

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Емоційне вигорання ІТ-спеціалістів: роль перфекціонізму,
копінг-стратегій, самоефективності та організаційного стресу**

Здобувача (ки) 2 курсу МЗ-241 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Психологія забезпечення ментального здоров'я
Тетяни ДІНЕЦЬ
(прізвище та ініціали)
Керівники
Тетяна РЯХОВСЬКА, доктор філософії в галузі
психології,
Борис ХЕРСОНСЬКИЙ, к.мед.н., доц.
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

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

Протокол № 11 від « 22 » червня 2026р.

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

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

АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне та емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання ІТ-спеціалістів. Проаналізовано сучасні теоретичні підходи до розуміння емоційного вигорання як багатокомпонентного феномену, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Розглянуто роль перфекціонізму, копінг-стратегій, самоефективності та організаційного стресу як чинників формування емоційного вигорання у професійному середовищі ІТ-спеціалістів.

Емпіричне дослідження проведено на вибірці ІТ-спеціалістів із використанням комплексу психодіагностичних методик: Maslach Burnout Inventory (MBI), Шкали організаційного стресу Макліна, Шкали загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема, переглянутої Шкали перфекціонізму Р. Слені та методики «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана. Для статистичної обробки даних застосовано описову статистику, кореляційний аналіз та ієрархічний множинний регресійний аналіз.

У результаті дослідження встановлено наявність статистично значущих взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання та психологічними ресурсами особистості. Виявлено, що емоційне виснаження більшою мірою пов'язане з характеристиками організаційного середовища, зокрема можливостями відновлення, автономією та якістю комунікації. Редукція професійних досягнень пов'язана насамперед із рівнем самоефективності, яка виступає значущим предиктором збереження професійної компетентності та суб'єктивного відчуття ефективності. Деадаптивний перфекціонізм та організаційний стрес не продемонстрували стабільного предикторного внеску у фінальних регресійних моделях. Копінг-стратегії не виявили прямого статистично значущого впливу на компоненти емоційного вигорання.

Отримані результати підтверджують багатофакторну природу емоційного вигорання та узгоджуються з ресурсно-орієнтованими моделями професійного

стресу, зокрема підходом Job Demands–Resources. Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів для розробки програм профілактики емоційного вигорання, психологічного супроводу ІТ-спеціалістів та оптимізації організаційного середовища.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: емоційне вигорання, ІТ-спеціалісти, емоційне виснаження, редукція професійних досягнень, перфекціонізм, копінг-стратегії, самоефективність, організаційний стрес, психологічні ресурси, професійний стрес.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ЗМІСТ	4
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ	14
1.1 Емоційне вигорання як психологічний феномен: сутність, структура та динаміка розвитку.....	14
1.2 Психологічні чинники емоційного вигорання: перфекціонізм, копінг-стратегії, самоефективність та організаційний стрес.....	19
1.3 Специфіка професійної діяльності ІТ-спеціалістів як контекст розвитку емоційного вигорання.....	23
1.4. Теоретична модель дослідження емоційного вигорання ІТ-спеціалістів.....	26
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	30
2.1. Організація дослідження та характеристика вибірки.....	30
2.2. Психодіагностичний інструментарій дослідження.....	34
2.3. Методи статистичної обробки даних.....	36
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ	39
3.1 Аналіз рівнів емоційного вигорання та досліджуваних змінних	39
3.2 Аналіз взаємозв'язків між емоційним вигоранням та досліджуваними змінними.....	52
3.3 Регресійний аналіз предикторів емоційного вигорання.....	57
3.3.1 Аналіз предикторів емоційного виснаження.....	59
3.3.2 Аналіз предикторів редукції професійних досягнень.....	61
3.3.3 Порівняльний аналіз предикторів та інтерпретація результатів	

дослідження.....	63
3.4 Аналіз ролі копінг-стратегій та самоефективності у взаємозв'язку між організаційним стресом, перфекціонізмом та емоційним вигоранням	65
3.5. Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання ІТ-спеціалістів.....	68
Висновки до розділу 3.....	71
ВИСНОВКИ	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	77
ДОДАТКИ	79

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена стрімким розвитком цифрової економіки, зростанням вимог до продуктивності, постійною необхідністю навчання та адаптації до нових технологій, а також високим рівнем відповідальності за результати роботи. ІТ-сфера характеризується інтенсивними когнітивними навантаженнями, дедлайнами, нестабільністю вимог і часто розмитими межами між роботою та особистим життям, що створює сприятливі умови для розвитку емоційного виснаження.

Особливої уваги потребує вивчення психологічних чинників, які можуть як посилювати, так і пом'якшувати прояви вигорання. Перфекціонізм, притаманний багатьом ІТ-фахівцям, здатний підвищувати вразливість до хронічного стресу через завищені стандарти та страх помилок. Водночас копінг-стратегії визначають, яким чином спеціалісти справляються з професійними труднощами, а рівень самоефективності впливає на здатність контролювати ситуацію та зберігати психологічну стійкість.

Не менш важливим є вплив організаційного стресу, пов'язаного з корпоративною культурою, стилем управління, умовами праці та комунікаційними процесами в командах. У контексті зростання популярності віддаленої роботи та глобалізації ІТ-ринку ці фактори набувають нових форм і потребують глибшого наукового осмислення.

Разом із тим, незважаючи на значну кількість досліджень емоційного вигорання, у сучасній психологічній науці відсутній достатньо інтегрований підхід до пояснення цього феномену в ІТ-середовищі, який би одночасно враховував індивідуально-особистісні (перфекціонізм, самоефективність), поведінкові (копінг-стратегії) та організаційні (стрес робочого середовища) чинники, а також механізми їх взаємодії. Зокрема, недостатньо досліджено, яким чином копінг-стратегії та самоефективність можуть виступати психологічними механізмами, що посилюють або послаблюють вплив

перфекціонізму та організаційного стресу на розвиток емоційного вигорання.

Крім того, особливості прояву та детермінації емоційного вигорання серед українських ІТ-спеціалістів залишаються недостатньо вивченими, особливо в умовах сучасних соціально-економічних викликів і воєнного стану, що підсилює значущість дослідження як у теоретичному, так і в практичному вимірах.

Таким чином, дослідження ролі перфекціонізму, копінг-стратегій, самоефективності та організаційного стресу в розвитку емоційного вигорання ІТ-спеціалістів є актуальним як з теоретичної, так і з практичної точки зору, оскільки дозволяє поглибити розуміння психологічних механізмів цього феномену та створює підґрунтя для розробки ефективних програм профілактики та психологічної підтримки в професійному середовищі.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали концептуальні уявлення про емоційне вигорання, вперше науково описане Гербертом Фройденбергером. Подальший розвиток теорії отримав у працях Крістіни Масlach і Сьюзан Джексон, які виокремили три ключові компоненти цього феномену - емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень та запропонували відповідну концептуальну модель його оцінювання.

Пояснення механізмів розвитку емоційного вигорання у дослідженні спирається на положення модель вимог–ресурсів роботи, відповідно до якої вигорання виникає як наслідок дисбалансу між професійними вимогами (зокрема організаційним стресом) і доступними ресурсами особистості (самоефективністю, адаптивними копінг-стратегіями) [2, 3, 7]. Додатково враховано положення транзакційної моделі стресу, згідно з якою психологічний стрес є результатом когнітивної оцінки ситуації та доступних ресурсів її подолання, а також теорії збереження ресурсів, що розглядає вигорання як наслідок втрати або загрози втрати значущих ресурсів [34].

У межах дослідження перфекціонізм розглядається як особистісна характеристика, що може виступати як фактор ризику емоційного вигорання у

разі домінування його дезадаптивних компонентів (завищені стандарти, страх помилок), тоді як самоефективність інтерпретується як внутрішній психологічний ресурс, що сприяє зниженню вразливості до стресу [2, 28]. Копінг-стратегії аналізуються як поведінкові механізми регуляції стресу, які можуть виконувати як адаптивну, так і дезадаптивну функцію залежно від їх типу.

Методологічно дослідження ґрунтується на системному та інтегративному підходах, що передбачають розгляд емоційного вигорання як результату взаємодії особистісних, поведінкових та організаційних чинників. У цьому контексті копінг-стратегії та самоефективність розглядаються не лише як самостійні предиктори, як психологічні механізми, що можуть посилювати або послаблювати вплив перфекціонізму та організаційного стресу на рівень емоційного вигорання.

Незважаючи на значну кількість досліджень цього феномену у світовій науці, особливості проявів і чинників емоційного вигорання серед українських ІТ-фахівців залишаються недостатньо вивченими. Вітчизняні дослідження емоційного вигорання зосереджені переважно на представниках соціономічних професій, зокрема педагогах, медичних працівниках та фахівцях допомагаючих професій, де аналізуються роль професійного стресу, особистісних ресурсів і копінг-поведінки у формуванні вигорання, що знайшло відображення у сучасних дослідженнях, присвячених професійному стресу, емоційному вигоранню та психологічному благополуччю особистості [7, 14, 15, 16]. Водночас окремі вітчизняні дослідження [12, 18, 25] порушують питання психологічного функціонування фахівців ІТ-сфери, однак взаємодія індивідуально-психологічних і організаційних чинників у контексті цієї професійної діяльності залишається недостатньо розкритою [12, 18, 25] у вітчизняній психологічній науці що зумовлює необхідність подальшого емпіричного дослідження в умовах сучасних соціально-економічних викликів та воєнної реальності.

Об'єкт дослідження: Емоційне вигорання ІТ-спеціалістів як

психологічний феномен професійної діяльності.

Предмет дослідження: Система психологічних предикторів емоційного вигорання ІТ-спеціалістів, що включає перфекціонізм, копінг-стратегії, самоефективність та організаційний стрес.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично перевірити модель психологічних предикторів емоційного вигорання ІТ-спеціалістів, що включає перфекціонізм, копінг-стратегії, самоефективність та організаційний стрес.

У досягненні мети передбачено розв'язання таких **завдань дослідження:**

1. Проаналізувати сучасні теоретичні підходи до вивчення феномену емоційного вигорання та обґрунтувати роль перфекціонізму, копінг-стратегій, самоефективності та організаційного стресу як чинників його формування.

2. Обґрунтувати концептуальну модель дослідження та визначити психодіагностичний інструментарій для емпіричного вивчення емоційного вигорання та пов'язаних із ним психологічних змінних.

3. Емпірично дослідити рівень емоційного вигорання, організаційного стресу, перфекціонізму, копінг-стратегій та самоефективності у вибірці ІТ-спеціалістів.

4. Встановити взаємозв'язки між показниками емоційного вигорання та досліджуваними особистісними й організаційними змінними.

5. Визначити психологічні предиктори емоційного вигорання ІТ-спеціалістів за допомогою множинного регресійного аналізу.

6. Проаналізувати роль копінг-стратегій і самоефективності як психологічних механізмів, що можуть посилювати або послаблювати вплив перфекціонізму та організаційного стресу на емоційне вигорання ІТ-спеціалістів.

7. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання ІТ-спеціалістів з урахуванням виявлених психологічних чинників.

Методи дослідження. Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань дослідження було використано комплекс теоретичних,

психодіагностичних і статистичних методів.

1. Теоретичні методи: аналіз, систематизація та узагальнення наукових джерел з проблеми емоційного вигорання, професійного стресу та психологічних ресурсів особистості, що дозволило обґрунтувати теоретичну модель дослідження та визначити ключові змінні.

2. Психодіагностичні методи: «Опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI)», що дозволяє оцінити рівень деперсоналізації та редукції професійних досягнень; «Шкала організаційного стресу Макліна», спрямована на оцінку особливостей реагування на стресогенні фактори професійного середовища та здатності до їх подолання; «Шкала загальної самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема, що дозволяє визначити рівень віри у власну здатність ефективно діяти в складних ситуаціях; переглянута «Шкала перфекціонізму Р. Слені», яка дає змогу диференціювати адаптивні та дезадаптивні аспекти перфекціонізму; методика «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана, що дозволяє визначити провідні способи подолання стресових ситуацій (орієнтація на проблему, уникнення, пошук соціальної підтримки); Авторська анкета, що містила питання щодо віку, статі, досвіду роботи, спеціалізації, формату зайнятості та особливостей робочого навантаження.

3. Методи статистичної обробки даних. Статистична обробка емпіричних даних здійснювалась за допомогою пакету статистичного аналізу jamovi та включала описову статистику (середні значення, стандартні відхилення) для визначення загального рівня досліджуваних показників, кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) для визначення сили та напрямку зв'язків між показниками емоційного вигорання, перфекціонізму, копінг-стратегій, самоефективності та організаційного стресу, множинний регресійний аналіз для визначення предикторів емоційного вигорання ІТ-спеціалістів; перевірку припущень параметричних методів (зокрема нормальності розподілу показників) для забезпечення коректності застосування статистичних процедур.

Характеристика вибірки дослідження. У дослідженні взяли участь 66 ІТ-спеціалістів, які безпосередньо працюють у сферах розробки, тестування,

управління проектами та організації бізнес-процесів у галузі. До вибірки увійшли фахівці різних професійних ролей, що дозволяє врахувати специфіку діяльності в межах ІТ-середовища. Вік респондентів становив від 20 до 56 років ($M = 35,6$; $SD = 6.82$). За статтю вибірка представлена 44% чоловіків та 56% жінок. Стаж професійної діяльності в ІТ-сфері варіювався від 1 до 10 і більше років ($M = 7,82$). Більшість респондентів мали досвід роботи в ІТ понад 7 років.

Формування вибірки здійснювалося за принципом доступності, із залученням респондентів через професійні онлайн-спільноти та робочі контакти. Опитування проводилося в анонімному форматі з дотриманням етичних принципів добровільної участі.

Обсяг вибірки є достатнім для проведення запланованого кореляційного та регресійного аналізу в межах обраного дослідницького дизайну. З урахуванням обсягу вибірки регресійні моделі формувалися поетапно, із поступовим включенням предикторів, що дозволило уникнути перевантаження моделі та підвищити надійність результатів.

Дослідницькі питання:

1. Який рівень емоційного вигорання, перфекціонізму, копінг-стратегій, самоефективності та організаційного стресу характерний для ІТ- спеціалістів?
2. Які взаємозв'язки існують між показниками емоційного вигорання та перфекціонізмом, організаційним стресом, самоефективністю і копінг-стратегіями у ІТ-спеціалістів?
3. Які з досліджуваних змінних виступають значущими предикторами емоційного вигорання ІТ-спеціалістів?
4. Який додатковий внесок у пояснення емоційного вигорання мають особистісні ресурси та копінг-стратегії після врахування організаційного стресу й перфекціонізму?

Теоретична значущість дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про психологічні механізми формування емоційного вигорання в умовах сучасної професійної діяльності.

Отримані результати розширюють існуючі підходи до розуміння

емоційного вигорання шляхом інтеграції індивідуально-психологічних (перфекціонізм, самоефективність), поведінкових (копінг-стратегії) та організаційних (організаційний стрес) чинників у єдину концептуальну модель.

У роботі уточнено характер взаємозв'язків між зазначеними змінними та створено підґрунтя для уточнення ролі зазначених змінних як потенційних предикторів емоційного вигорання ІТ-спеціалістів, що дозволяє конкретизувати положення сучасних теорій професійного стресу та ресурсних моделей особистості.

Крім того, результати дослідження доповнюють наукові уявлення про особливості прояву емоційного вигорання в ІТ-середовищі як специфічному типі професійної діяльності, що характеризується високими когнітивними навантаженнями, динамічністю та невизначеністю робочих умов.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розробки заходів профілактики та психологічної підтримки ІТ-спеціалістів.

Результати дослідження можуть бути використані у діяльності організаційних та корпоративних психологів для діагностики ризиків емоційного вигорання та розробки програм його профілактики, у сфері управління персоналом для оптимізації умов праці, зниження рівня організаційного стресу та підвищення психологічного благополуччя працівників, у практиці психологічного консультування для роботи з проявами перфекціонізму, розвитку адаптивних копінг-стратегій та підвищення рівня самоефективності, у системі професійного навчання та підвищення кваліфікації ІТ-спеціалістів як основа для розробки тренінгових програм, спрямованих на розвиток стресостійкості та ефективних стратегій подолання труднощів.

Отримані дані можуть бути використані при розробці програм психологічного супроводу в ІТ-компаніях, а також у подальших наукових дослідженнях проблеми емоційного вигорання.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати кваліфікаційної роботи були представлені та обговорені на всеукраїнській

конференції «Війна, мир, людина: сучасний погляд та переосмислення» (Київ, 2026). За матеріалами дослідження опубліковано статтю: Ряховська Т. Л., Дінець Т. «Емоційне вигорання ІТ-спеціалістів: роль психологічних ресурсів, перфекціонізму та організаційних чинників» // Наукові перспективи. – 2026. – № 5(71).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Емоційне вигорання як психологічний феномен: сутність, структура та динаміка розвитку

Емоційне вигорання є відносно новим феноменом, котрий у психологічній літературі розглядається як один із механізмів психологічного захисту [30]. Попри відносну новизну поняття, воно не має єдиного універсального визначення, що зумовлює існування різних теоретичних підходів до його інтерпретації. Зазвичай емоційне вигорання описується переважно з негативного боку, адже перебування у цьому стані суттєво впливає на професійну діяльність людини, її стосунки з колегами, клієнтами та близькими [23]. У загальному вигляді емоційне вигорання трактується як стан психічного, фізичного та емоційного виснаження, що виникає внаслідок хронічного перевантаження та недостатності ресурсів для його подолання [28].

