

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

АНТОХ ЛЮДМИЛА СЕРГІЇВНА

Допускається до захисту:
Т.в.о. завідувача кафедри
кризової та клінічної психології
канд. психол. наук, доцент
_____ Катерина ВАСЮК
«___» _____ 2025 р.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ НЕГАТИВНИХ
ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ**

Спеціальність 053 Психологія

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:
О.А. Соловей-Лагода
канд. психол. наук, доцент,
доцент кафедри кризової
та клінічної психології

Оцінка: ____/____/_____
(бали за шкалою ECTS/за національною шкалою)

ГоловаЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2025

АНОТАЦІЯ

Антох Л. С. *Психологічні особливості негативних психоемоційних станів у IT-фахівців.*

Спеціальність 053 «Психологія», освітня програма «Реабілітаційна психологія у надзвичайних ситуаціях». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2025.

Магістерська робота присвячена вивченню психологічних особливостей негативних психоемоційних станів у фахівців IT-сфери. Актуальність дослідження зумовлена зростанням інтенсивності професійних навантажень, високим рівнем стресу, інформаційного перевантаження та емоційного виснаження серед IT-працівників, що негативно впливає на їхню робочу ефективність, ментальне здоров'я та професійну мотивацію.

Метою даного дослідження є виявлення психологічних особливостей негативних психоемоційних станів у IT-фахівців та визначення чинників, що впливають на їх інтенсивність і динаміку.

У роботі здійснено теоретичний аналіз поняття психоемоційного стану, розглянуто класифікації негативних психоемоційних проявів у професійній діяльності, висвітлено особливості феномену професійного вигорання та визначено роль особистісних ресурсів у запобіганні його розвитку.

Емпіричне дослідження проведено серед IT-фахівців різних спеціалізацій. Для діагностики використано низку психодіагностичних методик, зокрема Maslach Burnout Inventory (MBI), HADS (шкала тривоги і депресії), PSS-10 (шкала сприйняття стресу), CISS (копінг-стратегії) та GSES (загальна самоефективність). Отримані результати дали змогу виявити взаємозв'язки між рівнем професійного вигорання, стресу, тривожності та особистісними копінг-ресурсами.

На основі статистичного аналізу даних розроблено психологічні рекомендації та корекційну програму профілактики професійного вигорання

у ІТ-фахівців, спрямовану на зміцнення емоційної стійкості, розвиток навичок саморегуляції та підтримку психологічного благополуччя.

Результати дослідження можуть бути використані у практиці організаційних психологів, HR-фахівців, психотерапевтів, а також у програмах з охорони психічного здоров'я працівників ІТ-галузі.

Ключові слова: психоемоційні стани, професійне вигорання, ІТ-фахівці, стрес, тривожність, копінг-стратегії, самоефективність, профілактика.

ABSTRACT

Antokh L. S. *Psychological Features of Negative Psycho-Emotional States in IT Specialists.*

Specialty 053 “Psychology”, educational program “Rehabilitation Psychology in Emergency Situations”. Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2025.

The master's thesis is devoted to the study of the psychological features of negative psycho-emotional states among IT professionals. The relevance of the research is determined by the growing intensity of professional workloads, high levels of stress, information overload, and emotional exhaustion among IT employees, which negatively affect their work efficiency, mental health, and professional motivation.

The purpose of this study is to identify the psychological characteristics of negative psycho-emotional states in IT specialists and to determine the factors that influence their intensity and dynamics.

The theoretical part of the work presents an analysis of the concept of a psycho-emotional state, explores classifications of negative psycho-emotional manifestations in professional activity, highlights the features of the phenomenon of professional burnout, and defines the role of personal resources in preventing its development.

The empirical study was conducted among IT specialists of various professional orientations. To assess the indicators, a set of psychodiagnostic methods was used, including the Maslach Burnout Inventory (MBI), Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), Perceived Stress Scale (PSS-10), Coping Inventory for Stressful Situations (CISS), and General Self-Efficacy Scale (GSES). The obtained results made it possible to identify correlations between levels of professional burnout, stress, anxiety, and personal coping resources.

Based on the statistical analysis of the data, psychological recommendations and a corrective program for the prevention of professional burnout among IT specialists were developed. The program aims to strengthen emotional resilience, develop self-regulation skills, and maintain psychological well-being.

The results of the study can be applied in the practice of organizational psychologists, HR specialists, psychotherapists, and within mental health support programs for IT employees.

Keywords: psycho-emotional states, professional burnout, IT specialists, stress, anxiety, coping strategies, self-efficacy, prevention.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ	11
1.1 Психоемоційні стан як психологічне явище: поняття, структура та класифікація	11
1.2. Професійне вигорання як прояв хронічного стресу в умовах сучасного робочого середовища ІТ-сфери.....	176
1.3 Особистісні ресурси як чинники подолання та профілактики негативних психоемоційних станів	209
1.4. Психологічні механізми впливу особистісних ресурсів на емоційну стабільність фахівців ІТ-сфери.....	243
Висновки до розділу 1	27
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ТА ЇХНІХ ЧИННИКІВ У ІТ-ФАХІВЦІВ	30
2.1. Характеристика вибірки та етапів дослідження	30
2.2. Опис методик та діагностичних критеріїв дослідження.	34
Висновки до розділу 2	44
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ.....	47
3.1. Аналіз результатів діагностики негативних психоемоційних станів	47
3.2. Статистичний аналіз отриманих результатів.	609
3.3. Корекційна програма профілактики вигорання серед ІТ-фахівців.	72
Висновки до розділу 3	77
ВИСНОВКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	82
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

У сучасному світі сфера інформаційних технологій посідає провідне місце у розвитку економіки, науки та соціальних процесів. Професія ІТ-фахівця стала однією з найзатребуваніших, що зумовлено стрімким темпом цифровізації, автоматизації процесів і широким застосуванням комп'ютерних технологій у всіх сферах життя. Проте, разом із професійним попитом та високими заробітками, діяльність у галузі ІТ пов'язана з численними психологічними викликами.

Серед характерних особливостей професійного середовища ІТ-фахівців – інтенсивне розумове навантаження, постійна зміна технологій, дедлайни, високий рівень відповідальності, тривале перебування перед монітором, а також обмежені соціальні контакти. Усе це створює сприятливий ґрунт для виникнення негативних психо-емоційних станів, таких як стрес, тривожність, емоційне вигорання, депресивні прояви. Виявлення і розуміння психологічних чинників, що зумовлюють появу таких станів, є актуальним як для профілактики професійного вигорання, так і для збереження ментального здоров'я працівників.

