3	4	1	3	2	2	3	4	3
23	4	4	4	1	5	5	2	3	4	4
24	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3
25	2	3	1	4	2	1	0	2	0	0
26	1	2	1	3	2	2	1	2	0	0
27	3	4	3	2	1	1	1	0	1	1
28	2	2	1	4	1	1	0	1	1	1
29	2	2	1	3	2	4	1	2	1	1
30	3	4	4	2	3	4	2	3	3	1
31	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
32	2	2	2	2	1	0	0	1	0	0
33	2	2	2	5	2	1	0	1	1	0
34	3	4	2	2	2	1	1	3	2	3
35	3	3	3	4	3	3	1	2	2	1
36	3	3	2	3	5	3	0	3	2	2
37	2	2	1	4	1	1	3	2	1	1
38	1	1	2	4	0	0	0	0	1	0
39	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1
40	2	2	3	2	1	2	0	3	1	1
41	2	2	2	4	3	2	1	2	3	1
42	2	3	1	4	0	1	0	1	0	0
43	1	2	1	4	2	1	1	1	0	1
44	2	2	0	3	2	0	1	0	0	0

45	1	2	1	4	1	2	1	2	0	0
46	4	4	3	4	4	4	2	4	1	2
47	3	3	2	4	2	0	0	1	2	0
48	2	2	1	3	1	2	4	1	0	0
49	1	3	3	4	0	2	2	3	2	1
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	2	2	3	1	2	2	3	2	0
52	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1
53	4	4	2	4	5	1	0	1	4	3
54	4	4	4	3	5	5	1	2	2	2
55	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5
56	2	1	1	5	1	1	5	1	1	0
57	3	2	2	2	2	3	1	4	3	0
58	2	2	1	4	1	0	1	0	0	0
59	3	3	2	2	4	4	3	2	5	3
60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61	5	5	1	5	4	5	1	5	5	5
62	2	5	5	3	1	5	1	1	1	1
63	3	4	2	4	4	3	1	1	1	2
64	2	1	0	5	2	0	0	0	0	0
65	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1
66	4	5	2	4	4	0	1	4	0	0
67	4	3	3	2	2	1	0	2	4	4
68	2	1	1	3	1	1	0	2	1	1
69	5	4	2	4	5	1	0	2	1	4
70	4	4	3	5	3	2	0	2	3	2
71	4	4	2	4	3	3	0	2	2	1
72	2	4	1	3	1	4	5	5	1	1
73	4	4	5	5	5	3	0	1	3	5
74	5	4	5	5	5	5	3	4	0	4
75	4	3	3	4	4	4	0	2	3	2
76	5	5	5	2	2	5	0	1	3	4
77	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
78	4	3	3	4	3	3	2	1	3	2
79	4	4	3	4	5	4	1	2	4	4
80	4	4	2	4	1	2	0	1	4	3
81	5	5	3	2	5	5	1	1	2	3
82	3	3	2	4	3	3	2	2	2	1
83	3	3	2	3	4	2	1	4	2	2
84	4	3	2	4	4	3	1	2	1	2
85	3	4	2	4	3	2	1	2	0	1
86	2	2	1	3	0	0	0	1	1	0
87	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2
88	0	1	0	5	2	1	3	1	0	0
89	5	4	2	5	5	2	1	2	1	5
90	2	2	1	3	3	2	1	3	0	1
91	5	5	5	3	5	5	0	5	5	5
92	0	1	0	3	1	0	1	1	1	0
93	0	0	0	2	0	3	4	2	4	0
94	2	2	1	1	2	2	0	0	0	0