На відміну від короточасного стресу, вигорання має кумулятивний характер і проявляється у стійких змінах функціонування особистості. Воно супроводжується емоційною виснаженістю, відчуженням, зниженням професійної мотивації та незадоволеністю власною діяльністю [19]. У більш глибоких формах цей стан може призводити до тривожних і депресивних проявів, психосоматичних порушень та зниження соціальної адаптації. Таким чином, вигорання виходить за межі суто емоційного стану і зачіпає цілісну структуру особистості [19].

Емоційне вигорання необхідно відмежовувати від суміжних психологічних станів, зокрема стресу, втоми та депресії [5]. Професійний стрес є природною реакцією організму на підвищені вимоги середовища та може мати як негативний, так і мобілізаційний характер [17, 19]. На відміну від нього,

емоційне вигорання формується внаслідок тривалого хронічного стресу та супроводжується стійким виснаженням психологічних ресурсів [19, 24]. Звичайна втома має тимчасовий характер і зазвичай зменшується після відпочинку, тоді як при емоційному вигоранні навіть відновлення не забезпечує повного повернення до попереднього рівня функціонування. Водночас депресія характеризується генералізованим зниженням настрою, втратою інтересу до різних сфер життя та глобальним негативним сприйняттям себе і світу, тоді як вигорання переважно формується у професійному контексті та пов'язується насамперед із трудовою діяльністю. Попри наявність спільних симптомів, емоційне вигорання розглядається як окремий психологічний феномен, що має специфічну структуру та механізми розвитку [31].

Синдром емоційного вигорання спричиняє деструктивні зміни у внутрішній структурі особистості, знижує ефективність професійної діяльності та загальну працездатність [32]. Саме тому особливого значення набуває дослідження чинників, які впливають на формування цього феномену, а також його основних симптомів і проявів.

У одинадцятому перегляді Міжнародної класифікації хвороб синдром «вигорання» класифікується як «синдром, який концептуалізовано як наслідок хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно подоланий.» [32]. Особи з цим синдромом демонструють широкий спектр психопатологічних, психосоматичних та соматичних проявів, а також ознаки соціальної дисфункції [32]. Таким чином, синдром вигорання розглядається як порушення емоційного функціонування особистості, що виникає у контексті тривалої та інтенсивної взаємодії з іншими людьми в емоційно напруженому середовищі. Патогенез синдрому пов'язаний з хронічним впливом стресових факторів, що призводить до емоційного, когнітивного та фізичного виснаження [28]. Формування концепту вигорання пояснюється комплексом соціально-культурних умов: посиленням індивідуалізму, що сприяло зростанню відчуженості на різних рівнях соціальних взаємин і водночас підвищувало вимоги до особистісної самореалізації та професійної успішності [23]; збільшенням значущості

престижу як показника соціальної ефективності [28]; а також підвищенням стандартів якості послуг у зв'язку з очікуваннями клієнтів щодо високопрофесійного обслуговування та задоволення їхніх потреб [19].

Згідно ВООЗ, поняття вигорання застосовується виключно в професійному контексті та не повинно поширюватися на інші сфери життя [31]. Водночас сучасний підхід дозволяє розглядати вигорання у ширшому контексті, включаючи сфокусовану діяльність за межами роботи: навчання, професійну та волонтерську діяльність, активну громадську участь, а також організацію догляду за домом та дітьми [28]. У цьому сенсі вигорання можна визначити як стан психічного, фізичного та емоційного виснаження, що виникає внаслідок тривалого надмірного стресу у сфері діяльності, яка потребує високої концентрації та відповідальності.

Історично концепція емоційного вигорання була сформульована Г. Фройденбергером у 1974 році, який описав її як стан фізичного та емоційного виснаження, що супроводжується втратою мотивації, зниженням самооцінки та емоційною відстороненістю. Його підхід заклав основу для подальших досліджень, у яких вигорання почали розглядати не лише як реакцію на перевантаження, але як системний процес, пов'язаний із взаємодією особистісних і організаційних факторів [9].

Саме його дослідження зробили термін «вигорання» поширеним у науковому середовищі, що дозволяє вважати Г. Фройденбергера засновником концепції емоційного вигорання, хоча сам термін існував у розмовному вжитку ще раніше. Він зазначав, що стрес, який супроводжує роботу, може «розпалювати вогонь» мотивації, проте за відсутності достатніх внутрішніх ресурсів цей вогонь здатен «спалити» людину зсередини. Він визначав вигорання як комплекс психологічних і фізичних симптомів, що включає емоційне та розумове виснаження, зниження енергії, головний біль, безсоння, підвищену дратівливість, а також замкнутість мислення. Дослідник підкреслював, що людина, яка переживає вигорання, «виглядає, поводить ся і почувається пригніченою».

Структура емоційного вигорання найбільш повно представлена у трикомпонентній моделі, авторами якої є американські психологині Крістіна Масlach і Сьюзан Джексон (1976–1981 pp.) [4]. Вона включає:

- емоційне виснаження як відчуття спустошеності та втрати енергії;
- деперсоналізацію як формування цинічного або відстороненого ставлення до інших;
- редукцію професійних досягнень як зниження відчуття ефективності та компетентності.

Методика дозволяє оцінити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, що забезпечує можливість комплексного аналізу структури синдрому. Завдяки високій поширеності та валідності MBI використовується як у наукових дослідженнях, так і в практиці психологічної діагностики професійного вигорання. Ця модель відображає не лише симптоматику, але й внутрішню логіку розвитку вигорання, де виснаження запускає механізми психологічного дистанціювання, що в подальшому впливає на самооцінку та професійну ідентичність [19].

Поряд із нею існують альтернативні структурні моделі. Однофакторний підхід зводить вигорання до стану виснаження як ключового ядра феномену [29]. Двофакторні моделі акцентують увагу на поєднанні виснаження та деперсоналізації [26]. Більш складні моделі деталізують структуру, розділяючи ставлення до роботи і до соціального оточення, що дозволяє точніше описати різні аспекти професійного функціонування.

У сучасній психології емоційне вигорання дедалі частіше розглядається в межах ресурсних моделей професійного стресу. Однією з найбільш впливових є модель «вимоги–ресурси» (Job Demands–Resources model), відповідно до якої розвиток вигорання пов'язується з дисбалансом між професійними вимогами та доступними ресурсами особистості й організаційного середовища. До професійних вимог належать високе навантаження, часовий тиск, емоційна напруга та багатозадачність, тоді як ресурсами виступають автономія, соціальна підтримка, можливості відновлення та психологічна стійкість [2, 3, 7]. У

ситуації тривалого переважання вимог над ресурсами відбувається поступове виснаження особистості, що створює передумови для розвитку емоційного вигорання.

Динаміка розвитку емоційного вигорання розглядається як процес, що розгортається у часі. Процесуальні моделі описують його як послідовність стадій — від початкового ентузіазму та високої залученості до поступового виснаження, втрати інтересу, формування хронічної втоми та, зрештою, глибокої кризи. Такий підхід дозволяє розглядати вигорання не як статичний стан, а як процес деградації ресурсів особистості [10].

Процес розвитку емоційного вигорання також пов'язують із поступовим накопиченням ресурсних втрат. У межах сучасних ресурсних підходів вважається, що тривалий вплив професійних навантажень за відсутності достатнього психологічного відновлення призводить до виснаження емоційних, когнітивних та поведінкових ресурсів особистості [2, 7]. У результаті знижується здатність ефективно справлятися зі стресом, підтримувати професійну мотивацію та зберігати психологічну стійкість.

Водночас у науковій літературі відсутня єдина позиція щодо послідовності розвитку компонентів вигорання: частина дослідників розглядає його як лінійний процес, тоді як інші вказують на можливість незалежного виникнення окремих складових. Це свідчить про складність і нелінійність даного феномену [26].

Таким чином, емоційне вигорання постає як інтегративний психологічний феномен, що має чітко визначену структуру та динаміку розвитку, формується під впливом хронічного стресу та відображає порушення балансу між вимогами діяльності та ресурсами особистості. Сучасні підходи дозволяють розглядати вигорання не лише як окремий синдром, але і як процес поступового виснаження психологічних ресурсів особистості в умовах тривалого професійного навантаження під впливом взаємодії зовнішніх вимог та внутрішніх ресурсів особистості [7, 19, 34].

1.2. Психологічні детермінанти емоційного вигорання: перфекціонізм, копінг-стратегії, самоефективність та організаційний стрес

Емоційне вигорання формується під впливом сукупності індивідуально-психологічних та організаційних чинників, які визначають як вразливість особистості до хронічного стресу, так і її здатність ефективно з ним справлятися. До ключових психологічних детермінант належать перфекціонізм, копінг-стратегії, самоефективність та організаційний стрес, які виконують різні функції у процесі формування емоційного вигорання та можуть виступати факторами ризику або психологічними ресурсами [26].

Перфекціонізм розглядається як стійка особистісна характеристика, що проявляється у встановленні високих стандартів до себе та прагненні до безпомилковості. У сучасних дослідженнях виділяють адаптивний (здоровий) та дезадаптивний (невротичний) перфекціонізм. Перший пов'язаний із високою мотивацією досягнення та саморозвитком, тоді як другий супроводжується страхом помилок, надмірною самокритикою та залежністю від зовнішньої оцінки. Саме дезадаптивний перфекціонізм виступає значущим предиктором емоційного вигорання, оскільки підтримує хронічне напруження, незадоволеність результатами діяльності та відчуття невідповідності власним очікуванням [26]. Це сприяє підтриманню постійного емоційного напруження, перевантаження та підвищує ризик розвитку емоційного виснаження у професійній діяльності [13, 19]

У сучасній психології копінг-стратегії розглядаються як способи подолання стресових ситуацій та регуляції психоемоційного напруження. Відповідно до підходу Дж. Амірхана, виокремлюють три основні типи копінг-стратегій: вирішення проблем, пошук соціальної підтримки та уникнення [1]. Стратегія вирішення проблем передбачає активне подолання труднощів і пов'язується з більш адаптивним психологічним функціонуванням. Пошук соціальної підтримки спрямований на отримання емоційної або практичної допомоги від оточення та може виконувати ресурсну функцію у

ситуаціях професійного стресу. Натомість уникнення пов'язується з дистанціюванням від проблеми, накопиченням напруження та підвищеним ризиком емоційного виснаження.

Самоефективність, за А. Бандурою, відображає віру людини у власну здатність успішно виконувати завдання та впливати на події [20]. Високий рівень самоефективності пов'язаний із більшою стресостійкістю, активною позицією у вирішенні проблем і використанням адаптивних копінг-стратегій. Вона виконує буферну функцію, знижуючи негативний вплив стресових факторів на психічний стан. Низька самоефективність, навпаки, асоціюється з відчуттям безпорадності, уникненням складних завдань та швидшим розвитком емоційного виснаження [20].

Організаційний стрес виступає системним фактором, що визначає контекст професійної діяльності. До його основних джерел належать надмірне робоче навантаження, рольова невизначеність, обмежений контроль над роботою, недостатня підтримка з боку керівництва, несправедлива оцінка результатів та дисфункціональна корпоративна культура [17]. Тривалий вплив цих факторів призводить до виснаження ресурсів працівника та створює умови для розвитку вигорання. У межах сучасних моделей (зокрема підходу «вимоги–ресурси») організаційний стрес розглядається як ключовий тригер, тоді як індивідуальні характеристики визначають силу та напрямок його впливу [17].

Взаємодія зазначених детермінант має системний характер. Перфекціонізм може підсилювати сприйняття організаційного стресу, копінг-стратегії допомагають визначати спосіб реагування на нього, а самоефективність модифікувати інтенсивність переживань і здатність до відновлення ресурсів. Таким чином, емоційне вигорання формується як результат складної взаємодії особистісних і середовищних факторів, що обґрунтовує необхідність їх комплексного дослідження.

Пояснення взаємозв'язку між психологічними чинниками та емоційним вигоранням ґрунтується на сучасних теоретичних підходах, зокрема

транзакційній моделі стресу Р. Лазаруса і С. Фолкман, соціально-когнітивній теорії А. Бандури та моделі «вимоги–ресурси» (JD-R) [2, 17, 19]. У межах цих підходів емоційне вигорання розглядається як результат взаємодії професійних вимог, особистісних характеристик та психологічних ресурсів.

У межах транзакційної моделі стресу професійне навантаження розглядається через процес когнітивної оцінки ситуації та власних ресурсів її подолання [17]. У цьому контексті дезадаптивний перфекціонізм може посилювати сприйняття робочих вимог як загрозливих, тоді як копінг-стратегії визначають способи реагування на стрес.

Перфекціонізм у сучасній психології розглядається як багатовимірний конструкт. Згідно з моделлю Х'юїтта і Флетта, виокремлюють три його типи: самоспрямований (високі стандарти до себе), соціально приписаний (переконання, що інші очікують досконалості) та орієнтований на інших. Найбільш деструктивним є соціально приписаний перфекціонізм, оскільки він пов'язаний із постійним відчуттям зовнішнього тиску, страхом негативної оцінки та хронічною незадоволеністю результатами діяльності [22]. У контексті вигорання перфекціонізм виступає як фактор вразливості, який підсилює вплив організаційних вимог і сприяє швидшому виснаженню ресурсів.

Копінг-стратегії виконують функцію поведінкового механізму регуляції стресу та можуть впливати на інтенсивність переживання професійного навантаження. Адаптивні способи подолання труднощів сприяють збереженню психологічних ресурсів, тоді як уникнення та пасивні форми реагування асоціюються з вищим ризиком емоційного вигорання [17, 1].

Самоефективність у соціально-когнітивній теорії А. Бандури визначається як віра у власну здатність досягати бажаних результатів у конкретних ситуаціях [28]. Вона впливає на вибір поведінки, рівень зусиль, наполегливість і емоційні реакції. Висока самоефективність сприяє використанню адаптивних копінг-стратегій, знижує рівень тривоги та запобігає розвитку вигорання. Низька самоефективність, навпаки, формує очікування невдачі, підсилює уникнення складних завдань і підвищує ризик емоційного

виснаження. У цьому контексті самоефективність може виконувати функцію психологічного ресурсу, який послаблює негативний вплив професійного стресу.

Організаційний стрес найповніше описується в межах моделі «вимоги–ресурси» (JD-R), згідно з якою будь-яка професійна діяльність характеризується балансом між вимогами (job demands) і ресурсами (job resources) [29]. Вимоги включають фізичні, когнітивні та емоційні навантаження (дедлайни, складність завдань, багатозадачність), тоді як ресурси охоплюють підтримку, автономію, можливості розвитку та зворотний зв'язок. Коли вимоги перевищують ресурси, запускається процес виснаження, що веде до вигорання. У цій моделі перфекціонізм може підсилювати сприйняття вимог, копінг-стратегії — визначати спосіб реагування, а самоефективність — виступати внутрішнім ресурсом, який компенсує дефіцит зовнішніх ресурсів [32].

Додатково організаційний стрес пояснюється моделлю «зусилля–винагорода» (Effort–Reward Imbalance, Й. Зігріст), яка підкреслює значення дисбалансу між вкладеними зусиллями та отриманою винагородою (матеріальною, соціальною чи символічною). Хронічний дисбаланс призводить до фрустрації, зниження мотивації та емоційного виснаження [29].

Таким чином, перфекціонізм може розглядатися як когнітивно-мотиваційний фактор вразливості до емоційного вигорання, організаційний стрес - як зовнішній професійний тригер, копінг-стратегії - як механізм регуляції стресу, а самоефективність - як внутрішній психологічний ресурс, що сприяє збереженню стресостійкості. Їх взаємодія визначає індивідуальні особливості формування емоційного вигорання та створює теоретичну основу для подальшого емпіричного дослідження.

Перфекціонізм та організаційний стрес виступають факторами ризику, тоді як самоефективність і копінг-стратегії ресурсами та механізмами регуляції).

1.3. Специфіка професійної діяльності IT-спеціалістів як контекст розвитку емоційного вигорання

IT-сфера характеризується високою динамічністю, інтенсивним когнітивним навантаженням та постійною необхідністю професійної адаптації. Високі вимоги до продуктивності, швидкі технологічні зміни та конкурентне професійне середовище створюють передумови для розвитку хронічного професійного стресу та емоційного вигорання.

Професійна діяльність IT-спеціалістів значною мірою орієнтована на аналітичне мислення, обробку інформації та вирішення складних логічних задач, що зумовлює домінування когнітивних способів реагування на професійні труднощі [29].

Згідно з даними дослідження Gallup, близько 23% працівників відчувають професійне вигорання на постійній основі, а ще 44% — періодично. Найвищі показники зафіксовано серед працівників технологічних компаній, зокрема Microsoft, Amazon, Google, Uber, LinkedIn, Facebook [11]. Подібні тенденції спостерігаються і в українських IT-компаніях, де надмірна інтенсивність праці, овертайми та відсутність балансу між роботою і відпочинком виступають провідними тригерами емоційного виснаження [25].

У 2025 році організація ISACA опублікувала звіт «Tech Workplace and Culture», в якому представлено результати опитування 7 726 IT-фахівців із різних країн світу [19]. Зокрема, у Європі дослідження показало, що 73 % IT-спеціалістів відчували трудовий стрес або вигорання. Серед основних чинників стресу респонденти назвали велике навантаження (54 %), довгі робочі години (43 %), стислі терміни виконання завдань (41 %) та нестачу ресурсів (41 %). Водночас 61 % європейських IT-фахівців вказали «важке навантаження» як головний фактор вигорання, 44 % – жорсткі терміни, а 43 % – нестачу ресурсів.

Ці дані свідчать про високий рівень професійного стресу в IT-сфері та підкреслюють необхідність комплексних стратегій управління робочим

навантаженням та організаційної підтримки працівників для запобігання вигоранню [19].