Попри те, що проблеми емоційного вигорання й стресу вже активно вивчаються в інших професіях (наприклад, у медицині, педагогіці, сфері обслуговування), специфіка ІТ-діяльності залишається менш дослідженою у психологічному контексті. Це створює потребу у комплексному аналізі психоемоційного стану представників цієї професійної групи, зокрема з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей, стилів поведінки в стресових ситуаціях та ресурсів подолання напруження.

Актуальність дослідження зумовлена зростанням випадків психоемоційного виснаження серед ІТ-фахівців, що негативно впливає як на ефективність їхньої професійної діяльності, так і на загальне психічне здоров'я.

Мета дослідження полягає у вивченні психологічних особливостей негативних психо-емоційних станів у ІТ-фахівців, а також виявленні чинників, що сприяють їх виникненню, та шляхів профілактики.

Об'єкт дослідження - психоемоційні стани ІТ-фахівців.

Предметом дослідження є психологічні особливості прояву негативних психоемоційних станів в осіб, які працюють у сфері ІТ.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння психо-емоційних станів та їх ролі у професійній діяльності.
2. Визначити специфіку професійної діяльності ІТ-фахівців як чинника впливу на емоційний стан.
3. Провести емпіричне дослідження рівня негативних психо-емоційних станів серед ІТ-працівників.
4. Провести статистичну та кореляційну оцінку для визначення взаємозв'язків між індивідуально-психологічними характеристиками та проявами психоемоційного напруження.
5. Розробити рекомендації щодо профілактики та подолання негативних психоемоційних станів у ІТ-фахівців.

Гіпотеза дослідження: припускається, що негативні психоемоційні стани ІТ-фахівців тісно пов'язані з їхніми копінг-стратегіями та рівнем самоефективності.

Методи дослідження. Для реалізації емпіричного дослідження та перевірки даної методики було обрано наступні методи: теоретичний аналіз наукової літератури та підходів щодо вивчення психологічних особливостей негативних психоемоційних станів, емпіричні методи такі як психодіагностичні методики та опитувальні шкали та статистична обробка отриманих даних.

У дослідженні було застосовано комплекс стандартизованих психодіагностичних інструментів, спрямованих на вивчення психологічних особливостей негативних психоемоційних станів у ІТ-фахівців:

- Maslach Burnout Inventory (MBI), (К. Масlach, С. Джексон ; адапт. КНУ ім. Т. Шевченка) методика для вимірювання професійного вигорання зокрема емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.
- Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), (А. Зігмонд, Р. Снейт; адапт. Балашова, Лазоренко, Хворост), шкала для оцінки тривожності та депресивних тенденцій, що можуть бути вторинними проявами емоційного виснаження.
- Perceived Stress Scale (PSS-10), (Ш. Коен; адапт. Ліпман), шкала сприйнятого стресу, дає змогу оцінити суб'єктивний рівень стресу та сприйняття власної здатності контролювати життєві події.
- Coping Inventory for Stressful Situations (CISS), (Н. Ендлер, Дж. Паркер; адапт. І. Кокун) — опитувальник дав можливість виявити домінуючі копінг-стратегії (орієнтація на проблему, емоції або уникнення) та оцінити їхню ефективність у подоланні стресу.
- General Self-Efficacy Scale (GSES), (Р. Шварцер, М. Єрусалем; адапт. І. Кокун, С. Максименко) — шкала для визначення рівня загальної самоефективності, що виступає внутрішнім ресурсом подолання стресу та профілактики вигорання.

Обробка емпіричних даних із використанням кореляційного аналізу та непараметричних статистичних методів дозволила виявити взаємозв'язки між показниками професійного вигорання, суб'єктивного стресу, тривожності, копінг-стратегій і загальної самоефективності. Встановлено, що підвищення рівня емоційного виснаження та стресу супроводжується зниженням самоефективності й переважанням емоційно-орієнтованих та унікальних

стратегій подолання. Отримані результати поглиблюють розуміння психологічних механізмів психоемоційної дезадаптації ІТ-фахівців і створюють підґрунтя для подальших досліджень, спрямованих на розробку програм розвитку стресостійкості та профілактики професійного вигорання.

Теоретичне значення роботи полягає у розширенні наукових уявлень про психоемоційні стани у контексті ІТ-професій та внеску в подальше вивчення професійної психології.

Практичне значення дослідження виявляється у можливості застосування результатів для розробки психопрофілактичних програм, тренінгів і психологічного супроводу ІТ-фахівців.

Новизна полягає у комплексному підході до вивчення негативних психоемоційних станів ІТ-фахівців, що охоплює аналіз професійного вигорання, суб'єктивного стресу, тривожності, копінг-стратегій та рівня самоефективності. На основі емпіричних даних виявлено взаємозв'язки між емоційним виснаженням, стресом і тривожністю, а також доведено захисну роль самоефективності у зниженні проявів вигорання. Отримані результати поглиблюють уявлення про психологічні чинники стресостійкості ІТ-фахівців та можуть бути використані для розробки програм профілактики психоемоційної дезадаптації у сфері ІТ.