95	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3
96	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1
97	3	2	2	1	2	1	2	2	4	3
98	2	2	1	3	0	0	0	2	2	0
99	2	3	2	3	2	1	2	1	1	0
100	2	2	0	3	3	2	1	1	0	1
101	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2
102	3	3	0	5	3	0	4	4	0	1
103	2	2	1	3	3	1	1	3	4	3
104	3	4	2	4	2	2	1	4	2	1
105	2	3	2	5	2	3	0	1	1	0
106	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2
107	4	4	4	2	5	5	4	5	5	4
108	1	2	2	4	1	1	1	4	2	0
109	2	2	1	4	2	3	1	2	0	1
110	1	2	0	4	4	1	0	2	1	0
111	2	2	2	2	1	2	0	1	2	1
112	3	2	3	3	4	5	3	5	2	1
113	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0
114	2	3	1	4	2	2	0	1	0	1
115	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1
116	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2
117	4	5	3	5	5	3	0	1	0	0
118	0	2	1	5	0	0	0	1	0	0
119	3	3	3	3	4	3	0	0	0	0
120	3	3	2	4	4	3	1	2	0	4
121	2	1	0	4	2	2	0	1	1	1
122	2	3	1	4	1	1	0	1	1	2
123	4	4	4	2	4	2	1	2	4	4
124	3	4	2	3	2	2	1	1	2	1
125	5	3	5	5	3	3	4	2	0	1
126	3	3	2	5	2	1	0	1	2	1
127	4	4	4	3	5	5	1	3	2	5
128	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
129	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2
130	3	2	2	4	1	3	1	2	1	1
131	2	2	1	3	0	0	0	1	0	0
132	4	2	2	3	4	1	0	0	1	1
133	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3
134	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1
135	2	2	1	3	2	1	0	2	1	1
136	1	2	2	3	2	1	0	1	1	0
137	2	1	1	3	1	2	0	3	0	0
138	2	1	1	3	3	3	0	2	2	0
139	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4
140	3	3	3	2	3	3	1	5	3	3

Додаток 7

Результати опитування за Опитувальником копінг-стратегій Р. Лазаруса
та С. Фолкмана

Респондент/ питання	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	3	3	4	2	3	2	0	4	4
2	0	2	2	3	1	3	1	3	2	1
3	4	4	4	4	0	2	2	0	4	4
4	2	2	2	3	1	2	2	1	3	1
5	0	1	0	2	1	2	2	0	1	1
6	3	1	3	1	1	4	1	0	1	2
7	3	3	3	3	1	3	2	0	2	2
8	3	3	4	1	2	1	3	0	3	3
9	1	0	3	1	1	3	1	0	3	3
10	2	2	2	1	2	3	1	1	3	3
11	3	2	3	3	2	2	0	0	2	3
12	3	4	4	4	0	3	4	0	4	1
13	4	4	4	4	2	3	2	0	3	3
14	3	1	1	4	1	4	1	0	3	4
15	3	3	3	2	2	3	2	0	2	2
16	4	4	2	3	0	2	1	0	2	3
17	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3
18	2	4	4	2	4	2	4	0	2	2
19	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1
20	4	2	3	3	1	4	1	0	2	2
21	1	2	3	0	0	3	2	0	2	3
22	1	2	2	0	2	1	1	0	2	3
23	4	4	4	3	4	3	4	0	3	4
24	4	3	0	3	3	3	2	2	3	3
25	3	3	4	4	0	4	1	2	4	4
26	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3
27	2	3	2	1	2	2	3	0	4	4
28	4	3	3	4	1	3	2	0	2	4
29	4	3	4	3	1	3	3	0	3	3
30	4	3	3	3	1	1	1	0	1	2
31	2	3	2	2	2	3	3	0	1	2
32	2	2	2	0	3	2	3	0	3	3
33	3	3	3	2	0	3	1	0	3	1
34	2	2	2	2	0	1	1	0	1	1
35	4	3	3	4	1	3	1	0	3	2
36	3	3	1	1	0	3	2	0	1	1
37	2	2	2	1	1	3	1	0	1	3
38	2	3	2	3	0	4	2	0	3	3
39	2	3	3	3	1	2	1	0	0	2
40	3	3	4	1	3	2	4	0	3	1
41	3	3	3	3	1	3	2	0	2	2
42	3	2	3	0	0	3	2	0	4	2