Рівень проявів синдрому емоційного вигорання у ІТ-фахівців має тенденцію до зростання із збільшенням стажу професійної діяльності [26]. Найнижчі показники спостерігаються у працівників зі стажем до двох років, тоді як після трьох–п'яти років роботи рівень емоційного виснаження суттєво підвищується внаслідок зростання обсягу завдань, відповідальності та поступової втрати внутрішньої мотивації.

Однією з ключових характеристик ІТ-діяльності є високий рівень когнітивного навантаження. Робота передбачає постійне вирішення складних логічних задач, обробку великих обсягів інформації, необхідність швидкого переключення між завданнями та утримання значної кількості змінних у робочій пам'яті. Тривале когнітивне перевантаження призводить до виснаження, зниження концентрації та помилок, що створює передумови для розвитку емоційного виснаження.

На відміну від традиційних професій типу «людина-людина», ІТ-сфера належить до типу «людина-знакова система», однак у сучасних умовах вона поєднує інтенсивну інтелектуальну діяльність із постійною командною взаємодією, що підсилює психоемоційне навантаження.

ІТ-сфера характеризується високою динамічністю та необхідністю безперервного професійного розвитку. Постійне оновлення технологій, інструментів і вимог вимагає швидкої адаптації та безперервного навчання. У межах моделі «вимоги-ресурси» це створює ситуацію постійного зростання професійних вимог без достатнього відновлення ресурсів, що сприяє хронічному стресу та підвищує ризик емоційного вигорання. Особливо вразливими в таких умовах можуть бути спеціалісти з вираженим дезадаптивним перфекціонізмом.

Організаційні особливості ІТ-роботи додатково підсилюють ризик вигорання. Поширені гнучкі методології управління передбачають короткі ітерації, постійні дедлайни, регулярну оцінку результатів і високу інтенсивність

комунікації. Хоча ці підходи спрямовані на підвищення ефективності, вони створюють ситуацію постійної часової напруги. У поєднанні з багатозадачністю це призводить до перевантаження та емоційного виснаження.

Важливим чинником є також розмитість меж між роботою та особистим життям, особливо в умовах віддаленої роботи. Відсутність чітких часових і просторових меж сприяє збільшенню тривалості робочого часу, формуванню стану постійної доступності та порушенню процесів відновлення ресурсів. З позиції теорії відновлення ресурсів це означає недостатність періодів психологічного відпочинку, що є критичним фактором у розвитку вигорання.

Соціально-психологічний контекст ІТ-діяльності також має специфічні особливості. Робота часто відбувається у розподілених командах із різними часовими поясами, що ускладнює комунікацію та може призводити до відчуття ізоляції. Обмежена кількість живого контакту з колегами знижує рівень соціальної підтримки, яка є важливим буфером стресу. Крім того, висока конкуренція та культура продуктивності формують додатковий тиск на працівників, стимулюючи перевищення власних ресурсів.

У професійному середовищі ІТ-фахівців також поширені сумніви щодо власної компетентності та страх невідповідності високим професійним стандартам, що може посилювати прояви дезадаптивного перфекціонізму та хронічного стресу. Додатковим джерелом напруження є так званий «технічний борг» — накопичення недосконалих або тимчасових рішень у програмному коді, що ускладнює подальшу роботу. Він створює постійне відчуття незавершеності та підвищує когнітивне навантаження, що також може виступати специфічним стресором у професійній діяльності ІТ-спеціалістів.

Таким чином, професійна діяльність ІТ-спеціалістів характеризується поєднанням високих когнітивних вимог, інтенсивного організаційного навантаження, постійної необхідності професійного розвитку та специфічних умов соціальної взаємодії. У такому середовищі дезадаптивний перфекціонізм може посилювати сприйняття професійних вимог як загрозливих, самоефективність - визначати здатність до подолання труднощів і збереження

психологічної стійкості, а копінг-стратегії - впливати на способи регуляції стресу. Отже, ІТ-середовище створює умови для актуалізації як факторів ризику, так і психологічних ресурсів, що визначають розвиток емоційного вигорання.

1.4. Теоретична модель дослідження емоційного вигорання ІТ-спеціалістів

Теоретична модель дослідження ґрунтується на інтеграції сучасних підходів до розуміння емоційного вигорання як багатофакторного психологічного феномену, що формується внаслідок взаємодії організаційних, особистісних та поведінкових чинників. У межах дослідження емоційне вигорання розглядається як результат тривалого впливу професійного стресу в умовах недостатності внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості.

Концептуальною основою моделі виступає модель вимог–ресурсів роботи (Job Demands–Resources model), відповідно до якої розвиток вигорання обумовлюється дисбалансом між професійними вимогами та доступними ресурсами працівника. До професійних вимог у контексті діяльності ІТ-спеціалістів належать висока інтенсивність праці, багатозадачність, жорсткі часові обмеження, когнітивне перевантаження, необхідність постійного професійного розвитку, невизначеність робочих процесів та тривале перебування в умовах інформаційного навантаження. У ролі психологічних ресурсів розглядаються самоефективність, адаптивні копінг-стратегії та особистісні механізми саморегуляції.

Організаційний стрес у межах запропонованої моделі розглядається як один із ключових психологічних предикторів емоційного вигорання. Передбачається, що підвищене робоче навантаження, професійна напруга, труднощі організації діяльності та недостатність можливостей відновлення пов'язані зі зростанням вираженості емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

Перфекціонізм у межах моделі розглядається як особистісний фактор вразливості, який залежно від структури проявів може по-різному впливати на професійне функціонування. Особлива увага приділяється дезадаптивним компонентам перфекціонізму, зокрема надмірній самокритичності, страху помилок, орієнтації на недосяжні стандарти та підвищеній чутливості до оцінювання, які можуть посилювати суб'єктивне переживання професійних вимог та асоціюватися з більшою вираженістю емоційного вигорання.

Самоефективність і копінг-стратегії у межах моделі розглядаються як внутрішні психологічні ресурси та механізми регуляції стресу. Передбачається, що високий рівень самоефективності пов'язаний із більш адаптивним реагуванням на професійні труднощі, більшою стійкістю до стресового навантаження та ефективнішою саморегуляцією. Копінг-стратегії визначаються як способи поведінкового подолання професійних труднощів і можуть виконувати як адаптивну, так і дезадаптивну функцію. Зокрема, використання стратегій вирішення проблем та пошуку соціальної підтримки може бути пов'язане зі зниженням ризику емоційного вигорання, тоді як переважання уникнення може асоціюватися з більшою вираженістю його симптомів.

Таким чином, у межах запропонованої теоретичної моделі організаційний стрес і дезадаптивний перфекціонізм розглядаються як основні фактори ризику розвитку емоційного вигорання, тоді як самоефективність і адаптивні копінг-стратегії - як психологічні ресурси та механізми регуляції професійного стресу. Результатом взаємодії зазначених чинників виступає рівень вираженості компонентів емоційного вигорання.

Запропонована модель слугує теоретичною основою для емпіричного дослідження взаємозв'язків між організаційним стресом, перфекціонізмом, копінг-стратегіями, самоефективністю та компонентами емоційного вигорання ІТ-спеціалістів і визначає логіку подальшого описового, кореляційного та регресійного аналізу. Передбачається, що психологічні ресурси пов'язані зі зниженням вираженості негативних проявів емоційного вигорання та можуть

виступати чинниками, що сприяють більш адаптивному реагуванню на професійний стрес.

Висновки до розділу 1

У результаті теоретико-методологічного аналізу проблеми емоційного вигорання встановлено, що цей феномен розглядається як багатовимірний психологічний стан, який включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень і формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу. Узагальнення сучасних наукових підходів дозволило визначити емоційне вигорання як результат порушення балансу між вимогами професійної діяльності та психологічними ресурсами особистості.

Проаналізовані теоретичні підходи, зокрема концепція емоційного вигорання К. Масlach та ресурсно-орієнтована модель Job Demands–Resources, дозволяють розглядати вигорання як процес, що визначається взаємодією професійних вимог та доступних ресурсів особистості. Встановлено, що важливе значення мають не лише інтенсивність навантаження, а й здатність особистості підтримувати ефективну саморегуляцію та використовувати ресурси подолання професійного стресу.

Показано, що емоційне вигорання має складну багатофакторну природу та обумовлюється взаємодією організаційних, особистісних і поведінкових чинників. До факторів ризику віднесено організаційний стрес та дезадаптивні прояви перфекціонізму, тоді як самоефективність і адаптивні копінг-стратегії розглядаються як психологічні ресурси, пов'язані зі зниженням вразливості до емоційного вигорання.

Встановлено, що специфіка професійної діяльності ІТ-спеціалістів, яка характеризується високим когнітивним навантаженням, необхідністю постійного професійного розвитку, часовим тиском, гнучкими умовами праці та розмитими межами між професійною й особистою сферами, створює додаткові

передумови для розвитку емоційного вигорання та актуалізує значущість як індивідуально-психологічних, так і організаційних чинників.

На основі узагальнення теоретичних підходів було сформульовано концептуальну модель дослідження, відповідно до якої емоційне вигорання розглядається як результат взаємодії факторів ризику (організаційний стрес, дезадаптивний перфекціонізм) та психологічних ресурсів (самоефективність, копінг-стратегії). Передбачається, що ресурсні змінні пов'язані з більш адаптивним реагуванням на професійні труднощі та можуть сприяти зниженню вираженості проявів емоційного вигорання.

Отже, проведений теоретичний аналіз створює підґрунтя для емпіричного дослідження взаємозв'язків між організаційним стресом, перфекціонізмом, копінг-стратегіями, самоефективністю та емоційним вигоранням ІТ-спеціалістів, а також визначення їх ролі як психологічних чинників, пов'язаних із формуванням цього феномену.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Організація дослідження та характеристика вибірки

Дане дослідження має на меті дослідити психологічні особливості синдрому емоційного вигорання у ІТ-спеціалістів та роль перфекціонізму, копінг-стратегій, самоефективності та організаційного стресу.

У межах виконання роботи здійснювали збір та системну обробку первинних даних, формулювання дослідницької гіпотези, оцінювання репрезентативності вибірки та подальшу її перевірку за допомогою статистичних процедур.

Вибірка формувалася за принципом «зручної вибірки» із використанням методу «снігової кулі». Респонденти були залучені через професійні контакти, поширення опитувальника в професійній соціальній мережі LinkedIn, а також за допомогою колег і знайомих із ІТ-галузі, які розповсюджували посилання на анкету у власних професійних колах.

У дослідженні брали участь фахівці, які на момент опитування працювали в ІТ-сфері та були залучені до розробки, тестування, управління проектами чи продуктами, або аналізу бізнес-процесів. Також до вибірки включали спеціалістів, які тимчасово очікують на новий проєкт або перебувають у тривалій професійній відпустці (сабатікал) до 1 року. Крім того, встановлювався мінімальний досвід роботи в ІТ не менше 1 року, щоб забезпечити однорідність вибірки та виключити учасників, у яких синдром вигорання ще не встиг сформуватися.

До вибірки не включалися особи, які не працюють у ІТ-сфері на цей час, ті, чий професійні контакти з ІТ завершилися понад рік тому та представники інших професійних галузей, не пов'язаних з інформаційними технологіями.

Вибірка склала 66 осіб, що працюють в сфері ІТ віком від 20 до 56 років, з них 37 жінки та 29 чоловіків.

Обсяг вибірки є достатнім для проведення кореляційного та регресійного аналізу, оскільки відповідає мінімальним вимогам до кількості спостережень у багатофакторних статистичних моделях. З урахуванням кількості досліджуваних предикторів вибірка дозволяє здійснювати аналіз взаємозв'язків між змінними та оцінювати внесок окремих психологічних факторів у розвиток емоційного вигорання.

За сімейним станом більшість учасників - одружені чи заміжні (33 особи). Майже третина вибірки - неодружені або незаміжні (24 осіб), а 9 респондентів перебувають у цивільному шлюбі.

Професійні ролі демонструють широкий спектр спеціалізацій ІТ-галузі (рис. 2.1). Найчисельнішими групами є розробники (20 осіб), проект менеджери (12 осіб) та тестувальники (13 осіб). Також у вибірці представлені фахівці з технічної підтримки, UX/UI дизайнери, HR-спеціалісти, DevOps, аналітики даних та інші менш чисельні професійні ролі, що відображає різноманіття функцій сучасних ІТ-команд.

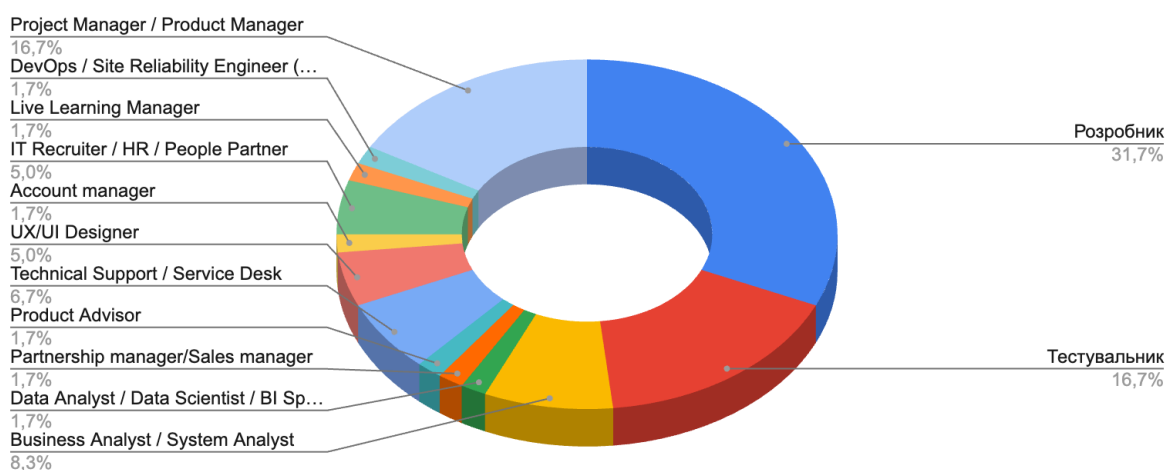


Рис. 2.1. Діаграма розподілу вибірки за спеціалізацією.

Респонденти працюють у компаніях різного масштабу: від невеликих команд до великих міжнародних корпорацій (рис 2.2). Найбільшу частку становлять фахівці із середніх компаній (51–250 осіб) та малих компаній (10–50 осіб), тоді як решта розподілена між великими компаніями, корпораціями, стартапами та дуже малими командами.

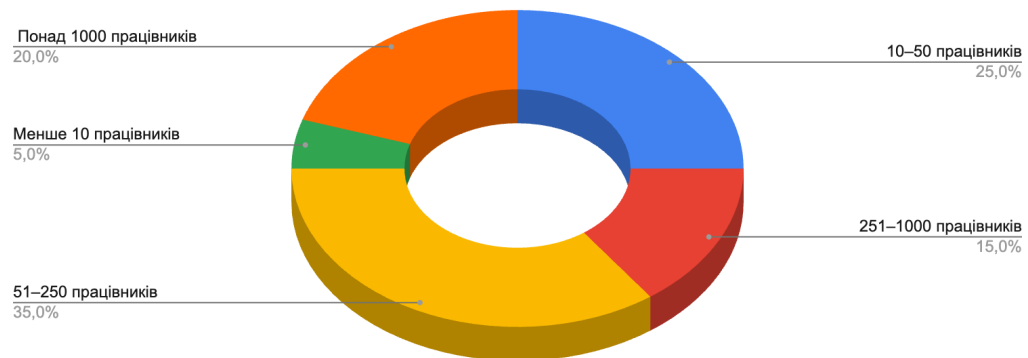


Рис. 2.2. Діаграма розподілу вибірки за розміром компанії.

За типом організаційної моделі вибірка включає представників аутсорсингових, аутстафінгових, продуктових компаній, стартапів, фрилансерів та співробітників внутрішнього ІТ-підрозділу страхової компанії. Найбільшою групою є працівники аутсорсингу та продуктових компаній.

Рівень професійного досвіду учасників варіюється від початкового до понад 10 років роботи в індустрії (рис 2.3). Найбільше представників у групах зі стажем 4–6 років та понад 7 років, що вказує на домінування фахівців із сформованим професійним досвідом.

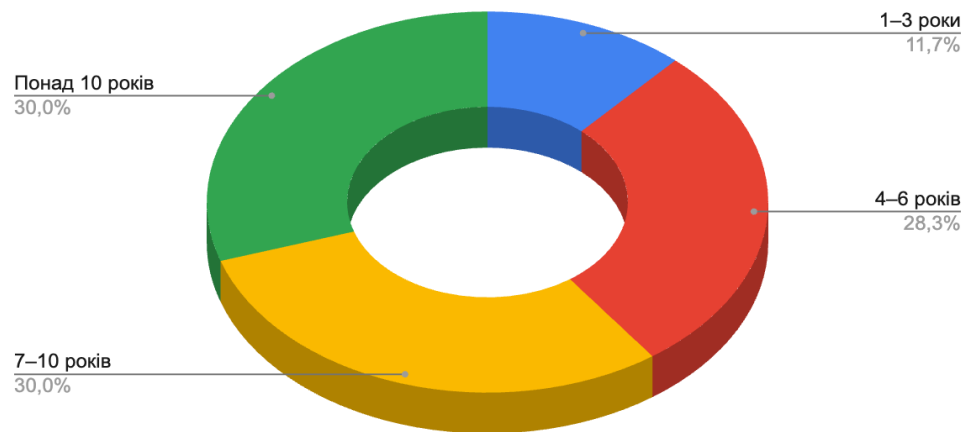


Рис. 2.3. Діаграма розподілу вибірки за стажем роботи.