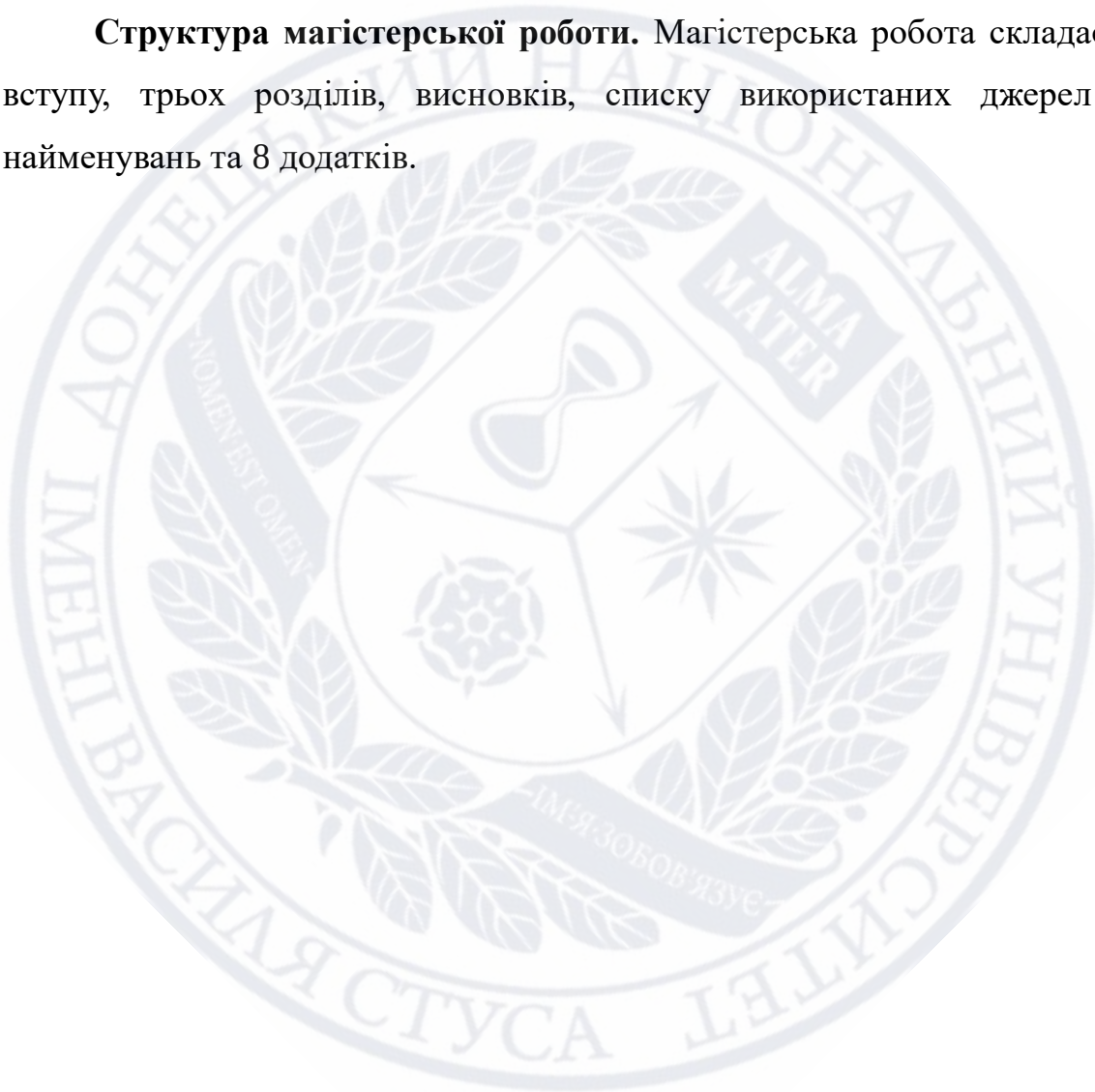
Апробація. Результати магістерського дослідження апробовано на V міжнародній науково-практичній конференції "Актуальні проблеми адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності" (13-14 листопада 2025 р), опубліковано тези у збірнику матеріалів конференції та статтю у фаховому збірнику з психології.

1. Антох Л. С. Професійне вигорання як наслідок хронічного стресу у сучасному робочому середовищі. *Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності: Матеріали V Міжнародної науково-практичної*

конференції, 13–14 листопада 2025 р. / за ред. проф. В. А. Оверчук. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2025. С. 250-254. [Електронне видання].

2. Антох Л.С., Соловей-Лагода О.А. Самоефективність як фактор подолання негативних психоемоційних станів фахівців ІТ-сфери. *Журнал «Перспективи та інновації науки»* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). №11 (57). 2025

Структура магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 62 найменувань та 8 додатків.



РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ

1.1 Психоемоційні стан як психологічне явище: поняття, структура та класифікація

Психоемоційні стани є однією з базових форм відображення внутрішнього світу людини, що відображають рівень її емоційної стабільності, когнітивної активності, вольової регуляції та здатності до адаптації [2; 13]. Саме через емоційні стани особистість реагує на зміни зовнішнього середовища, формуючи характерну емоційно-когнітивну відповідь, що робить їх важливим показником психологічного благополуччя та ефективності діяльності [5]. У контексті професійної діяльності психоемоційний стан набуває особливого значення, адже він впливає на працездатність, мотивацію, креативність та стосунки з оточуючими, визначаючи загальну успішність фахівця [1]. Для працівників ІТ-сфери, які постійно знаходяться у високостресовому та інформаційно перевантаженому середовищі, аналіз психоемоційних станів стає важливою складовою збереження ментального здоров'я і профілактики професійного вигорання [6; 7].

Перші наукові уявлення про емоційні стани сформувалися в межах біологічного підходу до психології. Одним із перших хто обґрунтував емоції як універсальні, еволюційно сформовані реакції що мають адаптивне значення для виживання виду, був Чарльз Дарвін (1872)[13]. Вільям Джеймс і Карл Ланге у своїй теорії фізіологічних емоцій стверджували, що емоційні переживання виникають унаслідок фізіологічних змін: людина відчуває гнів, сум, чи страх, не тому, що сприймає подію як загрозу, а тому, що усвідомлює власні тілесні реакції на неї. Цей підхід започаткував розуміння тілесної

природи емоційних станів і став підґрунтям для подальших досліджень у галузі психофізіології та нейропсихології [13].

У першій половині XX століття вивчення емоційних станів продовжили представники інтроспективного та психоаналітичного підходів, у межах яких емоційні стани розглядалися як прояви глибинних психічних процесів, серед яких були - Вільгельм Вундт, Зигмунд Фрейд, Карл Густав Юнг [13]. Вундт вважав емоції базовими елементами свідомості, які формують афективний тон переживань. Фрейд трактував негативні емоції - гнів, страх, тривогу – як наслідок внутрішніх конфліктів, пригнічених бажань і несвідомих захисних механізмів, які порушують гармонію між «Я» і реальністю [13]. Ці ідеї започаткували концепцію сприйняття емоційного стану як інтеграції свідомого та несвідомого досвіду людини.

У подальшому розвиток уявлень про психоемоційні стани пов'язаний із когнітивною революцією у психології. Річард Лазарус і СьюзанФолкман (1984) розробили транзакційну модель стресу, відповідно до якої емоційний стан є результатом оцінки ситуації (первинної оцінки) та оцінки власних ресурсів (вторинної оцінки) [29]. Вони довели, що психоемоційний стан не є простою реакцією на зовнішній стимул, а формується у процесі когнітивного осмислення події — як загрози, виклику чи можливості [29]. Цей підхід заклав основи сучасного розуміння емоцій як інтегративних процесів, що об'єднують мислення, мотивацію, тілесні реакції та поведінкову регуляцію.