43	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3
44	3	4	4	1	2	4	1	0	2	2
45	2	2	4	2	1	2	1	0	3	1
46	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3
47	1	1	4	4	0	1	3	0	3	4
48	2	3	3	4	2	2	2	0	3	3
49	4	4	1	0	2	4	3	0	1	1
50	2	0	3	0	2	2	2	1	1	1
51	4	4	4	4	2	4	2	1	3	4
52	3	2	3	2	1	3	1	0	3	3
53	4	4	3	4	2	3	3	0	2	2
54	3	1	1	2	3	1	3	0	0	2
55	4	2	2	0	0	4	0	0	3	1
56	4	4	4	4	1	4	1	0	3	4
57	3	4	3	3	2	1	3	1	2	2
58	4	1	3	3	0	4	0	4	4	4
59	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2
60	4	0	0	0	0	0	0	4	0	4
61	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4
62	4	2	2	1	1	4	3	0	4	4
63	4	3	0	2	0	4	0	0	3	3
64	4	3	2	4	0	4	0	4	4	4
65	3	2	3	1	2	4	3	1	3	3
66	0	4	0	4	0	4	0	0	2	4
67	3	2	2	2	3	4	3	3	2	1
68	3	2	3	3	0	2	2	0	2	4
69	4	2	3	2	3	2	3	0	2	2
70	3	3	4	4	1	3	2	0	3	2
71	3	3	4	0	3	1	3	0	4	3
72	2	4	2	0	0	4	4	0	3	3
73	4	3	3	1	0	4	2	0	4	3
74	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3
75	2	3	2	3	1	3	0	0	1	2
76	2	0	1	1	2	2	1	1	1	2
77	2	1	3	3	2	3	3	0	2	3
78	3	3	3	3	1	4	2	0	2	2
79	4	3	2	4	2	3	3	0	2	2
80	2	4	4	0	3	2	4	1	0	4
81	4	2	4	3	1	3	3	0	4	2
82	3	3	3	0	2	2	2	0	3	3
83	3	3	2	3	0	1	3	3	3	1
84	3	3	1	2	0	3	2	3	3	3
85	3	2	2	2	1	4	2	0	3	3
86	4	3	4	4	2	3	1	0	3	3
87	3	3	4	4	0	4	3	0	4	4
88	2	2	3	4	0	3	1	0	3	3
89	4	2	4	4	1	4	1	1	4	3
90	3	2	2	0	2	2	1	0	3	3
91	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
92	3	1	3	2	2	3	1	1	2	3

93	2	3	1	1	1	3	2	0	1	2
94	2	1	2	1	1	2	2	0	2	2
95	3	2	2	1	2	3	3	0	1	2
96	3	3	2	2	1	2	2	0	1	2
97	3	3	2	3	2	4	3	0	3	3
98	3	2	3	2	0	2	2	0	3	3
99	3	3	2	0	2	3	3	2	3	2
100	3	4	4	2	1	3	1	0	4	4
101	3	2	3	2	1	2	1	0	3	2
102	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4
103	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2
104	3	3	3	2	2	2	1	0	2	2
105	2	4	4	3	2	3	2	0	1	3
106	4	2	3	2	2	3	2	0	2	3
107	2	2	3	2	2	1	1	0	2	4
108	2	4	1	0	0	3	3	0	0	2
109	3	3	3	3	1	4	2	0	3	1
110	3	4	4	4	0	4	3	0	3	2
111	2	3	3	3	2	3	2	0	2	2
112	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2
113	4	4	4	0	1	4	1	0	4	4
114	4	3	4	3	1	3	2	0	3	3
115	3	3	3	4	1	3	1	1	3	4
116	3	3	4	3	0	3	3	2	3	3
117	3	3	2	1	1	4	2	1	2	3
118	4	4	4	4	1	4	2	0	3	4
119	2	3	0	3	0	1	2	0	1	3
120	3	2	4	2	1	2	3	0	3	3
121	3	2	3	2	1	3	2	0	3	2
122	2	1	4	1	3	3	4	0	3	2
123	4	4	4	4	2	3	3	0	4	4
124	3	4	2	2	2	4	2	2	3	3
125	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2
126	3	2	4	3	1	3	3	0	2	2
127	2	3	4	4	1	2	3	0	3	2
128	2	2	3	4	4	3	4	0	2	2
129	3	2	4	3	1	3	1	1	3	2
130	2	3	4	2	1	3	2	0	2	4
131	3	3	4	3	0	3	1	0	4	3
132	3	3	4	1	4	1	1	0	4	4
133	2	0	1	1	2	4	3	0	3	2
134	4	4	4	3	1	1	1	4	3	3
135	3	2	3	4	2	2	3	0	1	2
136	2	3	3	3	0	3	1	3	3	3
137	1	2	4	2	2	2	0	1	2	2
138	2	2	3	2	1	2	1	0	3	2
139	3	2	3	1	2	3	4	2	2	1
140	2	4	4	1	2	3	3	0	2	1

Додаток 8

Результати опитування за Шкалою задоволеності працею (Spector)