Щодо поточного робочого статусу, майже всі учасники активно залучені до проєктної роботи (62 осіб), троє перебувають на бенчі, а одна особа - у стані професійної перерви (сабатікалу).

У дослідженні були використані такі психодіагностичні методики:

- авторська соціально-демографічна анкета;
- опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI) для оцінки компонентів емоційного вигорання;
- шкала організаційного стресу Макліна для визначення рівня організаційного стресу та професійної адаптації;
- шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема для оцінки рівня самоефективності;
- Revised Almost Perfect Scale (APS-R) Р. Слені для дослідження адаптивних і дезадаптивних компонентів перфекціонізму;
- методика «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана для визначення провідних копінг-стратегій особистості.

2.2. Психодіагностичний інструментарій дослідження

Для реалізації мети та завдань емпіричного дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на оцінку рівня емоційного вигорання, організаційного стресу, самоефективності, перфекціонізму та копінг-стратегій ІТ-спеціалістів. Добір методик здійснювався з урахуванням їх теоретичної відповідності предмету дослідження, поширеності використання у психологічних дослідженнях, а також наявності валідизованих версій.

Для збору соціально-демографічної та професійної інформації було розроблено авторську анкету, яка включала питання щодо віку, статі, сімейного стану, професійної ролі, спеціалізації, стажу роботи в ІТ-сфері, формату зайнятості, тривалості робочого дня та особливостей професійного навантаження. Отримані дані використовувалися для загальної характеристики вибірки та подальшого аналізу зв'язків між професійними характеристиками і показниками емоційного вигорання.

Maslach Burnout Inventory (MBI), розроблений К. Маслач і С. Джексон. Методика є одним із найбільш поширених і валідних інструментів дослідження синдрому емоційного вигорання.

Опитувальник дозволяє оцінити три основні компоненти вигорання:

- 1) емоційне виснаження;
- 2) деперсоналізацію;
- 3) редукцію професійних досягнень.

У межах дослідження аналізувалися інтегральні показники за кожною із субшкал як окремі компоненти синдрому емоційного вигорання.

Для оцінки рівня організаційного стресу було використано Шкалу організаційного стресу Макліна, спрямовану на визначення здатності особистості адаптуватися до професійного середовища та витримувати робоче навантаження. Методика дозволяє оцінити особливості професійної взаємодії, рівень саморегуляції, здатність до відновлення, гнучкість поведінки,

особливості реагування на організаційні вимоги.

У дослідженні показники методики розглядалися як індикатори рівня організаційного стресу та професійної адаптації.

Для дослідження рівня самоефективності було використано методику «Шкала загальної самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема, створену в межах соціально-когнітивного підходу А. Бандури.

Методика спрямована на оцінку загальної впевненості людини у власній здатності ефективно діяти в складних ситуаціях, долати труднощі та досягати поставлених цілей.

У межах дослідження інтегральний показник самоефективності розглядався як внутрішній психологічний ресурс, здатний знижувати ризик розвитку емоційного вигорання.

Для оцінки особливостей перфекціонізму було використано переглянута шкалу перфекціонізму Р. Слені (Almost Perfect Scale — Revised, APS-R). Дана методика дозволяє дослідити високі особистісні стандарти, організованість, переживання невідповідності власним очікуванням. У дослідженні особлива увага приділялася дезадаптивним компонентам перфекціонізму, які можуть виступати чинниками психологічного перенапруження та емоційного вигорання.

Для дослідження особливостей подолання стресових ситуацій було використано методику «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана (Coping Strategy Indicator). Методика дозволяє оцінити три основні типи копінг-поведінки вирішення проблем, пошук соціальної підтримки та уникнення.

У межах дослідження копінг-стратегії розглядалися як поведінкові механізми регуляції стресу, що можуть виконувати як адаптивну, так і дезадаптивну функцію у процесі формування емоційного вигорання.

Застосований психодіагностичний інструментарій дозволив комплексно дослідити взаємозв'язки між компонентами емоційного вигорання,

організаційним стресом, особистісними ресурсами та поведінковими механізмами адаптації у ІТ-спеціалістів.

2.3. Методи статистичної обробки даних

Статистична обробка емпіричних даних здійснювалася за допомогою пакету статистичного аналізу jamovi. Вибір статистичних методів визначався метою дослідження, характером досліджуваних змінних та необхідністю встановлення взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання, організаційним стресом, перфекціонізмом, копінг-стратегіями та самоефективністю.

На першому етапі аналізу було застосовано методи описової статистики, що дозволили охарактеризувати загальні тенденції розподілу досліджуваних показників у вибірці. Для цього обчислювалися:

- середні значення (M);
- стандартні відхилення (SD);
- мінімальні та максимальні значення;
- частотні розподіли;
- відсоткові співвідношення.

Описова статистика використовувалася для аналізу рівня вираженості компонентів емоційного вигорання, організаційного стресу, самоефективності, перфекціонізму та копінг-стратегій.

Для перевірки взаємозв'язків між досліджуваними змінними було застосовано кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта кореляції Пірсона (r -Пірсона). Цей метод дозволив визначити напрямок, силу та статистичну значущість зв'язків між компонентами емоційного вигорання та психологічними й організаційними чинниками. Інтерпретація сили кореляційного зв'язку здійснювалася відповідно до загальноприйнятих статистичних критеріїв.

З метою визначення предикторів емоційного вигорання було використано

множинний лінійний регресійний аналіз. Регресійні моделі будувалися окремо для основних компонентів емоційного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

У ролі незалежних змінних розглядалися показники організаційного стресу, перфекціонізму, самоефективності та копінг-стратегій. Регресійний аналіз дозволив оцінити внесок окремих психологічних та організаційних чинників у формування компонентів емоційного вигорання та визначити найбільш значущі предиктори.

З урахуванням обсягу вибірки регресійні моделі формувалися поетапно, із поступовим включенням предикторів, що дозволило уникнути перевантаження моделі та підвищити надійність статистичних результатів.

Додатково здійснювалася перевірка основних припущень параметричних статистичних методів, зокрема нормальності розподілу показників, відсутності критичних мультиколінеарних зв'язків між предикторами, лінійності зв'язків між змінними.

Рівень статистичної значущості у дослідженні визначався на рівні $p \leq 0,05$. Отримані результати інтерпретувалися з урахуванням теоретичної моделі дослідження та сучасних підходів до вивчення емоційного вигорання.

Висновки до розділу 2

У розділі було обґрунтовано організацію та методичне забезпечення емпіричного дослідження емоційного вигорання ІТ-спеціалістів. Визначено, що дослідження має кількісний крос-секційний дизайн із застосуванням кореляційного та регресійного аналізу та спрямоване на вивчення взаємозв'язків між емоційним вигоранням, організаційним стресом, перфекціонізмом, самоефективністю та копінг-стратегіями у представників ІТ-сфери.

Описано характеристику вибірки, до складу якої увійшли 66

ІТ-спеціалістів віком від 20 до 56 років із різним професійним досвідом, спеціалізаціями та типами організаційного середовища. Вибірка формувалася за принципом неімовірнісного відбору із використанням методу «снігової кулі». Обсяг вибірки визнано достатнім для реалізації запланованого кореляційного та регресійного аналізу в межах обраного дослідницького дизайну.

Для емпіричного дослідження було підібрано валідний психодіагностичний інструментарій, який забезпечує комплексне оцінювання рівня емоційного вигорання та пов'язаних із ним індивідуально-психологічних і організаційних чинників. Використані методики дозволяють дослідити компоненти емоційного вигорання, рівень організаційного стресу, особливості перфекціонізму, самоефективності та провідних копінг-стратегій.

Визначено методи статистичної обробки даних, що включають описову статистику, кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта кореляції Пірсона та множинний лінійний регресійний аналіз. Додатково передбачено перевірку основних припущень параметричних статистичних методів, зокрема нормальності розподілу показників, лінійності зв'язків та відсутності критичної мультиколінеарності між предикторами.

Таким чином, сформована методологія дослідження забезпечує можливість переходу до емпіричного аналізу та дослідження ролі визначених психологічних чинників у поясненні емоційного вигорання ІТ-спеціалістів.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ

3.1. Аналіз рівнів емоційного вигорання та досліджуваних змінних

Під час проведення емпіричного дослідження здійснено оцінювання рівня емоційного вигорання працівників ІТ-сфери за допомогою Шкали психологічного вигорання К. Масlach. Учасникам було запропоновано відповісти на 22 запитання, на основі яких визначено показники вираженості синдрому психологічного вигорання в розрізі трьох складових: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Дані подано в табл.3.1.

Табл.3.1.

Результати опитування за методикою МВІ

Субшкала	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Емоційне виснаження	8 чол.	12,12%	15 чол.	22,73%	43 чол.	65,15%
Деперсоналізація	14 чол.	21,21%	20 чол.	30,3%	32 чол.	48,48%
Редукція професійних досягнень	9 чол.	13,64%	25 чол.	37,88%	32 чол.	48,48%

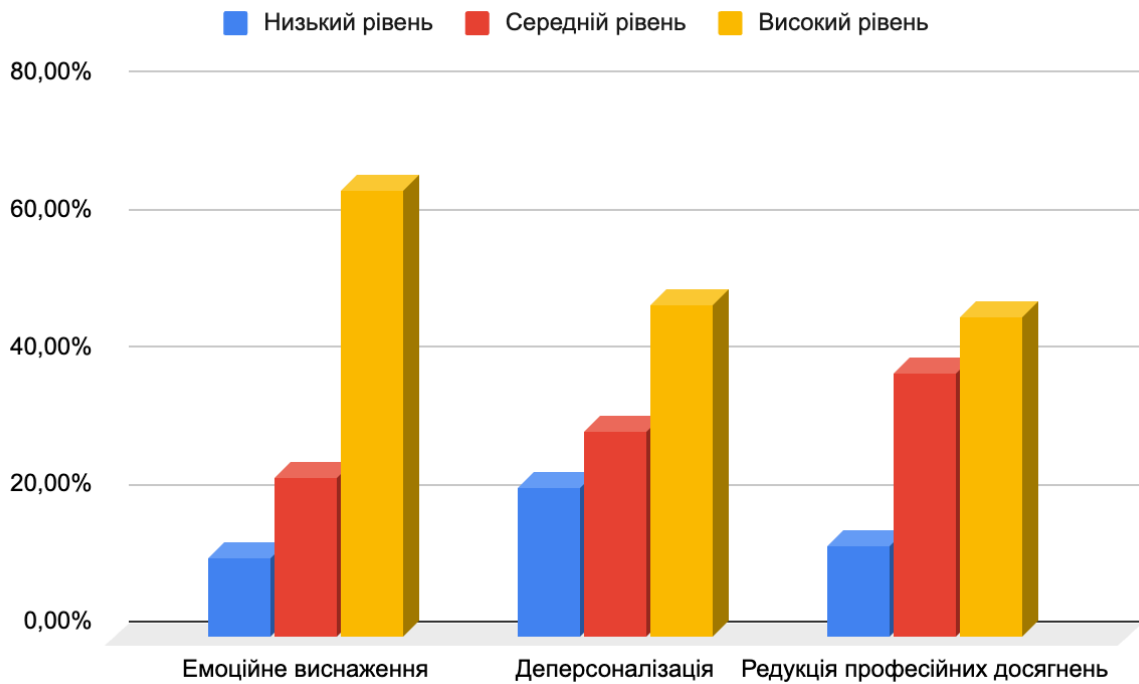


Рис. 3.1. Діаграма розподілу отриманих результатів MBI по субшкалах

Отримані результати за методикою MBI, зображені на *рис.3.1*, свідчать про наявність у вибірці ІТ-спеціалістів виразно сформованих ознак синдрому емоційного вигорання. Найбільш інтенсивно представленою є субшкала емоційного виснаження: високі показники виявлено у 65,15% респондентів, що відображає значне перевантаження, тривале напруження та виснаження енергетичних ресурсів. Це створює передумови для подальшого виснаження когнітивної та емоційної сфери працівників. Для ІТ-сфери це може свідчити про наявність типового маркеру високої інтенсивності праці, дедлайнів, багатозадачності.

Майже половина учасників (48,48%) продемонстрували високий рівень деперсоналізації, що свідчить про розвиток відстороненого, формального або цинічного ставлення до робочих завдань і професійних взаємодій. Для ІТ-середовища, де робота часто відбувається в умовах високої інтенсивності, ізолюваності та швидкої зміни вимог, така тенденція є ознакою професійного вигорання. Подібна динаміка корелює з тривалими когнітивними

навантаженнями, низьким соціальним контактом, постійним стресовим фоном проєктів.

На субшкалі редукції професійних досягнень високі показники виявлено у 48,48% досліджуваних. Це вказує на поширене відчуття зниження власної ефективності, зменшення професійної впевненості та невдоволення власними результатами. Переважання середніх та високих значень у цій субшкалі відображає зниження внутрішньої мотивації та професійної самооцінки.

Сумарна картина трьох субшкал методики MBI узгоджено демонструють зміщення вибірки ІТ-спеціалістів у бік середніх та високих рівнів професійного вигорання. Поєднання високого емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень свідчить про те, що значна частина ІТ-спеціалістів перебуває на стадії сформованого або такого, що активно розвивається, синдрому емоційного вигорання. Найбільш вираженим компонентом виявилось емоційне виснаження, що охоплює більшість респондентів. Деперсоналізація також проявляється значною мірою, майже у половини учасників, що свідчить про формування відстороненого або цинічного ставлення до професійної діяльності. Показники редукції професійних досягнень залишаються високими майже в половини вибірки, що відображає відчуття зниження власної компетентності та професійної результативності.

Таке поєднання факторів свідчить про те, що синдром вигорання в досліджуваній ІТ-групі має не локальний, а комплексний, системний характер, охоплюючи як емоційно-енергетичну сферу, так і професійну самооцінку. Наявна структура вигорання повністю відповідає класичній моделі Масlach, згідно з якою поєднання високого емоційного виснаження з інтенсивною деперсоналізацією закономірно призводить до редукції відчуття професійної ефективності. Саме така закономірність чітко простежується у поданих результатах.

- Високий, поведінка типу А (85%)
- Помірний, поведінка типу А, В (11,65%)
- Низький, поведінка типу В (3,33%)

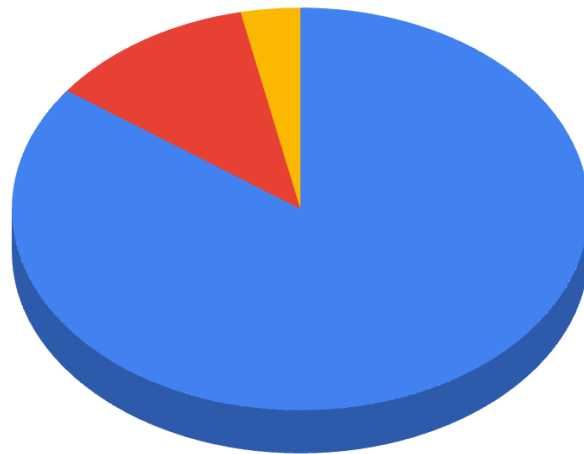


Рис. 3.2. Діаграма розподілу сумарного показника організаційного стресу

Отримані результати за шкалою організаційного стресу Макліна свідчать про домінування у вибірці поведінки типу А, яку продемонстрували 84,85% респондентів (*рис. 3.2*). Такий розподіл відображає високий рівень внутрішньої напруженості, орієнтації на результат та схильності до перевантаження, що характерно для професійного середовища з високими вимогами й інтенсивною динамікою роботи.

Помірний рівень із поєднанням характеристик типів А і В спостерігається у 12,12% учасників, що вказує на часткову збалансованість між прагненням досягати та здатністю зберігати адаптивність у робочих умовах.

Низький рівень стресової поведінки, притаманний типу В, виявлено у 3,03% вибірки, що свідчить про мінімальну представленість стилю, орієнтованого на спокійніший темп роботи, меншу емоційну напругу та стійкість до перевантажень.

Узагальнені показники схильності до переживання дистресу та різних стрес-синдромів подано у табл. 3.2.

Сумарний показник організаційного стресу і ризик серцево-судинних захворювань.

Рівень, тип поведінки	Кількість	% респондентів
Високий, поведінка типу А	56 чол.	84,85%
Помірний, поведінка типу А, В	8 чол.	12,12%
Низький, поведінка типу В	2 чол.	3,03%

Загальна картина демонструє переважання поведінкових патернів, асоційованих із високою вразливістю до організаційного стресу, що узгоджується з інтенсивними темпами діяльності та підвищеними когнітивними навантаженнями в ІТ-сфері. Превалювання поведінки типу А може виступати додатковим чинником ризику розвитку професійного вигорання, що корелює із результатами, отриманими за методикою МВІ. Такий профіль групи свідчить про необхідність формування організаційних умов, що знижують вплив стресорів, а також розвитку навичок саморегуляції та профілактики виснаження.

У межах дослідження додатково проаналізовано окремі показники шкали організаційного стресу: здатність до самопізнання (когнітивність), широту інтересів, прийняття цінностей інших, гнучкість поведінки, активність і продуктивність (табл. 3.3). Ці характеристики впливають на рівень стресостійкості фахівців ІТ-сфери. Йдеться про здатність усвідомлювати власний стан і застосовувати дієві стратегії саморегуляції, відчуття контролю над робочими процесами, уміння конструктивно взаємодіяти з командою та іншими учасниками цифрових проєктів, а також можливість отримувати професійну підтримку в робочому середовищі.