У сучасній українській та світовій психологічній науці психоемоційний стан розглядається як багатовимірне інтегративне утворення, у якому поєднуються емоційний досвід, когнітивна оцінка, мотиваційна спрямованість та фізіологічні прояви. Такий підхід простежується у працях українських дослідників О. Кокуна, Т. Титаренко, Л. Найдьонові, С. Максименка, які аналізують психічні стани у контексті діяльності, адаптації, емоційної регуляції та функціонування особистості [17]. У їхніх дослідженнях підкреслюється, що психоемоційний стан виступає ключовим

показником здатності особистості до саморегуляції та ефективної адаптації до умов професійної діяльності.

Психоемоційний стан визначається як тимчасовий інтегративний психічний процес, який відображає взаємодію емоційних, когнітивних, мотиваційних і фізіологічних компонентів та характеризує рівень узгодженості між вимогами середовища та внутрішніми ресурсами особистості (О. Кокун, 2018) [17]. Він демонструє, наскільки особа адаптована до ситуації, наскільки зберігає внутрішню гармонію, мобілізованість чи, навпаки, схильність до дезорганізації. Відмінність між емоціями, настроєм і психоемоційним станом полягає в тому, що емоції — короточасні реакції на конкретні стимули, настрої — фонове переживання без чіткої причини, тоді як психоемоційний стан є системним, відносно стійким і комплексним переживанням, що охоплює всі рівні психіки.

Структура психоемоційного стану, за результатами досліджень Керол Ізарда, Роберта Плутчика, О. Кокуна та Дж. Гросса, включає п'ять взаємопов'язаних компонентів [46]:

- Когнітивний — відображає оцінку ситуації та усвідомлення її значення;
- Емоційний — визначає спектр і інтенсивність переживань;
- Мотиваційний — формує напрямки поведінки залежно від емоційного переживання;
- Фізіологічний — проявляється як тілесна реакція організму на психологічне чи емоційне напруження;
- Поведінковий — відображає зовнішні прояви емоцій у діях, спілкуванні, працездатності.

Комплексна взаємодія цих складових формує індивідуальну картину психоемоційного стану та визначає, як саме людина переживає й проявляє внутрішній досвід. Оскільки кожен із компонентів може домінувати, змінювати інтенсивність або поєднуватися з іншими у різних пропорціях, психоемоційні стани набувають значної різноманітності. Саме тому після

аналізу їх внутрішньої структури логічним кроком є розгляд критеріїв, за якими ці стани диференціюють у психологічній науці.

Класифікація психоемоційних станів ґрунтується на тому, які характеристики виходять на перший план: тривалість переживань, їх функціональна роль, рівень усвідомлення чи емоційна спрямованість [13]. Це дозволяє систематизувати широкий спектр внутрішніх переживань та чітко визначити, які саме стани можуть бути адаптивними, а які — потенційно дезорганізуючими для діяльності. Відповідно, залежно від низки критеріїв психоемоційні стани поділяють на такі основні групи:

- За емоційною валентністю вони можуть бути: позитивними, негативними та нейтральними;
- За тривалістю: короткочасними (емоційні реакції) або тривалими (фонові, хронічні);
- За функцією: стенічними (мобілізують активність) та астенічними (знижують енергетичний потенціал);
- За рівнем усвідомлення: свідомими, напівсвідомими й неусвідомленими.

Класифікація психоемоційних станів дозволяє системно описати різноманіття внутрішніх переживань людини та виокремити ті з них, що мають адаптивне або дезадаптивне значення. Позитивні стани виконують підтримувальну і мобілізуючу функцію, сприяючи ефективності діяльності, тоді як негативні психоемоційні стани, навпаки, пов'язані зі зниженням емоційної рівноваги, ресурсності та здатності до саморегуляції. Саме негативні стани, до яких належать тривожність, фрустрація, емоційне виснаження, дратівливість та апатія, мають найвагоміше значення для професійної діяльності, оскільки вони здатні порушувати когнітивну концентрацію, блокувати мотиваційні процеси та знижувати загальну продуктивність [13].

У структурі професійної діяльності негативні психоемоційні стани не є випадковим або поодиноким явищем — вони формуються під впливом низки

тривалих або повторюваних стресорів [19]. Хронічне перевантаження, емоційні очікування, конфлікт вимог і ресурсів, дефіцит часу та постійна відповідальність створюють умови для накопичення психоемоційної напруги, яка поступово переходить у стійкі деструктивні переживання. За відсутності ефективних механізмів саморегуляції та відновлення ці стани поглиблюються, що підвищує ризик розвитку емоційного виснаження та професійного вигорання.

Професійна діяльність ІТ-фахівців якраз таки належить до категорії високостресових, когнітивно перевантажених і соціально ізольованих видів праці [6]. Вона потребує постійної концентрації, швидкої адаптації до нових технологій, аналітичного мислення та здатності вирішувати складні проблеми в умовах часових обмежень. Такі особливості робочого середовища формують емоційно-стресогенне поле, у межах якого психоемоційні стани набувають підвищеної інтенсивності, а негативні — можуть переходити у хронічну форму.

Сучасні дослідження (Luthans, 2020 [62]; О. Кокун, 2021 [61]; Maslach&Leiter, 2022 [32]) свідчать, що психоемоційна напруга в ІТ-сфері пов'язана не лише з обсягом навантаження, а й із характером роботи — тривалим сидінням перед екраном, дефіцитом живого спілкування, монотонністю завдань, віртуальними комунікаціями та відсутністю емоційного підкріплення результатів [49]. Незважаючи на інтелектуальну привабливість і високу оплату праці, ІТ-сфера характеризується значним ризиком емоційного виснаження.

Постійна необхідність підтримувати високу продуктивність і відповідати змінним технічним стандартам створює внутрішній стан тривалої мобілізації, який з часом виснажує психічні ресурси. При цьому більшість фахівців ІТ-сфери схильні ігнорувати власні емоційні потреби, орієнтуючись переважно на раціонально-логічне мислення, що послаблює механізми емоційної саморегуляції.

У таких умовах негативні психоемоційні стани (тривожність, роздратування, апатія, відчуття виснаження, фрустрація) виникають не як реакція на одиничний стресор, а як наслідок тривалого перевантаження нервової системи та дефіциту психологічної підтримки [41]. Хронічне емоційне напруження у поєднанні з когнітивною втомою призводить до зниження концентрації уваги, мотиваційної стійкості, а також погіршення міжособистісних взаємин у команді.

Крім того, дистанційна форма роботи, що стала поширеною після пандемії та під час війни, створює додаткові психологічні ризики — почуття ізоляваності, втрату меж між робочим і особистим простором, розмиття режиму відпочинку. Це сприяє емоційному виснаженню та підвищенню рівня тривожності, оскільки працівники часто не відчують чіткої завершеності робочого процесу.