Респондент/ питання	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4
2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
6	5	5	5	4	4	5	5	5	6	6
7	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
8	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4
9	4	5	2	5	5	5	5	5	2	1
10	2	2	6	6	3	6	6	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
12	3	5	4	6	6	6	6	6	6	4
13	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3
14	5	4	5	5	5	6	6	5	6	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	6	6	4	6	3	5	6	6	1	4
17	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
18	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6
19	2	3	4	3	2	3	4	5	6	4
20	5	5	5	4	6	4	4	5	4	5
21	4	4	5	5	4	3	4	2	4	1
22	3	4	4	4	2	4	4	2	1	5
23	5	5	6	4	3	5	5	5	6	6
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
26	6	5	6	6	5	4	6	6	6	6
27	4	3	5	6	5	5	6	6	6	6
28	5	4	5	6	6	5	5	4	5	5
29	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5
30	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5
31	3	4	5	5	2	3	3	2	3	4
32	5	4	4	6	4	6	6	6	6	6
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	2	5	5	4	5	5	6	5	5
35	4	4	4	5	5	4	5	5	6	6
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
37	5	4	5	6	4	5	4	6	5	5
38	5	5	5	6	6	6	6	5	5	4
39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
40	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5
41	4	4	5	6	4	4	5	5	3	5
42	5	6	5	4	6	6	6	4	5	6
43	5	5	5	6	6	6	6	6	6	4
44	3	4	5	4	3	6	4	2	1	3

45	5	6	4	5	6	6	6	6	5	5
46	4	4	5	5	5	6	4	4	4	5
47	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
48	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
49	5	5	4	4	6	6	4	4	5	5
50	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3
51	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
52	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
53	2	2	1	1	6	2	6	2	2	1
54	4	4	5	5	6	6	6	6	6	5
55	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
56	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5
57	4	4	5	5	3	4	5	5	5	6
58	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
59	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
60	1	1	6	6	1	6	1	1	6	1
61	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2
62	4	4	5	5	5	6	4	5	3	6
63	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
64	6	5	4	4	5	4	4	4	6	3
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	6	6	1	1	6	1	6	1	6	1
67	3	3	5	6	4	5	5	6	4	4
68	5	4	5	5	4	6	6	6	5	4
69	3	2	3	5	5	4	2	3	2	4
70	2	2	1	2	1	3	4	4	2	4
71	4	4	1	4	6	5	4	4	1	1
72	6	6	5	4	5	6	5	4	6	5
73	3	2	2	6	3	6	5	5	4	2
74	5	4	4	4	5	6	4	4	4	5
75	4	2	5	5	4	5	5	4	4	6
76	1	1	1	2	4	2	3	3	2	1
77	4	5	6	6	4	5	5	5	5	4
78	5	5	6	6	5	5	5	4	4	6
79	3	2	5	4	2	3	2	3	4	4
80	1	2	4	4	6	3	5	5	6	4
81	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3
82	5	4	4	5	5	6	6	6	5	4
83	3	3	4	6	3	4	5	4	4	4
84	4	2	5	5	4	4	6	5	5	5
85	5	5	4	6	5	6	6	5	4	4
86	5	5	4	5	4	6	6	4	4	3
87	3	3	2	3	3	2	3	2	2	6
88	6	5	6	5	6	5	6	6	6	4
89	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5
90	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4
91	2	2	2	1	4	3	2	2	2	1
92	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4
94	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2

95	4	4	4	6	5	5	6	4	4	4
96	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5
97	2	2	2	5	4	4	4	4	2	2
98	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
99	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5
100	5	6	4	5	6	5	2	4	5	5
101	3	4	6	5	5	6	5	5	5	6
102	6	5	6	5	5	5	6	5	2	3
103	4	3	2	5	4	6	6	5	3	4
104	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
105	5	5	4	6	5	6	6	6	6	5
106	5	5	4	6	5	5	4	4	5	5
107	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3
108	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2
109	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6
110	5	5	3	5	6	6	6	6	6	3
111	5	5	5	4	5	5	5	6	6	5
112	5	5	3	4	3	2	4	4	2	3
113	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6
114	5	5	3	5	6	5	6	6	5	3
115	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5
116	5	4	2	4	4	5	5	5	2	3
117	5	4	5	6	6	6	6	6	6	3
118	6	6	5	6	6	6	6	6	6	4
119	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5
120	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
121	5	4	5	5	5	5	6	6	6	5
122	6	6	6	4	5	5	5	5	3	4
123	2	2	1	3	3	3	5	3	2	1
124	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4
125	1	2	3	4	6	4	2	1	5	1
126	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
127	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5
128	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4
129	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
130	4	6	2	6	4	5	5	5	4	5
131	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
132	4	4	6	4	5	6	4	5	6	5
133	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4
134	4	4	4	5	4	5	6	4	6	5
135	5	4	5	4	4	5	5	5	6	6
136	5	4	5	6	6	6	6	6	5	4
137	6	6	5	5	6	6	6	5	4	6
138	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1
139	5	4	4	5	6	5	5	6	5	5
140	4	4	4	5	5	6	6	6	5	6