Окремі показники шкали організаційного стресу

Показники / Рівень	Високий		Середній		Низький	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Здатність до самопізнання	0	0	39	59,09%	27	40,91%
Широта інтересів	4	6,06%	57	86,36%	5	7,58%
Прийняття цінностей інших	1	1,52%	31	46,97%	34	51,52%
Гнучкість поведінки	8	12,12%	50	75,76%	8	12,12%
Активність і продуктивність	7	10,61%	47	71,21%	12	18,18%

Отримані результати за окремими показниками організаційного стресу свідчать про неоднорідність розвитку адаптивних і стресозахисних характеристик у вибірці. Здатність до самопізнання представлена переважно на середньому рівні, що демонструють 59,09% респондентів, тоді як низькі показники спостерігаються у 40,91%. Високих значень не виявлено. Така структура свідчить про частково сформовану рефлексивність і недостатню глибину розуміння власних емоційних і мотиваційних процесів, що може ускладнювати ефективне саморегулювання в умовах професійних навантажень.

Показник широти інтересів має переважно середній рівень, який характерний для 86,36% учасників (рис. 3.3.). Високі та низькі значення зустрічаються по 7,58%. Це вказує на загальну когнітивну відкритість і готовність до взаємодії з новим досвідом, хоча екстремальні значення майже не представлені, що свідчить про відносну стабільність цього показника без

яскраво виражених тенденцій у бік надмірної ригідності чи, навпаки, надмірної розпорошеності інтересів.

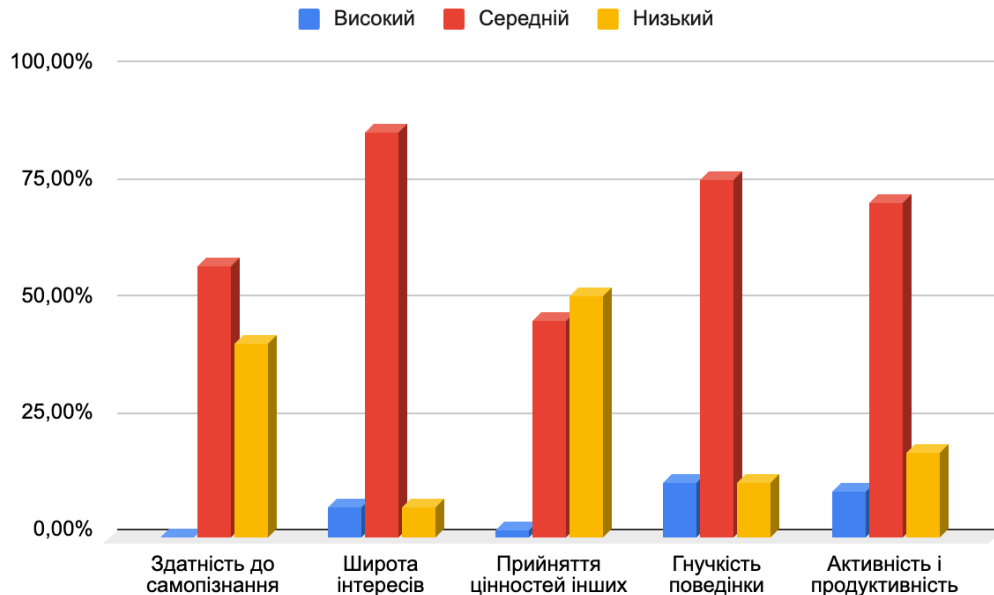


Рис 3.3. Діаграма розподілу організаційного стресу за окремими показниками

Прийняття цінностей інших демонструє менш збалансований розподіл: низький рівень мають 51,52% респондентів, тоді як середній 46,97%, а високий лише 1,52%. Така структура вказує на знижений рівень соціальної толерантності і помітну тенденцію до жорсткості оцінних суджень у частини вибірки. Це може виступати чинником напруження в міжособистісних взаємодіях у робочому середовищі.

Гнучкість поведінки найчастіше представлена на середньому рівні (75,76%), що свідчить про загалом достатню здатність адаптуватися до змін і перебудовувати поведінкові стратегії. Високий рівень зафіксовано у 12,12%, тоді як низький також у 10,61%. Такий розподіл свідчить про наявність значної частини адаптивних працівників, проте водночас зберігається група, якій притаманна ригідність та труднощі із зміною усталених моделей реагування.

Показник активності та продуктивності також характеризується домінуванням середніх значень (71,67%). Високий рівень мають 10% опитаних, тоді як низький - 18,18%. Це вказує на достатній рівень ініціативності й працездатності в більшості респондентів, але водночас наявна частка працівників, які демонструють знижену активність і меншу ефективність у виконанні завдань.

Загальна картина показників організаційного стресу Макліна відображає помірний рівень адаптивності вибірки з одночасними вразливими зонами, серед яких найбільш вираженими є низька здатність до глибокої саморефлексії та знижений рівень прийняття цінностей інших. Ці характеристики можуть посилювати організаційний стрес за умов високої інтенсивності праці, що корелює з даними про поведінку типу А та високі показники професійного вигорання, виявлені за іншими методиками.

У межах дослідження було оцінено рівень загальної самоефективності, що розглядається як ключовий особистісний ресурс, пов'язаний зі здатністю долати труднощі, підтримувати мотивацію та ефективно діяти в умовах підвищених вимог. Для цього застосовано шкалу Р. Шварцера і М. Єрусалема, яка дозволяє кількісно визначити ступінь упевненості індивіда у власній спроможності до самостійного вирішення завдань і подолання перешкод. Отримані результати відображають індивідуальні відмінності у сформованості цього ресурсу та дають змогу проаналізувати його роль у контексті професійного функціонування досліджуваної вибірки (рис 3.4).

Розподіл рівнів загальної самоефективності демонструє переважання середніх і вищих за середній значень. Середній рівень характерний для 43,33% респондентів, що свідчить про достатнє, але не максимально стабільне відчуття власної спроможності ефективно діяти в різноманітних життєвих ситуаціях. Значення вище середнього мають 31,67% учасників, що відображає підвищену впевненість у власних можливостях, стійкість до труднощів і здатність самостійно знаходити способи подолання проблем.

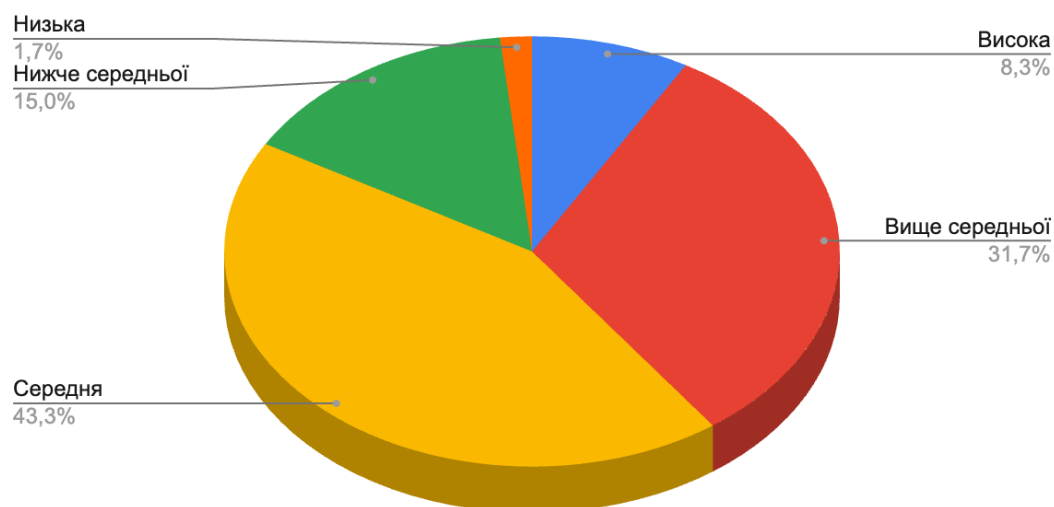


Рис. 3.4 Розподіл рівнів загальної самоефективності вибірки за даними шкали Р. Шварцера і М. Єрусалема

Високий рівень самоефективності продемонстрували 8,33% опитаних. Це невелика частка вибірки, яка вирізняється яскраво вираженою внутрішньою вірою в успішність власних дій, готовністю до прийняття викликів і високою мотивацією до досягнення результатів. Водночас 15% респондентів мають рівень нижче середнього, а ще 1,67% низький. Такі дані свідчать про наявність групи з недостатньо сформованою впевненістю у власних можливостях, схильністю до уникання складних завдань і зниженим рівнем адаптивності у стресових ситуаціях.

Переглянута шкала перфекціонізму Р. Слені (Almost Perfect Scale–Revised, APS-R) є психодіагностичним інструментом, розробленим у межах багатовимірного підходу до вивчення перфекціонізму як складного та неоднорідного психологічного конструкту. Більшість респондентів (60.6%) мають високий рівень переживання невідповідності власним високим

стандартам, що свідчить про виражений дезадаптивний компонент перфекціонізму. Лише 13.6% демонструють низький рівень цього показника.

Табл.3.4

Розподіл респондентів за типами перфекціонізму (за методикою Р. Слені)

Тип перфекціонізму	Кількість	%
Адаптивний	12	18.8%
Дезадаптивний	20	31.3%
Неперфекціонізм	32	50.0%
Разом	64	100%

У процесі обчислення змінної типу перфекціонізму 2 респонденти були виключені з аналізу через наявність пропущених значень, що вплинуло на зменшення загальної кількості спостережень.

За результатами класифікації респондентів за типами перфекціонізму (табл. 3.4) встановлено, що половина вибірки (50.0%) належить до групи осіб без вираженого перфекціонізму. Частка дезадаптивних перфекціоністів становить 31.3%, що вказує на наявність значної групи осіб із високими стандартами, поєднаними з вираженим переживанням невідповідності. Найменш представленою є група адаптивних перфекціоністів (18.8%), для яких характерне поєднання високих стандартів із низьким рівнем дистресу.

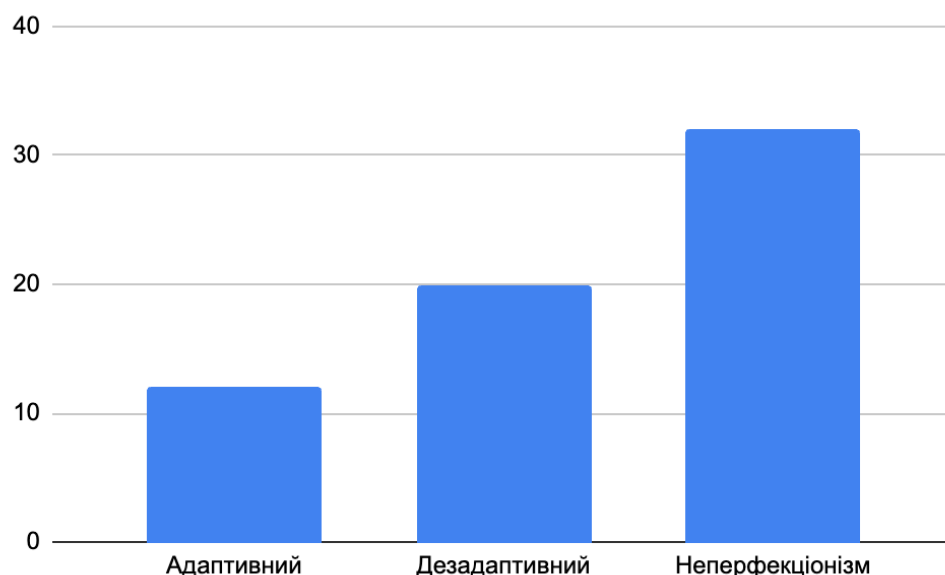


Рис. 3.5. Діаграма розподілу респондентів за типами перфекціонізму

Отриманий розподіл свідчить про відносно низьку частку адаптивного перфекціонізму та значну представленість дезадаптивного компоненту, що у поєднанні з високими показниками переживання невідповідності вказує на тенденцію до менш сприятливого профілю перфекціонізму у вибірці (рис. 3.5).

Дж. Амірхан на основі факторного аналізу різних реакцій на стрес розробив методику «Індикатор копінг-стратегій», у межах якої виокремлено три базові типи копінгу: вирішення проблем, пошук соціальної підтримки та уникнення. Це слугує теоретичною основою для подальшого кількісного аналізу відповідей респондентів за відповідними шкалами. Відповідно до структури методики, подальший аналіз передбачає кількісне визначення рівня вираженості кожної з копінг-стратегій шляхом підрахунку сумарних балів за відповідними шкалами з наступною інтерпретацією отриманих результатів.

Результати методики «Індикатор копінг-стратегій»

Рівень	Вирішення проблем		Пошук соціальної підтримки		Уникнення	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Дуже низький	1	1,5%	3	4,6%	6	9,1%
Низький	12	18,2%	21	32,3%	53	80,3%
Середній	47	71,2%	35	53,8%	5	7,6%
Високий	6	9,1%	6	9,2%	2	3%

У вибірці домінує адаптивний профіль копінг-стратегій, що характеризується переважанням середнього рівня вирішення проблем (71.2%) та пошуку соціальної підтримки (53.8%) на фоні низького рівня уникнення (80.3%) (табл 3.5). Це свідчить про орієнтацію респондентів на конструктивне подолання стресових ситуацій із обмеженим використанням дезадаптивних стратегій.

Водночас структура розподілу вказує на те, що копінг-поведінка має переважно помірно виражений характер: частка респондентів із високим рівнем вирішення проблем (9.1%) та пошуку соціальної підтримки (9.2%) є відносно незначною. Це означає, що, попри загальну адаптивність, інтенсивність використання ефективних копінг-стратегій не досягає максимального рівня.

Окремо слід відзначити показники за шкалою уникнення: домінування низького рівня (80.3%) та мінімальна частка високого (3.0%) свідчать про низьку схильність респондентів до уникання проблемних ситуацій, що є

позитивним індикатором психологічної адаптації та стресостійкості.

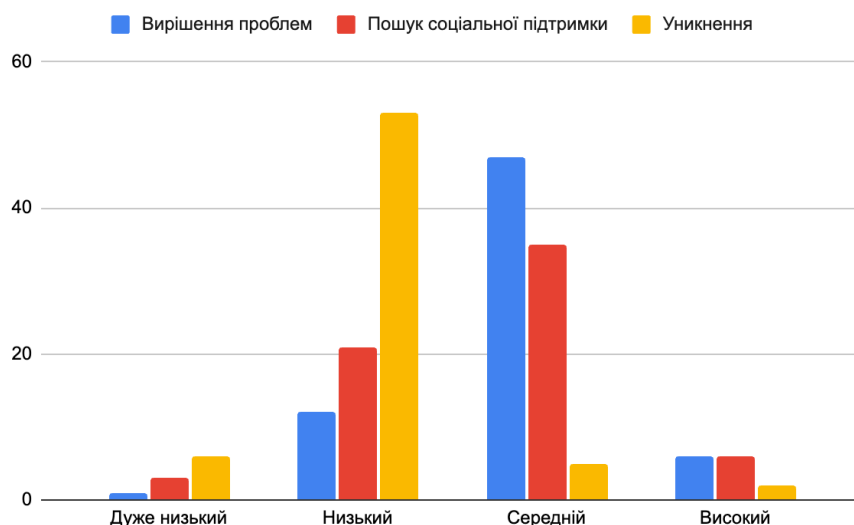


Рис. 3.6. Діаграма розподілу респондентів за результати методики Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана

Отримані результати за методикою «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана дозволяють охарактеризувати досліджувану вибірку як таку, що в цілому використовує адаптивні стратегії подолання стресу, однак без вираженої орієнтації на інтенсивне застосування активних копінг-механізмів (рис. 3.6). Це може вказувати на потенціал до розвитку більш ефективних форм копіngu, зокрема посилення стратегій активного вирішення проблем і більш системного залучення соціальної підтримки.

З урахуванням отриманих результатів щодо копінг-стратегій можна припустити, що поєднання помірної самоефективності з переважанням адаптивних способів подолання стресу формує відносно стабільну модель реагування на стресові ситуації. Водночас відсутність високих показників за активними копінг-стратегіями може свідчити про обмежене використання внутрішніх ресурсів у складних або перевантажених умовах.

У контексті перфекціонізму це набуває додаткового значення: за наявності підвищених вимог до себе навіть помірний рівень самоефективності може супроводжуватися внутрішньою напругою, страхом помилки та схильністю до

надмірного контролю результатів діяльності. У таких умовах, попри загальну орієнтацію на конструктивне подолання труднощів, ефективність копіngu може знижуватися через когнітивне перевантаження та емоційне виснаження.

Аналіз описових статистик показав, що для вибірки ІТ-спеціалістів характерне переважання середніх і високих показників емоційного вигорання, з найбільшою вираженістю емоційного виснаження. У структурі перфекціонізму виявлено значну представленість дезадаптивного компоненту, пов'язаного з переживанням невідповідності власним стандартам. Показники самоефективності переважно перебувають на середньому рівні, а копінг-стратегії характеризуються домінуванням адаптивних способів подолання стресу. Отримані результати свідчать про наявність у вибірці поєднання факторів ризику та психологічних ресурсів, пов'язаних із формуванням емоційного вигорання.

3.2 Аналіз взаємозв'язків між емоційним вигоранням та досліджуваними змінними

У межах емпіричного дослідження було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнтів Пірсона (Pearson's r) з метою виявлення взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання та психологічними і організаційними змінними. Аналіз здійснювався з урахуванням як індивідуально-психологічних характеристик (перфекціонізм, самоефективність, копінг-стратегії), так і показників організаційного середовища, отриманих на основі авторської анкети.