Важливим чинником є також постійна конкуренція та страх втратити кваліфікацію, характерні для галузі, що швидко розвивається. Такий контекст формує стійке відчуття «професійної загрози», яке підтримує стан прихованої тривоги навіть у періоди відсутності об'єктивного стресу. З часом це може трансформуватися у синдром професійного вигорання, який проявляється в емоційному відстороненні, байдужості до результатів, деперсоналізації та зниженні самооцінки власної компетентності.

Отже, професійна діяльність в ІТ-сфері створює умови для формування хронічних негативних психоемоційних станів, що проявляються у вигляді емоційного виснаження, тривожності, апатії, роздратування та професійного вигорання [1]. І саме вивчення цих станів є важливим як у теоретичному, так і в прикладному аспектах, оскільки дозволяє визначити психологічні механізми адаптації, розробити програми профілактики професійного вигорання, тренінги стресостійкості та психоемоційного відновлення. Таким чином, розуміння природи та динаміки психоемоційних станів у фахівців ІТ-сфери є ключем до збереження їх психологічного здоров'я, підвищення

ефективності праці та формування культури турботи про ментальне благополуччя у сучасному цифровому суспільстві.

1.2. Професійне вигорання як прояв хронічного стресу в умовах сучасного робочого середовища ІТ-сфери

Проблема професійного вигорання в умовах цифрової економіки набула особливого значення, оскільки динаміка сучасного інформаційного суспільства супроводжується постійним зростанням темпів праці, когнітивних навантажень і рівня емоційної напруги [49]. У професіях, пов'язаних із високою відповідальністю, розумовою активністю та необхідністю швидкого прийняття рішень, особливо у сфері інформаційних технологій, формуються передумови для хронічного професійного стресу, який за відсутності ефективних стратегій саморегуляції може трансформуватися у синдром професійного вигорання.

Професійне вигорання є одним з найважливіших психологічних феноменів сучасної організаційної психології, оскільки відображає глибинні процеси порушення адаптації в умовах тривалого професійного стресу. Уперше поняття «burnout» було введено Г. Фройденбергером, який описав його як стан фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження, що виникає внаслідок тривалих професійних навантажень [36]. Подальший розвиток концепції був здійснений К. Масlach і С. Джексон, які сформували трикомпонентну модель вигорання, згідно з нею, вигорання складається з трьох компонентів [30]:

- Емоційне виснаження — втрата енергії, зниження здатності до співпереживання, відчуття постійної втоми;
- Деперсоналізація — емоційне відчуження від оточення, формальне або цинічне ставлення до роботи;

- Редукція особистісних досягнень — зниження відчуття власної компетентності та ефективності у професійній сфері.

Ця модель отримала широке емпіричне підтвердження [35] і стала основою для створення діагностичного інструменту MaslachBurnoutInventory (MBI), який використовується у більшості міжнародних робіт [30].

Подальші дослідження західних та українських учених розширили розуміння синдрому вигорання, включивши в його пояснення організаційні, когнітивні та особистісні чинники. Роботи М. Лейтера, В. Шауфелі, А. Баккера, С. Хобфолла й українських науковців Н. Пов'якель, О. Кокун, Л. Карамушки засвідчують, що професійне вигорання є багатофакторним процесом, розвиток якого залежить від внутрішніх ресурсів працівника, робочого навантаження, соціальної підтримки, стилю керівництва та організаційної культури[27]. Значний внесок у розуміння вигорання зробили також підходи ресурсного моделювання, зокрема теорія збереження ресурсів С. Хобфолла (Hobfoll, 1989), відповідно до якої вигорання виникає тоді, коли ресурси особистості тривалий час виснажуються швидше, ніж відновлюються.

У контексті ІТ-сфери особливої актуальності набуває означення професійного вигорання як наслідку хронічного стресу, що формується у відповідь на постійні високі когнітивні вимоги. Відповідно до транзакційної моделі стресу Р. Лазаруса і С. Фолкман (1984) [29], хронічний стрес виникає тоді, коли зовнішні вимоги стабільно перевищують можливості особистості щодо їх подолання[29]. Для ІТ-фахівців такими стресорами є: інформаційне перевантаження, дефіцит часу, багатозадачність, непередбачуваність технічних збоїв, швидкі технологічні зміни, нестача відпочинку, а також розмиття меж між роботою та особистим життям [49]. Особливо небезпечним є хронічне перевантаження уваги, що поступово виснажує когнітивні й емоційні ресурси [51].

Дослідження у сфері психології праці (Luthans, 2020; Maslach&Leiter, 2022) підтверджують, що фахівці ІТ-сфери часто демонструють феномен «прихованого вигорання», коли зовні працівник зберігає продуктивність, однак внутрішньо переживає емоційну спустошеність, втрату мотивації й зниження здатності до зосередження [52]. Такий стан супроводжується тривожністю, підвищеною чутливістю до помилок, перфекціонізмом, фрустрацією та відчуттям професійної ізоляції - чинниками, які суттєво прискорюють розвиток вигорання [43].

Важливою характеристикою ІТ-середовища є також соціальна ізоляція, що виникає через дистанційний формат роботи, віртуальну комунікацію та відсутність емоційного підкріплення результатів [52]. У таких умовах знижується відчуття приналежності до команди, що послаблює рівень соціальної підтримки — одного з ключових ресурсів стресостійкості [41]. Постійна конкуренція, страх втрати кваліфікації та висока мінливість технологічних вимог створюють додатковий тиск, сприяючи зростанню внутрішньої напруги [53].

Отже, професійне вигорання можна розглядати як кінцеву фазу хронічного стресу - стан, у якому адаптаційні ресурси виснажуються, а механізми саморегуляції втрачають ефективність. У середовищі ІТ-фахівців цей процес має специфічний характер, зумовлений поєднанням високої когнітивної інтенсивності, дефіциту емоційної взаємодії, швидких технологічних змін і нестабільності робочого середовища [43].

Таким чином, синдром професійного вигорання у фахівців ІТ-сфери є складним, багатокомпонентним явищем, розвиток якого визначається взаємодією індивідуальних, професійних та організаційних чинників. Модель К. Маслач і С. Джексон є найбільш релевантною теоретико-методологічною основою для вивчення цього явища в ІТ-сфері, оскільки дозволяє комплексно оцінити емоційне виснаження, деперсоналізація і відчуття зниження професійної ефективності [30]. Її застосування забезпечує можливість

глибокого аналізу взаємозв'язку між хронічним стресом, особистісними ресурсами й негативними психоемоційними станами, що формує наукове підґрунтя для подальшої емпіричної частини дослідження.