Додаток 9

Результати опитування за Шкалою тривожності Спілбергера-Ханіна

Респондент/ питання	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3
3	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1
4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
5	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2
6	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4
7	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
8	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1
9	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3
10	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4
11	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3
12	2	2	4	1	2	2	3	2	4	4
13	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
14	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
15	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2
16	3	3	4	1	3	2	4	1	4	3
17	3	2	2	2	3	2	2	1	3	4
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
19	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
21	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3
22	4	3	1	2	3	2	3	3	3	2
23	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1
24	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
25	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2
26	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3
27	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2
28	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3
29	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3
30	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
31	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
32	3	2	2	1	3	2	2	2	4	3
33	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
34	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
35	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
36	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2
37	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
38	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3
39	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
40	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
41	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2
42	3	1	3	1	1	1	2	2	3	4
43	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
44	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1

45	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3
46	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
47	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3
48	2	2	2	1	2	1	3	2	2	4
49	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4
50	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2
53	3	1	2	3	3	1	2	2	4	2
54	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3
55	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1
56	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2
57	3	4	2	1	3	2	2	2	3	4
58	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
59	3	1	2	2	2	1	3	2	2	4
60	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1
61	4	4	4	2	2	1	3	2	4	4
62	4	1	1	1	4	2	1	1	4	3
63	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
64	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2
65	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3
66	3	2	3	4	2	1	1	1	1	1
67	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3
68	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3
69	4	2	3	2	4	1	3	2	4	4
70	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
71	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2
72	2	2	3	1	1	1	2	1	1	4
73	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4
74	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1
75	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4
76	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3
77	3	3	2	1	1	2	2	2	1	3
78	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
79	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
80	4	2	2	4	4	4	4	3	2	4
81	3	2	2	1	3	1	2	3	4	3
82	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3
83	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4
84	3	1	3	2	2	2	3	3	2	4
85	3	2	2	2	3	1	3	2	3	4
86	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
87	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1
88	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
89	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4
90	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2
93	2	3	2	2	1	1	2	1	1	3
94	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1

95	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
96	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3
97	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3
98	3	1	2	2	2	2	3	1	2	4
99	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3
100	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
101	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2
102	2	3	1	1	2	1	1	2	4	3
103	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4
104	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2
105	3	2	2	2	1	2	2	2	1	4
106	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4
109	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3
110	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
111	2	2	3	1	2	1	3	2	2	4
112	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
113	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3
114	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
115	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1
116	3	2	2	1	3	2	4	2	3	3
117	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4
118	3	2	2	1	3	1	2	1	3	4
119	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3
120	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
121	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3
122	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4
123	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3
124	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3
125	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4
126	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4
127	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
128	3	4	4	1	4	2	4	2	4	4
129	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4
130	3	3	2	1	3	1	2	2	3	4
131	4	3	2	1	3	2	2	2	2	2
132	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2
133	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
134	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
135	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3
136	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3
137	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
138	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3
139	3	2	3	1	2	3	4	3	2	3
140	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4

Додаток 10

Результати опитування за Шкалою психологічного благополуччя К.

Ріфф

Респондент/ питання	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	6	4	6	5	5	5	5	5	5
2	3	5	2	4	3	2	5	4	4	4
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	3	6	5	5	6	6	5	5
6	3	4	3	4	4	3	5	2	4	1
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	5	2	3	3	3	5	3	1
9	3	4	5	4	1	2	3	4	4	4
10	3	6	4	4	4	4	4	5	4	3
11	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3
12	5	6	6	6	4	5	6	1	3	4
13	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3
14	5	6	4	4	6	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
16	4	3	5	4	6	2	5	5	4	5
17	5	5	4	6	5	5	6	5	4	4
18	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2
19	2	3	4	5	4	3	4	4	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
21	3	5	5	3	3	2	5	5	5	5
22	2	5	5	4	2	2	6	5	2	1
23	5	6	6	5	5	3	4	5	5	4
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	5	5	5	6	5	4	4	5	5	5
27	6	6	6	6	5	4	5	6	6	6
28	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4
29	4	5	5	5	5	5	5	6	5	6
30	4	4	4	6	5	5	5	4	5	5
31	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5
32	3	4	2	1	2	5	4	5	5	1
33	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5
34	5	5	4	4	3	4	5	2	4	3
35	4	6	5	4	5	4	5	4	4	4
36	3	5	4	3	3	2	4	1	4	1
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
38	6	6	6	5	4	4	4	4	5	4
39	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3
40	1	2	4	1	3	2	2	1	2	1
41	5	5	4	5	3	4	4	3	5	3
42	6	6	4	6	4	4	5	3	4	4