Оцінка емоційного вигорання проводилася за допомогою Maslach Burnout Inventory, що дозволяє виокремити три компоненти: емоційне виснаження (EE), деперсоналізацію (DP) та редукцію професійних досягнень (PA). Для оцінки ресурсних і ризикових змінних застосовано стандартизовані методики, зокрема

шкала організаційного стресу Макліна, методика «Шкала загальної самооефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема», переглянута шкала перфекціонізму Р. Слені, методика «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана.

Передусім було проаналізовано взаємозв'язки між складовими вигорання. Отримані результати свідчать про наявність сильних позитивних кореляцій між усіма трьома компонентами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією професійних досягнень ($r = 0.587-0.683$, $p < 0.001$). Це підтверджує, що зазначені показники формують єдину інтегровану структуру емоційного вигорання, де зростання одного компоненту супроводжується підвищенням інших. Такий результат узгоджується з класичними уявленнями про вигорання як синдром, що має системний характер і включає як емоційні, так і поведінкові та когнітивні аспекти.

Табл. 3.6.

Кореляційні зв'язки між компонентами емоційного вигорання та показниками організаційного середовища (Pearson's r)

Змінні	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
Емоційна напруга	-0.420***	-0.362**	-0.092
Відновлення	-0.645***	-0.506***	-0.410***
Рівень комунікації	-0.633***	-0.504***	-0.509***
Автономія у прийнятті рішень	-0.585***	-0.523***	-0.551***

Примітка: $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Результати кореляційного аналізу (табл. 3.6) засвідчили наявність численних статистично значущих зв'язків між характеристиками робочого середовища та рівнем вигорання. Найбільш виражені зв'язки зафіксовано для показника можливостей відновлення. Виявлено сильний негативний зв'язок між відновленням та емоційним виснаженням ($r = -0.645$, $p < 0.001$), а також значущі зв'язки з деперсоналізацією ($r = -0.506$, $p < 0.001$) та редукцією професійних досягнень ($r = -0.410$, $p < 0.001$). Це свідчить про те, що обмежені можливості для відпочинку та відновлення ресурсів безпосередньо пов'язані зі зростанням усіх компонентів вигорання.

Високі значення коефіцієнтів кореляції також отримано для змінної «Рівень комунікації». Зокрема, встановлено сильні негативні зв'язки з емоційним виснаженням ($r = -0.633$, $p < 0.001$), деперсоналізацією ($r = -0.504$, $p < 0.001$) та редукцією професійних досягнень ($r = -0.509$, $p < 0.001$). Це вказує на важливу роль якісної комунікації та інформаційної підтримки в колективі як фактору профілактики вигорання.

Показник автономії також демонструє стабільні негативні зв'язки з усіма компонентами вигорання ($r = -0.523 - -0.585$, $p < 0.001$). Отримані результати свідчать про те, що можливість самостійного прийняття рішень і контроль над робочими процесами виступають важливими ресурсами, які знижують ризик розвитку вигорання.

Щодо рівня емоційної напруги, встановлено значущі негативні зв'язки з емоційним виснаженням ($r = -0.420$, $p < 0.001$) та деперсоналізацією ($r = -0.362$, $p = 0.003$), тоді як зв'язок із редукцією професійних досягнень є статистично незначущим. Це дозволяє припустити, що емоційне навантаження впливає переважно на афективні аспекти вигорання, не зачіпаючи безпосередньо оцінку професійної ефективності.

Усі виявлені зв'язки мають негативний характер, що пояснюється особливостями шкалювання: вищі значення показників відображають більш сприятливі характеристики організаційного середовища.

Показники відновлення, комунікації та автономії демонструють сильніші

зв'язки з компонентами вигорання порівняно з показником емоційного навантаження.

Це вказує на те, що у досліджуваній вибірці ключову роль відіграє не стільки інтенсивність робочих вимог, скільки наявність або відсутність ресурсів, які дозволяють компенсувати їх вплив. Такий результат узгоджується з сучасними теоретичними підходами, зокрема моделлю Job Demands–Resources, відповідно до якої ресурси можуть не лише знижувати рівень вигорання, але й виступати буфером щодо негативного впливу робочих вимог.

Табл. 3.7.

Кореляційні зв'язки між показниками емоційного вигорання та досліджуваними змінними (Pearson's r)

Змінні	EE	DP	PA
Perf_mal	0.251*	0.210	0.126
Perf_adapt	-0.195	-0.151	-0.336**
SelfEff	-0.326**	-0.096	-0.386**
SelfKnowledge	-0.304*	-0.080	0.163
Activity	-0.359**	-0.309*	-0.374**
Stress	-0.162	-0.105	-0.075
Coping_prob	-0.112	-0.038	-0.074
Coping_avoid	-0.136	-0.051	-0.139
Coping_support	0.155	0.167	0.096

Примітка. p < 0.05, ** p < 0.01

Результати, представлені у табл. 3.7 свідчать про значно слабші зв'язки між індивідуально-психологічними характеристиками та компонентами вигорання.

Зокрема, самоефективність демонструє помірні негативні кореляції з емоційним виснаженням ($r = -0.326$, $p < 0.01$) та редукцією професійних досягнень ($r = -0.386$, $p < 0.01$), що підтверджує її ресурсну функцію. Водночас інші змінні, такі як перфекціонізм та копінг-стратегії, не демонструють стабільних або сильних зв'язків із показниками вигорання.

Дезадаптивний перфекціонізм пов'язаний з емоційним виснаженням на слабкому рівні, що свідчить про його обмежений вплив як фактору ризику ($r = 0.251$, $p < 0.05$). Адаптивний перфекціонізм частково пов'язаний із редукцією професійних досягнень, що може вказувати на його роль у підтриманні професійної ефективності.

Копінг-стратегії не продемонстрували статистично значущих зв'язків із компонентами вигорання, що може свідчити про відсутність їх прямого впливу в межах даної моделі. Це може свідчити про більш складний характер зв'язків копінг-стратегій із вигоранням, який потребує подальшого аналізу.

Окремо слід зазначити, що показник організаційного стресу також не продемонстрував значущих зв'язків із вигоранням. Це може бути пов'язано з особливостями використаної методики, яка оцінює не рівень стресових впливів, а здатність до їх подолання.

Результати кореляційного аналізу показали, що емоційне вигорання має системний характер і формується під впливом як індивідуально-психологічних, так і організаційних факторів. Водночас сила та стабільність цих зв'язків є різною.

Найбільш виражені зв'язки встановлено між компонентами вигорання та показниками організаційного середовища. Зокрема, можливості відновлення, рівень комунікації та автономія демонструють стабільні негативні кореляції з усіма компонентами вигорання, що свідчить про їх ресурсну функцію. Чим вищий рівень цих показників, тим нижчий рівень емоційного виснаження,

деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

Задоволеність емоційним навантаженням також пов'язана з вигоранням, однак її вплив є більш обмеженим і проявляється переважно щодо емоційного виснаження та деперсоналізації.

Індивідуально-психологічні змінні демонструють слабші та менш стабільні зв'язки. Самоефективність має помірні негативні кореляції з окремими компонентами вигорання, що підтверджує її роль як внутрішнього ресурсу. Перфекціонізм проявляє часткові та нестійкі зв'язки, тоді як копінг-стратегії не демонструють значущих асоціацій.

Отримані результати свідчать про диференційований характер взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання та досліджуваними змінними. Найбільш виражені зв'язки встановлено для характеристик організаційного середовища, зокрема можливостей відновлення, якості комунікації та автономії. Індивідуально-психологічні змінні демонструють слабші та менш стабільні асоціації з вигоранням. Серед них найбільш виражені негативні зв'язки виявлено для самоефективності, що підтверджує її ресурсне значення у професійному функціонуванні ІТ-спеціалістів.

3.3. Регресійний аналіз предикторів емоційного вигорання

У даному підрозділі представлено результати множинного лінійного регресійного аналізу, спрямованого на виявлення предикторів емоційного вигорання та оцінку ролі ресурсних змінних. Аналіз здійснювався поетапно: на першому етапі до моделі включалися контрольні змінні, на другому фактори ризику, на третьому ресурсні змінні.

У межах регресійного аналізу як залежні змінні було обрано емоційне виснаження (EE) та редукцію професійних досягнень (РА) виміряні за допомогою Maslach Burnout Inventory., тоді як показник деперсоналізації (DP)

не включався до регресійних моделей.

Такий підхід обумовлений як теоретичними, так і емпіричними підставами.

По-перше, відповідно до класичної концепції синдрому емоційного вигорання, емоційне виснаження розглядається як центральний компонент, що відображає ключовий механізм розвитку вигорання. Саме цей показник найбільш чутливо реагує на вплив як організаційних вимог, так і ресурсів.

По-друге, редукція професійних досягнень відображає когнітивно-оціночний компонент вигорання, пов'язаний із суб'єктивною оцінкою ефективності професійної діяльності. Таким чином, включення ЕЕ та РА дозволяє охопити як афективний, так і когнітивний рівні прояву вигорання.

По-третє, результати кореляційного аналізу показали, що деперсоналізація має високі кореляції з емоційним виснаженням ($r = 0.683$, $p < 0.001$) та редукцією професійних досягнень ($r = 0.587$, $p < 0.001$), що свідчить про її включеність у загальну структуру синдрому та значне перекриття у регресійній моделі.

По-четверте, у вибірці ІТ-спеціалістів деперсоналізація може мати обмежену варіативність, оскільки специфіка професійної діяльності передбачає меншу інтенсивність міжособистісної взаємодії порівняно з професіями типу «людина–людина». Це знижує її пояснювальну цінність як окремої залежної змінної.

Загальна кількість респондентів становила 66 осіб. Водночас у регресійному аналізі використано підвибірку ($N = 58$), що зумовлено виключенням випадків із пропущеними значеннями за окремими змінними.

Результати детальних розрахунків подано у таблиці Додатку А.

3.3.1 Аналіз предикторів емоційного виснаження

На першому етапі до моделі було включено контрольні змінні: вік, стаж професійної діяльності та стать. Отримана модель характеризується низькою пояснювальною здатністю ($R^2 = 0.036$) і не є статистично значущою ($p > 0.05$). Жодна зі змінних не продемонструвала значущого внеску у варіацію емоційного виснаження. Це свідчить про те, що демографічні характеристики не демонструють значущого внеску формування емоційного виснаження у досліджуваній вибірці ІТ-спеціалістів.

На другому етапі до моделі було додано змінні ризику: дезадаптивний перфекціонізм, задоволеність емоційним навантаженням та організаційний стрес. Включення цих змінних призвело до статистично значущого підвищення пояснювальної здатності моделі ($R^2 = 0.273$; $\Delta R^2 = 0.237$; $p = .001$). Статистично значущим предиктором виступає лише показник задоволеності емоційним навантаженням ($\beta = -0.416$; $p < .001$), що свідчить про зв'язок нижчого рівня задоволеності емоційним навантаженням із вищим рівнем емоційного виснаження.

Серед змінних статистично значущим предиктором виступає лише показник задоволеності емоційним навантаженням ($\beta = -0.447$, $p = 0.089$). Негативний знак стандартизованого коефіцієнта β свідчить про те, що нижчий рівень задоволеності емоційним навантаженням пов'язаний із вищим рівнем емоційного виснаження.

Негативний знак коефіцієнта зумовлений особливостями шкалювання та означає, що нижчий рівень задоволеності (тобто вищий рівень навантаження) пов'язаний із підвищенням емоційного виснаження. Дезадаптивний перфекціонізм та організаційний стрес не досягли статистичної значущості ($p > 0.05$), що вказує на їх обмежений зв'язок. На третьому етапі до моделі було включено ресурсні змінні: самоефективність, можливості відновлення (Recovery), комунікацію та автономію.

На третьому етапі до моделі було включено ресурсні змінні: самоефективність, можливості відновлення, комунікацію та автономію. Це призвело до суттєвого зростання пояснювальної здатності моделі ($R^2 = 0.659$; $\Delta R^2 = 0.386$; $p < .001$). Статистично значущими предикторами емоційного виснаження виступають можливості відновлення ($\beta = -0.398$; $p < .001$) та комунікація ($\beta = -0.241$; $p = .028$). Показник задоволеності емоційним навантаженням втрачає статистичну значущість після включення ресурсних змінних.

Додавання ресурсних змінних призвело до суттєвого зростання пояснювальної здатності моделі до $R^2 = 0.663$ ($p < 0.001$), що свідчить про високий рівень пояснення варіації емоційного виснаження. Приріст пояснювальної здатності ($\Delta R^2 \approx 0.395$) є статистично значущим.

Важливою особливістю є те, що після включення ресурсних змінних показник емоційного навантаження втрачає статистичну значущість ($p > 0.05$), що може свідчити про важливу роль ресурсних факторів у поясненні емоційного виснаження.

Єдиним стабільно значущим предиктором у фінальній моделі виступає показник можливостей відновлення (Recovery) ($\beta = -0.476$, $p = 0.056$), що свідчить про сильний негативний зв'язок між можливістю відновлення ресурсів та рівнем емоційного виснаження.

Комунікація ($\beta = -0.195$, $p = 0.107$) та автономія ($\beta = -0.382$, $p = 0.036$) також демонструють негативний напрям зв'язку з емоційним виснаженням, однак їх внесок не досягає статистичної значущості.

З метою перевірки припущення про можливу буферну роль психологічних ресурсів щодо впливу організаційних факторів на емоційне виснаження було додатково включено інтеракційні змінні було включено на четвертому етапі. Додавання інтеракцій не призвело до статистично значущого покращення моделі ($\Delta R^2 = 0.022$; $p = .345$). У фінальній моделі статистично значущими предикторами емоційного виснаження виступають комунікація ($\beta = -0.230$; $p = .036$) та автономія ($\beta = -0.398$; $p = .022$). Інтеракційні ефекти не досягли

статистичної значущості, хоча взаємодія між задоволеністю емоційним навантаженням та автономією наближається до статистичної значущості ($p = .082$). Отримані результати свідчать про важливу роль ресурсних характеристик організаційного середовища у поясненні емоційного виснаження ІТ-спеціалістів.

Детальні результати лінійного регресійного та медіаційного аналізу щодо емоційного виснаження наведено у додатку Б.

3.3.2 Аналіз предикторів редукції професійних досягнень

Редукція професійних досягнень (РА) розглядається як когнітивно-оціночний компонент емоційного вигорання, що відображає зниження суб'єктивного відчуття професійної компетентності, ефективності та значущості власної діяльності. На відміну від емоційного виснаження, яке має афективну природу, даний компонент пов'язаний із процесами самооцінки, професійної ідентичності та контролю над робочою діяльністю.

На першому етапі до моделі було включено соціально-демографічні характеристики: вік, стаж професійної діяльності та стать. Отримана модель характеризується низькою пояснювальною здатністю ($R^2 = 0.053$) та не досягає статистичної значущості ($p > 0.05$). Жодна зі змінних не продемонструвала значущого внеску у варіацію редукції професійних досягнень. Це свідчить про те, що демографічні характеристики не є релевантними предикторами суб'єктивної професійної ефективності у межах досліджуваної вибірки.

На другому етапі до моделі було додано змінні ризику: дезадаптивний перфекціонізм та організаційний стрес. Включення цієї групи змінних не призвело до суттєвого підвищення пояснювальної здатності моделі ($R^2 = 0.074$), а приріст пояснювальної здатності залишився статистично незначущим ($\Delta R^2 = 0.021$; $p = 0.559$). Це свідчить про обмежену роль ризикових факторів у поясненні варіації редукції професійних досягнень.

На третьому етапі до моделі було додано ресурсні змінні: самоефективність та копінг-стратегії. Додавання цієї групи змінних призвело до підвищення пояснювальної здатності моделі до $R^2 = 0.230$. Приріст пояснювальної здатності моделі становив $\Delta R^2 = 0.155$, однак мав характер тенденції до статистичної значущості ($p = 0.061$). Це свідчить про потенційну роль ресурсних змінних у поясненні редукції професійних досягнень.

Серед ресурсних змінних статистично значущим предиктором виступає самоефективність ($\beta = -0.329$, $p = 0.024$). Негативний знак коефіцієнта свідчить про те, що вищий рівень самоефективності пов'язаний із нижчим рівнем редукції професійних досягнень. Інші ресурсні змінні, зокрема копінг-стратегії, не досягли статистичної значущості ($p > 0.05$).

У фінальній моделі інтеракційні змінні не продемонстрували статистично значущого впливу ($p > 0.05$), що свідчить про відсутність модераційних ефектів у межах даної моделі.

Отримані результати свідчать про потенційну роль індивідуально-психологічних ресурсів у поясненні редукції професійних досягнень у досліджуваній вибірці ІТ-спеціалістів, тоді як організаційні та ризикові фактори не продемонстрували статистично значущого внеску у межах побудованої моделі.

У результаті регресійного аналізу встановлено, що статистично значущим предиктором редукції професійних досягнень виступає самоефективність ($\beta = -0.329$, $p = .024$). Негативний напрям зв'язку свідчить про те, що вищий рівень самоефективності пов'язаний із нижчим рівнем редукції професійних досягнень. Інші досліджувані змінні не продемонстрували статистично значущого внеску. Фінальна модель пояснює 23.9% варіації редукції професійних досягнень ($R^2 = .239$), однак інтеракційні ефекти не досягли статистичної значущості.

Інші досліджувані змінні, зокрема дезадаптивний перфекціонізм, організаційний стрес та копінг-стратегії, не продемонстрували статистично значущого внеску у пояснення редукції професійних досягнень ($p > 0.05$).

Фінальна модель пояснює 23,9% варіації редукції професійних досягнень ($R^2 = 0.239$), що свідчить про помірний рівень пояснювальної здатності моделі.