1.3 Особистісні ресурси як чинники подолання та профілактики негативних психоемоційних станів

В умовах сучасного постіндустріального світу, де професійна діяльність дедалі частіше пов'язана з високою динамікою змін, інформаційним перевантаженням і когнітивним напруженням, питання розвитку особистісних ресурсів набуває особливої актуальності [5]. Для фахівців IT-сфери, чия робота передбачає інтенсивну аналітичну діяльність, багатозадачність і високий рівень відповідальності, саме внутрішні ресурси особистості стають основною умовою збереження психічної стійкості, професійної ефективності та психологічного благополуччя [11]. Негативні психоемоційні стани, що виникають унаслідок тривалого або хронічного стресу, не є неминучими: їхня інтенсивність і тривалість значною мірою залежать від того, наскільки у людини розвинена система внутрішніх ресурсів, здатних виконувати захисну, регуляторну та відновлювальну функції [17]. Тобто, ефективність протистояння психоемоційній дезадаптації обумовлена не лише впливом зовнішніх чинників, але й тим, наскільки розвинутий внутрішній ресурс індивіда, який здатен нівелювати виснаження адаптаційних можливостей.

У психологічній науці особистісні ресурси зазвичай трактуються як сукупність внутрішніх характеристик, які забезпечують ефективну адаптацію до стресових ситуацій, відновлення після дії несприятливих чинників і підтримання цілісності «Я» [17]. Дослідники підкреслюють, що йдеться не лише про окремі риси, а про цілісну систему, яка виконує роль

“енергетичної” й регулятивної бази особистості, дозволяючи їй протистояти зовнішнім і внутрішнім викликам, зберігаючи психічну рівновагу [62].

Виділяють кілька ключових компонентів особистісних ресурсів:

- Когнітивні - гнучкість мислення, здатність до рефлексії, критичне осмислення ситуацій;
- Емоційні - усвідомленість власних переживань, емоційний інтелект, здатність до регуляції афектів;
- Мотиваційні - цілеспрямованість, внутрішній локус контролю, самоефективність;
- Соціально-комунікативні - уміння співпрацювати, звертатися по підтримку, підтримувати конструктивні стосунки.

Саме поєднання цих елементів формує ту внутрішню опору, яка дозволяє людині зберігати психологічну стійкість навіть в умовах тривалого професійного стресу.

Одним із центральних особистісних ресурсів, що активно досліджується в сучасній психології, є самоефективність. А. Бандура описав самоефективність - як віру людини у власну здатність організовувати й реалізовувати дії, необхідні для досягнення бажаних результатів [23]. Висока самоефективність впливає на те, які цілі обирає людина, скільки зусиль вона готова докладати, наскільки наполегливо діятиме у складних ситуаціях і як інтерпретуватиме власні невдачі. У професійному контексті вона пов'язана з упевненістю у власних компетенціях, оптимізмом щодо майбутніх результатів і здатністю мобілізувати ресурси в умовах високих вимог.

У 1995 році дослідження Р. Шварцера і М. Єрусалема показали, що загальна самоефективність виступає буфером між стресогенними впливами та суб'єктивним відчуттям напруги: люди з високим рівнем віри у власні можливості краще переносять інтенсивні навантаження, рідше переживають емоційне виснаження й демонструють вищу стресостійкість [33]. В ІТ-сфері, де діяльність супроводжується швидкими технологічними змінами,

конкуренцією та високою відповідальністю, саме цей ресурс дозволяє фахівцеві зберігати відчуття контролю над ситуацією, а не ставати жертвою постійного тиску [62].

Ще один важливий вимір внутрішніх ресурсів — це копінг-стратегії, тобто усвідомлені способи подолання стресових ситуацій. У межах транзакційного підходу Р. Лазарус і С. Фолкман розглядали копінг як змінювані когнітивні та поведінкові зусилля, спрямовані на управління внутрішніми або зовнішніми вимогами, що сприймаються як такі, що перевищують ресурси особистості [29].

Виділяють наступні базові типи копіngu:

- проблемно-орієнтований, який спрямований на зміну ситуації, пошук рішень та активне подолання перешкод;
- емоційно-орієнтований, цей тип зосереджений на зниженні внутрішньої напруги без зміни самої ситуації;
- унікальний копінг, полягає у відстороненні від проблеми, ігноруванні її значущості або зміщенні фокусу уваги на сторонню діяльність.

Для фахівців ІТ-сфери, які тривалий час перебувають у стані когнітивного перенавантаження, домінування емоційно-орієнтованих і унікальних стратегій підвищує ризик накопичення дистресу та формування негативних психоемоційних станів [22]. Натомість проблемно-орієнтований копінг, доповнений здатністю звертатись по соціальну підтримку, сприяє переживанню ситуації як контрольованої, знижує суб'єктивне напруження й виконує профілактичну функцію щодо вигорання [45].

Важливими особистісними ресурсами, що привертають увагу сучасної позитивної психології, є резильєнтність, усвідомленість та емоційний інтелект.

Резильєнтність (resilience) розуміється як здатність людини не лише протистояти труднощам, а й зростати через їх подолання, зберігаючи внутрішню цілісність і здатність до подальшого розвитку. Така особистість

сприймає кризові ситуації радше як виклик, ніж як загрозу, характеризується гнучкістю, адаптивністю та внутрішньою стабільністю [47].

Усвідомленість (mindfulness), у свою чергу, пов'язана зі здатністю фокусувати увагу на теперішньому моменті без осуду, помічати власні думки та переживання, не розчиняючись у них. Для ІТ-фахівців, які постійно перебувають у режимі багатозадачності й високої розумової активності, розвиток усвідомленості допомагає знижувати рівень напруги, запобігати автоматичному “зависанню” в стресових думках і покращувати здатність до відновлення [46].

Емоційний інтелект як здатність розпізнавати, розуміти й регулювати власні та чужі емоції є ще одним суттєвим ресурсом, що впливає на професійне функціонування. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту краще усвідомлюють власні психоемоційні стани, можуть коригувати емоційні реакції відповідно до контексту, ефективніше взаємодіють із колегами та конструктивніше розв'язують конфлікти. У середовищі ІТ, де міжособистісна взаємодія часто опосередкована цифровими каналами, а зворотний зв'язок може бути фрагментарним або відкладеним, емоційний інтелект сприяє підтриманню позитивного емоційного клімату, зменшує ризик соціальної ізоляції та непродуктивних конфліктів [46].