43	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
44	1	6	4	5	4	1	3	1	4	1
45	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4
46	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3
47	5	5	4	4	4	2	5	6	5	5
48	4	6	5	4	3	3	3	4	5	3
49	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4
50	5	5	2	1	2	2	1	4	4	2
51	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
52	2	4	3	6	4	4	4	4	5	3
53	5	6	6	6	4	4	6	6	5	3
54	4	5	5	5	4	5	4	3	3	2
55	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6
56	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5
57	4	5	6	6	3	2	5	5	5	3
58	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5
59	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2
60	1	6	1	1	1	1	6	6	6	1
61	4	6	4	5	5	4	5	6	5	3
62	2	6	2	6	5	6	6	6	5	2
63	5	6	4	4	4	5	4	4	5	3
64	5	6	6	6	5	6	6	5	6	5
65	4	5	3	5	5	5	4	1	4	4
66	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
67	4	6	5	4	4	2	5	4	5	5
68	3	5	5	6	5	5	6	5	5	5
69	3	6	4	5	4	4	5	5	5	4
70	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4
71	4	6	4	5	6	6	6	6	5	4
72	3	6	3	6	4	6	5	6	4	5
73	4	6	4	2	4	3	5	5	4	3
74	5	6	5	6	5	5	5	5	4	5
75	4	4	5	4	2	4	5	4	3	3
76	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
77	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4
78	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3
79	4	4	5	4	3	4	5	2	3	2
80	5	3	4	1	5	1	6	2	5	4
81	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2
82	5	5	6	6	4	4	5	6	4	4
83	5	4	4	6	4	4	5	5	4	4
84	5	5	4	6	5	4	4	5	4	4
85	4	6	6	6	4	5	5	4	4	4
86	3	6	6	4	3	3	5	4	4	4
87	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6
88	5	6	5	6	4	5	5	6	6	5
89	5	6	3	4	5	4	6	5	4	4
90	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
91	4	6	4	4	3	3	4	3	3	2
92	2	5	2	4	2	5	5	5	4	3

93	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
95	2	3	3	4	3	3	3	2	1	2
96	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5
97	5	5	6	6	4	5	4	5	4	4
98	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
99	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
100	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6
101	6	5	4	6	5	5	5	5	5	5
102	4	6	1	6	5	5	5	6	5	5
103	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2
104	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
105	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
106	4	6	3	5	5	3	5	4	4	3
107	2	4	3	4	4	1	4	4	3	2
108	2	5	2	2	2	4	5	5	5	1
109	5	5	5	6	5	4	5	5	4	5
110	4	6	6	6	4	4	6	3	3	3
111	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
112	5	4	1	4	4	4	4	2	4	2
113	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5
115	5	5	5	4	4	4	6	5	4	4
116	4	6	5	5	4	4	4	4	4	3
117	3	4	4	6	5	4	4	5	4	1
118	6	5	6	5	6	4	6	5	6	5
119	4	5	4	5	5	5	6	4	4	4
120	2	4	4	5	3	4	2	4	3	3
121	4	6	5	5	5	5	6	6	5	4
122	3	5	4	2	1	2	4	2	2	2
123	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5
124	4	5	3	2	5	4	3	4	4	2
125	5	6	4	6	4	4	5	5	2	3
126	4	5	5	3	4	3	6	4	4	3
127	4	4	5	4	3	4	4	3	2	2
128	2	4	4	2	2	2	5	1	1	1
129	5	3	4	4	4	3	4	5	4	2
130	4	6	4	4	4	3	6	6	5	4
131	3	4	3	6	5	5	5	5	5	4
132	3	4	4	4	3	6	6	6	4	3
133	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4
134	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4
135	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3
136	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6
137	4	5	5	6	1	1	5	5	4	4
138	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
139	3	3	5	3	2	4	4	5	4	4
140	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2