Жодна з інтеракційних змінних не досягла статистичної значущості, що свідчить про відсутність модераційних ефектів у межах даної моделі.

Розширені результати регресійного та медіаційного аналізу для показника редукції професійних досягнень подано у додатку В.

3.3.3 Порівняльний аналіз предикторів та інтерпритація результатів дослідження

Порівняльний аналіз результатів регресійного моделювання дозволяє виявити як спільні, так і специфічні детермінанти різних компонентів емоційного вигорання у ІТ-спеціалістів.

Емоційне виснаження (ЕЕ) відображає афективний компонент вигорання та пов'язане насамперед із виснаженням психічних і емоційних ресурсів особистості. Натомість редукція професійних досягнень (РА) має когнітивно-оціночний характер і проявляється у зниженні відчуття професійної компетентності, ефективності та значущості власної діяльності. Такі відмінності обумовлюють специфіку психологічних механізмів, що лежать в основі формування кожного компонента вигорання.

Порівняльний аналіз моделей показав, що вагому роль у поясненні емоційного виснаження відіграють ресурсні характеристики професійного середовища. На етапі включення ресурсних змінних статистично значущими предикторами виступали можливості відновлення та комунікація, тоді як у фінальній моделі значущий внесок зберігають комунікація та автономія. Фінальна модель характеризується високою пояснювальною здатністю ($R^2 = 0.681$), що свідчить про значний внесок ресурсних факторів у пояснення афективного компонента вигорання.

Водночас редукція професійних досягнень більшою мірою пов'язана з

внутрішньо-особистісними характеристиками. У результаті регресійного аналізу встановлено, що статистично значущим предиктором цього компонента виступає самоефективність ($\beta = -0.329$, $p = 0.024$). Вищий рівень самоефективності пов'язаний із нижчим рівнем редукції професійних досягнень, що свідчить про роль віри у власну професійну компетентність у підтриманні позитивної професійної самооцінки та суб'єктивного відчуття ефективності.

На відміну від моделі емоційного виснаження, модель редукції професійних досягнень має помірну пояснювальну здатність ($R^2 = 0.239$). Це може свідчити про те, що формування когнітивно-оціночного компонента вигорання залежить від ширшого спектра психологічних і професійних факторів, частина яких не була включена до поточної моделі дослідження.

Важливим результатом є відсутність статистично значущого внеску дезадаптивного перфекціонізму у фінальних моделях. Попри теоретичні припущення щодо його ролі як фактора ризику, у межах даної вибірки його вплив виявився обмеженим. Аналогічно організаційний стрес не продемонстрував статистично значущого внеску у пояснення компонентів вигорання, що може бути пов'язано зі специфікою використаної методики, яка більшою мірою оцінює здатність до адаптації та подолання навантаження, ніж інтенсивність самого стресового впливу.

Копінг-стратегії також не продемонстрували прямого предикторного впливу на компоненти вигорання. Це може свідчити про складніший характер їх функціонування, зокрема про можливу роль копіngu як опосередковуючого або модифікуючого механізму, а не безпосереднього предиктора. Отримані результати узгоджуються з сучасними уявленнями про копінг як динамічний процес регуляції, ефективність якого залежить від контексту професійної ситуації та взаємодії з іншими психологічними ресурсами.

В обох регресійних моделях інтеракційні змінні не досягли статистичної значущості, що свідчить про відсутність модераційних ефектів. Це дозволяє припустити, що ресурсні змінні впливають на рівень вигорання переважно

безпосередньо, а не через буферизацію впливу факторів ризику. Таким чином, ресурси виконують самостійну захисну функцію, пов'язану зі зниженням рівня емоційного виснаження та підтриманням професійної ефективності.

Загалом результати дослідження підтверджують багатокомпонентну структуру емоційного вигорання та свідчать про диференційований характер його психологічних детермінант. Емоційне виснаження виявилось більш чутливим до організаційно-ресурсних характеристик професійного середовища, тоді як редукція професійних досягнень більшою мірою визначається внутрішньо-особистісними ресурсами, насамперед самоефективністю.

Отримані результати загалом узгоджуються з ресурсно-орієнтованими моделями професійного стресу, зокрема підходом Job Demands–Resources. Відповідно до цієї моделі, ключову роль у формуванні емоційного вигорання відіграє баланс між вимогами професійної діяльності та доступними психологічними й організаційними ресурсами. У межах проведеного дослідження підтверджено, що саме ресурси професійного середовища та внутрішньо-особистісні ресурси мають найбільше значення у поясненні рівня емоційного вигорання ІТ-спеціалістів.

3.4. Аналіз ролі копінг-стратегій та самоефективності у взаємозв'язку між організаційним стресом, перфекціонізмом та емоційним вигоранням

З метою поглибленого аналізу отриманих результатів було розглянуто роль копінг-стратегій та самоефективності як психологічних механізмів, пов'язаних із взаємозв'язком між організаційним стресом, перфекціонізмом та емоційним вигоранням ІТ-спеціалістів. Аналіз здійснювався в контексті ресурсного підходу до професійного стресу, відповідно до якого розвиток вигорання залежить не лише від інтенсивності професійних вимог, але й від наявності внутрішніх психологічних ресурсів особистості.

Отримані результати свідчать про те, що найбільш значущу роль серед

внутрішніх ресурсів відіграє самоефективність. Встановлено статистично значущі негативні зв'язки між самоефективністю та окремими компонентами емоційного вигорання, зокрема емоційним виснаженням і редукцією професійних досягнень. Крім того, у регресійному аналізі саме самоефективність виступила значущим предиктором редукції професійних досягнень ($\beta = -0.329$, $p = 0.024$).

Встановлено, що високий рівень самоефективності пов'язаний із збереженням відчуття професійної компетентності, ефективності та контролю над професійною діяльністю навіть в умовах інтенсивного робочого навантаження. Таким чином, самоефективність виконує захисну або буферну функцію щодо розвитку окремих компонентів емоційного вигорання, знижуючи вразливість працівників до негативного впливу професійного стресу.

Водночас буферний ефект самоефективності має переважно прямий характер. Перевірка інтеракційних ефектів не виявила статистично значущих взаємодій між самоефективністю та факторами ризику, зокрема організаційним стресом або дезадаптивним перфекціонізмом. Це свідчить про те, що самоефективність не послаблює вплив стресорів через модераційний механізм, а безпосередньо пов'язана зі зниженням вираженості вигорання.

Аналіз ролі перфекціонізму показав неоднорідний характер його впливу. Дезадаптивний перфекціонізм продемонстрував позитивний зв'язок з емоційним виснаженням, що свідчить про тенденцію до посилення психологічного напруження у осіб із високою самокритичністю, страхом помилок та переживанням невідповідності власним стандартам. Водночас у регресійних моделях дезадаптивний перфекціонізм не виступив стабільним статистично значущим предиктором компонентів вигорання.

Це дозволяє припустити, що вплив перфекціонізму на емоційне вигорання має переважно опосередкований характер і може реалізовуватися через інші психологічні механізми, зокрема через зниження психологічної гнучкості, надмірний самоконтроль, труднощі відновлення ресурсів або підвищену чутливість до професійного навантаження. Отримані результати

також свідчать, що адаптивні компоненти перфекціонізму не мають однозначно деструктивного характеру та можуть бути пов'язані з підтриманням професійної мотивації та організованості.

Копінг-стратегії у межах проведеного дослідження не продемонстрували статистично значущих прямих зв'язків із компонентами емоційного вигорання. Водночас аналіз описових показників показав домінування адаптивних способів подолання стресу, зокрема орієнтації на вирішення проблем та використання соціальної підтримки при низькому рівні уникнення.

Відсутність статистично значущих кореляцій та регресійних ефектів може свідчити про те, що копінг-стратегії не виступають самостійними предикторами емоційного вигорання у межах даної моделі. Імовірно, їх роль є складнішою та проявляється у взаємодії з іншими психологічними характеристиками або специфікою професійного середовища. Зокрема, ефективність копінг-поведінки може залежати від рівня самоефективності, доступності організаційних ресурсів або інтенсивності професійного навантаження.

Особливого значення набуває взаємозв'язок між організаційними ресурсами та внутрішніми психологічними ресурсами особистості. Отримані результати показали, що найбільш вагомий внесок у пояснення емоційного вигорання мають саме характеристики організаційного середовища, зокрема можливості відновлення, автономія та якість комунікації. Водночас самоефективність виступає важливим внутрішнім ресурсом, який підтримує професійну ефективність і знижує ризик когнітивних проявів вигорання.

Таким чином, результати дослідження підтверджують багатофакторну природу емоційного вигорання ІТ-спеціалістів. Встановлено, що розвиток вигорання визначається взаємодією організаційних умов професійної діяльності та внутрішніх психологічних ресурсів особистості. Найбільш значущу захисну роль виконує самоефективність, яка сприяє підтриманню професійної компетентності та знижує вразливість до професійного стресу. Деадаптивний перфекціонізм, навпаки, пов'язаний із посиленням емоційного напруження та може виступати фактором психологічного ризику. Копінг-стратегії не

продемонстрували прямого предикторного впливу, однак можуть виконувати опосередковану регуляторну функцію у процесі адаптації до професійного навантаження.

3.5. Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання IT-спеціалістів.

На основі отриманих результатів було розроблено практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання IT-спеціалістів, які враховують роль організаційних ресурсів, самоефективності та особливостей психологічної саморегуляції. Отримані результати свідчать про доцільність комплексного підходу до профілактики вигорання, що має реалізовуватися на організаційному, груповому та індивідуально-психологічному рівнях. Рекомендації сформульовано з урахуванням встановленої ролі організаційних ресурсів (можливостей відновлення, автономії, комунікації) та самоефективності як чинників, пов'язаних зі зниженням рівня емоційного вигорання.

Результати дослідження показали, що найбільш важливими ресурсними факторами є можливості відновлення, автономія та якість професійної комунікації. У зв'язку з цим доцільним є впровадження заходів, спрямованих на:

- створення умов для повноцінного психологічного відновлення працівників;
- регулювання інтенсивності робочого навантаження;
- запобігання систематичним понаднормовим навантаженням;
- формування реалістичних дедлайнів;
- підвищення рівня автономії у прийнятті професійних рішень;
- розвиток ефективної внутрішньокмандної комунікації;
- підтримання балансу між професійною діяльністю та особистим

життям.

Особливу увагу доцільно приділяти формуванню підтримувального організаційного середовища, оскільки якість професійної взаємодії та доступність соціальної підтримки пов'язані зі зниженням рівня емоційного виснаження та деперсоналізації. У цьому контексті важливого значення набувають формування культури конструктивного зворотного зв'язку, зниження рівня міжособистісного напруження в командах, підвищення психологічної безпеки у професійному середовищі та підтримка відкритої комунікації між працівниками й керівництвом.

З огляду на високий рівень когнітивного навантаження в ІТ-сфері доцільним є впровадження програм психологічної підтримки працівників. Практична реалізація профілактичних заходів може здійснюватися у форматі:

- корпоративних програм підтримки ментального здоров'я;
- HR-програм профілактики професійного вигорання;
- психологічного консультування працівників;
- тренінгів розвитку стресостійкості та саморегуляції;
- психоосвітніх програм щодо раннього розпізнавання ознак емоційного вигорання.

На індивідуально-психологічному рівні профілактика має бути спрямована на розвиток внутрішніх психологічних ресурсів особистості. Встановлено, що самоефективність пов'язана зі зниженням вираженості окремих компонентів емоційного вигорання, що обґрунтовує доцільність заходів, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, формування реалістичної оцінки власних можливостей, підвищення впевненості у здатності долати професійні труднощі, закріплення досвіду успішного подолання складних ситуацій та розвиток психологічної стійкості до професійного навантаження.

У процесі психологічної адаптації до професійного стресу доцільним є розвиток адаптивних способів подолання стресових ситуацій з огляду на теоретичну значущість копінг-стратегій. Перспективними напрямками

психологічної роботи є навчання навичкам активного вирішення проблем, розвиток навичок емоційної регуляції, формування здатності своєчасно звертатися по соціальну підтримку, зниження схильності до уникнення проблемних ситуацій та розвиток психологічної гнучкості.

Окрему увагу доцільно приділяти дезадаптивним проявам перфекціонізму, які асоціюються з підвищеним психологічним напруженням та емоційним виснаженням. У цьому контексті важливими є розвиток більш гнучких стандартів самооцінки, зниження надмірної самокритичності, формування толерантності до помилок, розвиток навичок прийняття власних обмежень і профілактика надмірної орієнтації виключно на результативність.

У межах профілактики емоційного вигорання доцільним є використання практичних психологічних технік, спрямованих на відновлення ресурсів, розвиток саморегуляції та підвищення адаптивності до професійного стресу. Для розвитку самоефективності можуть застосовуватись техніки постановки досяжних короткострокових цілей, ведення «щоденника успіхів», фіксації позитивного професійного досвіду та аналізу ефективних стратегій подолання труднощів. Такі вправи сприяють зміцненню впевненості у власних можливостях і зниженню суб'єктивного відчуття професійної неефективності.

Для розвитку навичок емоційної саморегуляції можуть використовуватися дихальні техніки, методи м'язової релаксації, техніка «заземлення», короткі практики усвідомленості (mindfulness), а також вправи на моніторинг емоційного стану. Регулярне використання подібних технік сприяє зниженню психоемоційного напруження та профілактиці накопичення емоційного виснаження.

З метою корекції дезадаптивних проявів перфекціонізму доцільним є застосування елементів когнітивно-поведінкового підходу, зокрема технік виявлення і переоцінки ірраціональних переконань, роботи з надмірною самокритичністю, вправ на формування толерантності до помилок та розвитку більш гнучких критеріїв оцінки власної діяльності.

Вправи на структурований аналіз проблемної ситуації, навчання

алгоритмам прийняття рішень, техніки розвитку навичок звернення по соціальну підтримку та тренування асертивної поведінки можуть бути застоля розвитку адаптивних копінг-стратегій. Важливим напрямом є також формування навичок психологічного відновлення після інтенсивного когнітивного навантаження, зокрема через планування перерв, чергування видів діяльності та дотримання режиму праці й відпочинку.

Комплексна профілактика емоційного вигорання в ІТ-середовищі має бути спрямована як на оптимізацію організаційних умов праці, так і на розвиток внутрішніх психологічних ресурсів працівників. Такий підхід сприяє зниженню ризику професійного виснаження, підтриманню психологічного благополуччя та збереженню професійної ефективності.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі представлено результати емпіричного дослідження емоційного вигорання ІТ-спеціалістів та здійснено аналіз його взаємозв'язків з індивідуально-психологічними й організаційними чинниками.

У результаті дослідження встановлено особливості вираженості компонентів емоційного вигорання у вибірці ІТ-спеціалістів. Виявлено, що найбільш вираженим компонентом є емоційне виснаження, тоді як деперсоналізація та редукція професійних досягнень характеризуються помірним рівнем прояву. Отримані результати можуть свідчити про накопичення емоційного напруження та поступове виснаження ресурсів професійної адаптації в умовах високого когнітивного та організаційного навантаження, характерного для ІТ-сфери.

Кореляційний аналіз дозволив встановити диференційований характер взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання та досліджуваними психологічними чинниками. Найбільш послідовні зв'язки виявлено для ресурсних характеристик професійного середовища та самоефективності.

Встановлено, що вищий рівень можливостей відновлення, якості професійної комунікації та самоефективності пов'язаний із нижчою вираженістю окремих компонентів емоційного вигорання. Водночас зв'язки перфекціонізму мали менш однозначний характер, а копінг-стратегії не продемонстрували стабільних прямих асоціацій із показниками вигорання.

Регресійний аналіз дозволив уточнити внесок окремих чинників у пояснення компонентів емоційного вигорання. Встановлено, що найбільший внесок у пояснення емоційного виснаження мають ресурсні характеристики професійного середовища, насамперед можливості відновлення та якості професійної комунікації. Для редукції професійних досягнень статистично значущим предиктором виступає самоефективність, що вказує на її зв'язок із підтриманням професійної впевненості та суб'єктивного відчуття компетентності. Отримані результати свідчать про вагомий роль внутрішніх і зовнішніх ресурсів у поясненні окремих проявів емоційного вигорання.

Додатковий аналіз результатів показав, що самоефективність може розглядатися як один із внутрішніх психологічних ресурсів, пов'язаних із нижчою вираженістю окремих компонентів емоційного вигорання.

Водночас не отримано підстав стверджувати наявність її опосередковувальної або модифікуючої ролі у взаємозв'язку між факторами ризику та емоційним вигоранням у межах даного дослідження.

Роль копінг-стратегій також виявилася менш вираженою та потребує подальшого вивчення.

Отримані результати загалом узгоджуються з ресурсно-орієнтованими підходами до пояснення професійного стресу та емоційного вигорання і свідчать про значущість поєднання характеристик професійного середовища та внутрішніх психологічних ресурсів у підтриманні професійного функціонування ІТ-спеціалістів.

На основі отриманих результатів дослідження розроблено практичні рекомендації, спрямовані на профілактику емоційного вигорання в ІТ-середовищі. Запропоновані рекомендації охоплюють організаційний та

індивідуально-психологічний рівні профілактики й передбачають підтримання можливостей відновлення, покращення професійної взаємодії, розвиток самоефективності та вдосконалення стратегій адаптації до професійного навантаження.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання ІТ-спеціалістів, зокрема ролі перфекціонізму, копінг-стратегій, самоефективності та організаційних характеристик професійного середовища.