Таким чином, особистісні ресурси — це не абстрактні “внутрішні якості”, а реальні психологічні механізми, що визначають, як людина сприймає професійні труднощі, як реагує на стрес і які стратегії обирає для подолання напруження [11]. Високий рівень самоефективності, розвинені конструктивні копінг-стратегії, резильєнтність, усвідомленість та емоційний інтелект виступають буфером між зовнішніми навантаженнями й внутрішніми психоемоційними реакціями, зменшуючи ймовірність формування хронічних негативних станів і професійного вигорання [62]. Для фахівців ІТ-сфери, діяльність яких поєднує високу когнітивну складність, інформаційне перевантаження та нерідко дефіцит живої соціальної взаємодії,

розвиток особистісних ресурсів має не лише профілактичне, а й трансформаційне значення: він дозволяє перетворювати стресові ситуації на можливості для професійного й особистісного зростання, зберігаючи емоційну стабільність, мотиваційну залученість і психологічне благополуччя [47].

1.4. Психологічні механізми впливу особистісних ресурсів на емоційну стабільність фахівців ІТ-сфери

Збереження емоційної стабільності в умовах високої інтенсивності професійної діяльності є ключовим чинником ефективності та психологічного благополуччя фахівців ІТ-сфери. Як було згадано раніше - особливість роботи спеціалістів інформаційних технологій полягає у постійному когнітивному напруженні, необхідності швидкої адаптації до змін, високому рівні відповідальності, значному обсязі інформації та часто в обмеженій соціальній взаємодії [49]. Сукупність цих чинників формує стресогенне робоче середовище, у якому негативні психоемоційні стани можуть набувати хронічного характеру. Саме тому особистісні ресурси стають внутрішніми механізмами, що забезпечують здатність до саморегуляції, адаптації та гармонізації психоемоційного стану.

Емоційна стабільність визначається як динамічний процес підтримання внутрішньої рівноваги, здатність контролювати інтенсивність емоційних реакцій, швидко відновлюватися після стресу й зберігати оптимальний рівень функціонування. У фахівців ІТ-сфери вона визначає якість прийняття рішень, гнучкість мислення, здатність до ефективної комунікації та стійкість до перевантажень [5]. Формування емоційної стабільності забезпечується дією низки психологічних механізмів, які ґрунтуються на системі особистісних ресурсів [11].

Одним із провідних механізмів є процес когнітивної оцінки стресора, описаний у концепції Р. Лазаруса та С. Фолкман (1984) [29]. Особистісні ресурси - зокрема самоефективність, гнучкість мислення, раціональне прогнозування та навички усвідомленого контролю уваги - впливають на те, яким чином працівник сприймає професійні вимоги: як виклик чи як загрозу. Висока самоефективність формує відчуття внутрішнього контролю над ситуацією та впевненості в успішному подоланні труднощів [23]. У процесі когнітивної оцінки саме ресурси визначають, чи буде ситуація інтерпретована як потенційно шкідлива, чи така, що стимулює розвиток. Таким чином, ресурси модулюють стартовий етап стрес-реакції, зменшуючи інтенсивність негативних психоемоційних станів.

Другим важливим механізмом є емоційна регуляція, що забезпечує керування інтенсивністю, тривалістю та змістом емоційних переживань. Дослідження Дж. Гросса (2015) показують, що розвиток навичок емоційної регуляції пов'язаний зі зменшенням рівня тривожності, дратівливості та фрустрації — типових негативних станів, що виникають у ІТ-фахівців [46]. Емоційний інтелект сприяє точному розпізнаванню й усвідомленню емоційного досвіду, що особливо важливо в умовах дистанційної роботи, де знижена якість емоційного зворотного зв'язку. Усвідомленість (mindfulness) допомагає фахівцям уникнути автоматичних емоційних реакцій та підтримувати саморефлексію, навіть в умовах інтенсивної робочої діяльності [47].

Значну роль у підтриманні емоційної стабільності відіграє механізм мотиваційної регуляції, який формується під впливом таких особистісних ресурсів, як самоефективність (А. Бандура, 1997) [23] та внутрішній локус контролю (Роттер, 1966), що визначають наполегливість, відповідальність і здатність до подолання професійних труднощів. Для фахівців ІТ-сфери, які працюють у висококонкурентному середовищі, здатність підтримувати внутрішню мотивацію визначає стійкість до професійних труднощів,

зменшує ризик емоційного виснаження та запобігає розвитку апатії й редукції особистісних досягнень [62]. Мотиваційні ресурси сприяють формуванню стратегій продуктивної поведінки та підтримують адаптаційний потенціал особистості.

На поведінковому рівні емоційна стабільність забезпечується вибором копінг-стратегій, які визначають стиль реагування на професійні виклики. Проблемно-орієнтований копінг активізує структуроване мислення, раціональне планування й пошук конструктивних рішень, що є оптимальним для діяльності IT-фахівців. І навпаки, емоційно-орієнтовані та унікальні копінг-стратегії (Endler&Parker, 1990) можуть посилювати негативні стани, оскільки не впливають на джерело стресу [26]. Таким чином, особистісні ресурси визначають якість поведінкової відповіді на стресову ситуацію, сприяючи зниженню емоційного напруження та стабілізації психоемоційного стану [45].

Важливою складовою є ресурсна саморегуляція, описана в теорії збереження ресурсів С. Хобфолла (1989) [27]. Згідно з даною концепцією, стрес виникає тоді, коли ресурси особистості витрачаються швидше, ніж відновлюються. У цьому контексті такі ресурси, як резильєнтність, соціальна підтримка, самоефективність і усвідомленість, виконують функцію психологічного буфера, який захищає від виснаження та сприяє швидшому відновленню після навантажень [41]. Резильєнтність забезпечує здатність до конструктивного подолання труднощів, перетворення викликів на досвід розвитку та попередження деструктивних переживань [47].

Окремої уваги потребує соціально-комунікативний механізм, оскільки відчуття соціальної підтримки виступає одним із провідних чинників емоційної стабільності. У IT-середовищі, яке часто характеризується дистанційною роботою та обмеженою міжособистісною взаємодією, високий рівень соціальної ізоляції може посилювати негативні психоемоційні стани. При цьому, активна комунікація та підтримка з боку колег і команди дає

працівнику стає відчуття приналежності й психологічної безпеки, що в свою чергу буде зменшувати рівень тривоги та зміцнювати внутрішню рівновагу [52].