У результаті теоретичного аналізу встановлено, що емоційне вигорання є багатовимірним психологічним феноменом, який проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень і формується під впливом тривалого професійного навантаження. Узагальнення сучасних теоретичних підходів дозволило розглядати емоційне вигорання як результат взаємодії професійних вимог і доступних психологічних та організаційних ресурсів. Теоретично обґрунтовано доцільність використання ресурсно-орієнтованого підходу та моделі Job Demands–Resources для аналізу емоційного вигорання ІТ- спеціалістів.

Побудовано теоретичну модель дослідження, відповідно до якої організаційний стрес і дезадаптивні прояви перфекціонізму розглядалися як потенційні фактори ризику, тоді як самоефективність і копінг-стратегії, як психологічні ресурси, пов'язані з адаптацією до професійного навантаження. Встановлено, що специфіка професійної діяльності ІТ- спеціалістів поєднує високе когнітивне навантаження, багатозадачність, інтенсивність професійних змін, необхідність постійного навчання та обмежені можливості відновлення, що створює додаткові умови для розвитку емоційного вигорання.

За результатами емпіричного дослідження встановлено, що найбільш вираженим компонентом емоційного вигорання у вибірці ІТ-спеціалістів є емоційне виснаження, тоді як деперсоналізація та редукція професійних досягнень характеризуються помірною вираженістю. Для досліджуваної вибірки також характерними виявилися середній рівень самоефективності, поєднання адаптивних і дезадаптивних проявів перфекціонізму та переважання

адаптивних копінг-стратегій.

Кореляційний аналіз дозволив встановити диференційований характер взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання та досліджуваними змінними. Найбільш послідовні зв'язки виявлено для ресурсних характеристик професійного середовища та самоефективності.

Встановлено, що вищий рівень можливостей відновлення, якості професійної комунікації та самоефективності пов'язаний із нижчою вираженістю окремих компонентів емоційного вигорання. Дезадаптивний перфекціонізм продемонстрував менш виражені зв'язки, тоді як копінг-стратегії не виявили стабільних прямих асоціацій із показниками вигорання.

Регресійний аналіз дозволив уточнити внесок окремих чинників у пояснення компонентів емоційного вигорання. Встановлено, що емоційне виснаження більшою мірою пов'язане з ресурсними характеристиками професійного середовища, насамперед можливостями відновлення та якістю професійної комунікації. Для редукції професійних досягнень статистично значущим предиктором виступила самоефективність.

Отримані результати свідчать про вагомую роль внутрішніх і зовнішніх ресурсів у підтриманні професійного функціонування ІТ-спеціалістів.

На основі отриманих результатів розроблено практичні рекомендації, спрямовані на профілактику емоційного вигорання ІТ-спеціалістів. Рекомендації передбачають підтримання можливостей психологічного відновлення, удосконалення професійної взаємодії, розвиток самоефективності та створення умов для більш адаптивного реагування на професійне навантаження.

Таким чином, мету дослідження досягнуто, а поставлені завдання виконано. Отримані результати розширюють уявлення про особливості емоційного вигорання ІТ-спеціалістів та можуть бути використані у практиці психологічного супроводу професійної діяльності, а також при розробці програм профілактики професійного виснаження.

Перспективами подальших досліджень є перевірка встановлених

закономірностей на більших вибірках, аналіз специфіки вигорання залежно від професійної ролі в ІТ-сфері та використання складніших статистичних моделей для дослідження непрямих механізмів взаємозв'язку між професійним середовищем, психологічними ресурсами та емоційним вигоранням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The Coping Strategy Indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 1066–1074.
2. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
4. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411.
5. Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout-depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review*, 36, 28–41.
6. Chong, L. Z., Foo, L. K., & Chua, S.-L. (2025). Student burnout: A review on factors contributing to burnout across different student populations. *Behavioral Sciences*, 15(2), 170.
7. Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656.
8. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands–resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9.
9. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
10. Dierendonck, D. van, Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2001). Toward a process model of burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 41–52.
11. Freudenberg, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

12. Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*. Anchor Press.
13. Gallup. (2018, July 19). *Millennials are burning out*.
<https://www.gallup.com/workplace/237377/millennials-burning.aspx>
14. Győri, Á., & Ádám, Sz. (2024). Burnout and engagement. *Frontiers in Sociology*, 9.
15. Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–470.
16. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
17. ISACA. (2025). *Tech workplace and culture survey*.
<https://www.isaca.org/tech-workplace-and-culture>
18. Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer.
19. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
20. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
21. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
22. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
23. Merlin, H. C. P. S., & Krishnan, J. (2025). Analyzing employee attrition drivers: The impact of burnout. *International Journal on Science and Technology*, 16(2).
24. NewRoute. (2024). *Програмісти – технологічні менеджери*. (21)
25. Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
26. Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Toward a four-dimensional model of burnout. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 901–913.
27. Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 631–647.

28. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. (27)
29. Tsai, F.-J., Chen, R.-Y., & Chen, H.-J. (2021). Burnout among high-tech workers. *BMC Public Health*, 21(1), 1241.
30. UkraineInvest. (2025). *IT sector of Ukraine*.
<https://ukraineinvest.gov.ua/en/industries/innovation-technologies/> (29)
31. World Health Organization. (2019). *Burn-out as an occupational phenomenon*.
32. World Health Organization. (2019). *International classification of diseases* (11th ed.). <https://icd.who.int/>
33. Васьковець, Л. А., & Пшонка, А. В. (2019). *Емоційне вигорання як механізм захисту людини*.
34. Колот, А. М. (2014). Глобальні трансформації індивідуалізованого суспільства: наслідки та уроки. *Міжнародна економічна політика*, 1, 5–22.
35. Орлянська, Н. (2024). *Психологічні чинники емоційного вигорання* (дисертація). Київ.
36. Павлюк, М. М., Журавська, Д. С., & Клімишина, Н. (2018). *Психологічні чинники емоційного вигорання в професійній діяльності*.
37. Якимчук, О. (2021). *Психологічні особливості професійного вигорання*. Київ.
38. Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). JOB DEMANDS–RESOURCES THEORY AND SELF-REGULATION: NEW EXPLANATIONS AND REMEDIES FOR JOB BURNOUT. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
39. Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J.-F. (2019). THE TECHNOSTRESS TRIFECTA — TECHNO EUSTRESS, TECHNO DISTRESS AND DESIGN: THEORETICAL DIRECTIONS AND AN AGENDA FOR RESEARCH. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
40. ISACA. (2025). *TECH WORKPLACE AND CULTURE REPORT 2025*.
<https://www.isaca.org/resources/reports/state-of-cybersecurity>

41. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). UNDERSTANDING THE BURNOUT EXPERIENCE: RECENT RESEARCH AND ITS IMPLICATIONS FOR PSYCHIATRY. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
42. Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). THE JOB DEMANDS-RESOURCES MODEL: A META-ANALYTIC REVIEW OF LONGITUDINAL STUDIES. *Work & Stress, 33*(1), 76–103.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
43. Hill, A. P., & Curran, T. (2015). MULTIDIMENSIONAL PERFECTIONISM AND BURNOUT: A META-ANALYSIS. *Personality and Social Psychology Review, 20*(3), 269–288. <https://doi.org/10.1177/1088868315596286>
44. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). JOB DEMANDS–RESOURCES THEORY: TEN YEARS LATER. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

Додаток А

Correlation Matrix

		EE	DP	PA	Perf_mal	Perf_adapt	SelfEff	Coping_prob	Coping_avoid	Coping_support	Recovery	Communication	Autonomy
EE	Pearson's r	—											
	df	—											
	p-value	—											
	Spearman's rho	—											
	df	—											
	p-value	—											
DP	Pearson's r	0.683	—										
	df	65	—										
	p-value	<.001	—										
	Spearman's rho	0.537	—										
	df	65	—										
	p-value	<.001	—										
PA	Pearson's r	0.590	0.587	—									
	df	65	65	—									
	p-value	<.001	<.001	—									
	Spearman's rho	0.564	0.581	—									
	df	65	65	—									
	p-value	<.001	<.001	—									
Perf_mal	Pearson's r	0.251	0.210	0.126	—								
	df	63	63	63	—								
	p-value	.044	.093	.316	—								
	Spearman's rho	0.235	0.206	0.143	—								
	df	63	63	63	—								
	p-value	.060	.100	.256	—								
Perf_adapt	Pearson's r	-0.195	-0.151	-0.336	0.463	—							
	df	63	63	63	61	—							
	p-value	.119	.229	.006	<.001	—							
	Spearman's rho	-0.151	-0.112	-0.268	0.468	—							
	df	63	63	63	61	—							
	p-value	.231	.376	.031	<.001	—							
SelfEff	Pearson's r	-0.326	-0.096	-0.386	-0.181	0.016	—						
	df	65	65	65	63	63	—						
	p-value	.007	.437	.001	.150	.902	—						
	Spearman's rho	-0.387	-0.129	-0.409	-0.147	0.024	—						
	df	65	65	65	63	63	—						
	p-value	.001	.300	<.001	.242	.847	—						
Coping_prob	Pearson's r	-0.112	-0.038	-0.074	0.151	0.364	-0.089	—					
	df	64	64	64	62	62	64	—					
	p-value	.370	.761	.553	.233	.003	.480	—					
	Spearman's rho	-0.052	-0.019	-0.040	0.087	0.376	-0.122	—					
	df	64	64	64	62	62	64	—					
	p-value	.679	.880	.750	.496	.002	.331	—					
Coping_avoid	Pearson's r	-0.136	-0.051	-0.139	0.007	-0.021	0.007	0.051	—				
	df	64	64	64	62	62	64	64	—				
	p-value	.275	.682	.265	.954	.867	.957	.684	—				
	Spearman's rho	-0.157	-0.045	-0.180	0.058	0.019	-0.054	0.149	—				
	df	64	64	64	62	62	64	64	—				
	p-value	.207	.723	.148	.647	.882	.667	.231	—				
Coping_support	Pearson's r	0.155	0.167	0.096	0.214	0.036	-0.102	0.302	0.109	—			
	df	63	63	63	62	61	63	63	63	—			
	p-value	.219	.183	.446	.089	.779	.418	.014	.389	—			
	Spearman's rho	0.135	0.152	0.154	0.210	0.048	-0.157	0.281	0.101	—			
	df	63	63	63	62	61	63	63	63	—			
	p-value	.284	.226	.220	.095	.711	.212	.023	.421	—			

Correlation Matrix

Recovery	Pearson's r	-0.645	-0.506	-0.410	-0.017	0.057	0.114	0.125	0.207	0.018	—	
	df	65	65	65	63	63	65	64	64	63	—	
	p-value	<.001	<.001	<.001	.893	.653	.358	.316	.096	.889	—	
	Spearman's rho	-0.609	-0.452	-0.367	-0.033	0.039	0.112	0.087	0.245	-0.014	—	
	df	65	65	65	63	63	65	64	64	63	—	
Communication	p-value	<.001	<.001	.002	.795	.758	.368	.488	.047	.914	—	
	Pearson's r	-0.633	-0.504	-0.509	-0.041	0.203	0.190	0.069	0.194	-0.173	0.564	—
	df	65	65	65	63	63	65	64	64	63	65	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	.745	.105	.124	.580	.119	.169	<.001	—
	Spearman's rho	-0.608	-0.445	-0.492	-0.053	0.196	0.179	0.058	0.252	-0.218	0.507	—
Autonomy	df	65	65	65	63	63	65	64	64	63	65	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	.676	.117	.147	.641	.041	.080	<.001	—
	Pearson's r	-0.585	-0.523	-0.551	-0.090	0.235	0.317	0.010	0.098	-0.026	0.528	0.533
	df	65	65	65	63	63	65	64	64	63	65	65
	p-value	<.001	<.001	<.001	.476	.060	.009	.936	.434	.834	<.001	<.001
EmotionalLoad_sat	Spearman's rho	-0.529	-0.430	-0.543	-0.072	0.277	0.291	0.068	0.112	-0.039	0.527	0.470
	df	65	65	65	63	63	65	64	64	63	65	65
	p-value	<.001	<.001	<.001	.569	.026	.017	.589	.370	.759	<.001	<.001
	Pearson's r	-0.420	-0.362	-0.092	-0.096	-0.121	0.090	-0.010	0.255	0.053	0.478	0.366
	df	65	65	65	63	63	65	64	64	63	65	65
	p-value	<.001	.003	.457	.448	.338	.468	.938	.038	.672	<.001	.002
	Spearman's rho	-0.372	-0.291	-0.106	-0.067	-0.131	0.015	-0.038	0.214	0.053	0.437	0.312
	df	65	65	65	63	63	65	64	64	63	65	65
	p-value	.002	.017	.391	.594	.300	.907	.761	.085	.673	<.001	.010
												.050

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.223	0.0495
2	0.517	0.2674
3	0.814	0.6627
4	0.830	0.6893

Note. Models estimated using sample size of N=58

Model Comparisons

Comparison						
Model	Model	ΔR^2	F	df1	df2	p
1	- 2	0.2178	5.05	3	51	.004
2	- 3	0.3953	13.77	4	47	<.001
3	- 4	0.0266	1.26	3	44	.301

Model Specific Results

Model Coefficients - EE

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	26.454	6.24	4.242	<.001
Age	-0.415	1.31	-0.317	.753
Experience	1.563	1.36	1.151	.255
Gender	-2.625	2.77	-0.948	.347

Model Coefficients - EE

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	50.307	20.305	2.477	.017
Age	-1.465	1.218	-1.203	.235
Experience	1.029	1.248	0.825	.413
Gender	-2.743	2.614	-1.049	.299
Perf_mal	1.144	1.130	1.012	.316
EmotionalLoad_sat	-2.905	0.948	-3.065	.003
Stress	-0.286	0.325	-0.878	.384

Model Coefficients - EE

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	72.17017	15.686	4.60082	<.001
Age	-1.33895	0.885	-1.51217	.137
Experience	0.36297	0.897	0.40449	.688
Gender	-0.92336	1.886	-0.48963	.627
Perf_mal	1.63714	0.830	1.97163	.055
EmotionalLoad_sat	0.00572	0.799	0.00717	.994
Stress	-0.33633	0.235	-1.42895	.160
SelfEff	-0.28084	0.229	-1.22883	.225
Recovery	-3.13468	0.885	-3.54184	<.001
Communication	-1.97436	1.102	-1.79165	.080
Autonomy	-1.53489	1.169	-1.31302	.196

Model Coefficients - EE

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	77.2688	29.471	2.622	.012
Age	-1.5505	0.891	-1.740	.089
Experience	0.3515	0.892	0.394	.695
Gender	-1.5562	1.926	-0.808	.424
Perf_mal	2.7260	4.955	0.550	.585
EmotionalLoad_sat	-3.3191	1.911	-1.737	.089
Stress	-0.3630	0.237	-1.529	.133
SelfEff	-0.1374	0.799	-0.172	.864
Recovery	-3.2898	1.673	-1.966	.056
Communication	-1.8082	1.099	-1.645	.107
Autonomy	-3.8446	1.781	-2.158	.036
Perf_x_SelfEff	-0.0376	0.166	-0.226	.822
Load_x_Recovery	-0.1854	0.487	-0.380	.705
Load_x_Autonomy	1.1615	0.654	1.777	.083

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.231	0.0533
2	0.278	0.0771
3	0.715	0.5115
4	0.764	0.5840

Note. Models estimated using sample size of N=58

Model Comparisons

Comparison						
Model	Model	ΔR^2	F	df1	df2	p
1	- 2	0.0237	0.437	3	51	.727
2	- 3	0.4344	10.449	4	47	<.001
3	- 4	0.0726	2.559	3	44	.067

Model Specific ResultsModel 1Model 2Model 3Model 4

Model Coefficients - PA

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	19.671	3.917	5.023	<.001
Age	-0.294	0.823	-0.358	.722
Experience	0.185	0.853	0.217	.829
Gender	-2.821	1.740	-1.622	.111

Model Coefficients - PA

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	27.4755	14.342	1.9157	.061
Age	-0.4660	0.861	-0.5415	.591
Experience	0.0278	0.881	0.0316	.975
Gender	-2.8011	1.846	-1.5172	.135
Perf_mal	0.3914	0.798	0.4903	.626
EmotionalLoad_sat	-0.2618	0.670	-0.3910	.697
Stress	-0.1474	0.230	-0.6419	.524

Model Coefficients - PA

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	47.139	11.879	3.968	<.001
Age	-0.126	0.671	-0.188	.852
Experience	-0.521	0.680	-0.767	.447
Gender	-1.662	1.428	-1.164	.250
Perf_mal	0.525	0.629	0.835	.408
EmotionalLoad_sat	1.449	0.605	2.396	.021
Stress	-0.199	0.178	-1.117	.270
SelfEff	-0.259	0.173	-1.499	.141
Recovery	-1.259	0.670	-1.878	.067
Communication	-1.031	0.835	-1.235	.223
Autonomy	-2.245	0.885	-2.536	.015

Model Coefficients - PA

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	21.834	21.458	1.0175	.314
Age	-0.238	0.649	-0.3665	.716
Experience	-0.619	0.649	-0.9536	.346
Gender	-2.375	1.403	-1.6935	.097
Perf_mal	6.278	3.608	1.7401	.089
EmotionalLoad_sat	0.256	1.391	0.1839	.855
Stress	-0.196	0.173	-1.1349	.263
SelfEff	0.667	0.581	1.1475	.257
Recovery	0.108	1.218	0.0887	.930
Communication	-0.851	0.800	-1.0634	.293
Autonomy	-3.899	1.297	-3.0060	.004
Perf_x_SelfEff	-0.192	0.121	-1.5901	.119
Load_x_Recovery	-0.689	0.355	-1.9423	.059
Load_x_Autonomy	0.887	0.476	1.8627	.069