Таким чином, психологічні механізми впливу особистісних ресурсів на емоційну стабільність фахівців ІТ-сфери формують багаторівневу систему саморегуляції, яка охоплює когнітивний, емоційний, мотиваційний і поведінковий рівні. Наявність розвинених особистісних ресурсів знижує чутливість до стресу, запобігає формуванню негативних психоемоційних станів і захищає від розвитку професійного вигорання [62]. Усвідомлення ролі цих механізмів є важливим підґрунтям для створення програм психологічної підтримки, мотиваційних тренінгів та інших заходів, спрямованих на розвиток стресостійкості, підвищення якості життя та професійної ефективності фахівців ІТ-сфери.

Висновки до розділу 1

У першому розділі магістерської роботи здійснено комплексний теоретичний аналіз проблеми негативних психоемоційних станів у професійній діяльності фахівців ІТ-сфери. Також було розглянуто закономірності формування негативних психоемоційних станів, їх прояви та психологічні механізми подолання, що в подальшому стало основою для проведення емпіричного дослідження.

На основі систематизації наукових підходів встановлено, що психоемоційний стан є складним інтегративним утворенням, яке поєднує когнітивні, емоційні, мотиваційні та фізіологічні процеси, відображаючи рівень внутрішньої адаптованості людини до умов діяльності. У структурі професійної діяльності психоемоційні стани виступають ключовим індикатором якості психологічного функціонування особистості, а їх негативні форми — тривожність, стрес, фрустрація, апатія, емоційне

виснаження — відображають порушення емоційної регуляції та дезадаптацію до професійних вимог.

Виявлено, що діяльність ІТ-фахівців має високу психоемоційну напруженість, зумовлену постійним інформаційним потоком, швидкими технологічними змінами, когнітивним перевантаженням, багатозадачністю, жорсткими часовими рамками, високими стандартами результативності та дефіцитом соціальної підтримки. Ці чинники створюють стійке стресогенне поле, яке, за відсутності ефективних механізмів саморегуляції, призводить до формування синдрому професійного вигорання.

Узагальнення сучасних теоретичних моделей професійного вигорання засвідчило, що найбільш доцільною для аналізу емоційного виснаження ІТ-спеціалістів є модель К. Масlach і С. Джексона, яка розглядає вигорання через призму трьох ключових компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Застосування цієї моделі дозволяє не лише оцінити рівень професійної дезадаптації, а й виявити взаємозв'язки між хронічним стресом, когнітивними оцінками та внутрішніми ресурсами особистості. Аналіз теорії збереження ресурсів С. Хобфолла поглибив розуміння механізмів розвитку вигорання, підкресливши роль тривалого виснаження ресурсів як основного чинника зниження стійкості та появи негативних психоемоційних станів.

Особлива увага у розділі була приділена особистісним ресурсам, які виступають ключовими чинниками у профілактиці та подоланні негативних психоемоційних станів. Згідно з сучасними науковими дослідженнями, найважливішими ресурсами, які формують стресостійкість у професійній діяльності, є:

- Самоефективність;
- Копінг-стратегії;
- Емоційна регуляція;
- Резильєнтність, усвідомленість та емоційний інтелект.

Встановлено, що саме вони виконують функцію внутрішнього психологічного захисту, забезпечують здатність до адаптації, регулюють когнітивну оцінку стресогенних ситуацій та визначають стиль поведінкового реагування. Наявність розвинених особистісних ресурсів знижує ризик переходу професійного стресу у фазу дистресу, запобігає розвитку негативних психоемоційних станів і слугує ефективним буфером проти професійного вигорання.

Таким чином, на основі аналізу теоретичних підходів можна зробити висновок, що негативні психоемоційні стани фахівців ІТ-сфери є результатом складної взаємодії індивідуальних, професійних і організаційних чинників. Психоемоційний стан виступає важливим індикатором внутрішнього благополуччя та адаптаційних можливостей особистості, тоді як професійне вигорання є кінцевою фазою хронічного стресу, що виникає в умовах тривалого перевантаження і недостатньої саморегуляції. Розвинені особистісні ресурси забезпечують психологічну стійкість, сприяють збереженню емоційної рівноваги та запобігають формуванню деструктивних емоційних реакцій.

Отримані теоретичні висновки формують наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження психологічних особливостей негативних психоемоційних станів, взаємозв'язків між рівнем професійного вигорання, особистісними ресурсами, психоемоційною стабільністю та стресовими чинниками у діяльності ІТ-фахівців. Вони також окреслюють перспективи розробки психологічних програм, тренінгів та інших заходів необхідних для профілактики емоційного вигорання, спрямованих на розвиток самоефективності, конструктивних копінг-стратегій, емоційної компетентності та психологічної стійкості працівників галузі інформаційних технологій.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ТА ЇХНІХ ЧИННИКІВ У ІТ-ФАХІВЦІВ

2.1. Характеристика вибірки та етапів дослідження

Дослідження проводилося на вибірці, яка складається з 62 респондентів віком від 20 до 53 років, які працюють у сфері інформаційних технологій. До вибірки увійшли програмісти, тестувальники, графічні дизайнери, аналітики, проєктні менеджери, фахівці з технічної підтримки, тобто представники різних посадових категорій ІТ-галузі. Стаж роботи учасників у сфері ІТ становив від 1 до 14 років. У вибірці були представлені як чоловіки (43,5 %), так і жінки (54,8 %), що забезпечує гендерний баланс і підвищує репрезентативність отриманих результатів.

Більшість респондентів працюють у гібридному або дистанційному форматі, що відповідає сучасним тенденціям організації праці у сфері ІТ. Опитування проводилося анонімно за допомогою онлайн-форми GoogleForms, що гарантувало відкритість, добровільність і достовірність відповідей.

Процес дослідження складався з шести основних етапів, що забезпечили послідовність та наукову обґрунтованість отриманих результатів:

1. Підготовчий етап

На підготовчому етапі було проведено визначення теоретичних і методичних основ дослідження:

- Вивчення сучасної наукової літератури з проблеми негативних психоемоційних станів, професійного стресу, вигорання, тривожності та їх впливу на ефективність професійної діяльності.
- Аналіз психологічних концепцій стресу та копінгу (Р. Лазарус, С. Фолкман), теорії професійного вигорання (К. Масlach, М. Лейтер), концепції самоєфективності (А. Бандура, Р. Шварцер, М. Єрусалем), а

також праць вітчизняних дослідників (Л. Карамушка, Н. Пов'якель, О. Кокун).

- Вибір, адаптація та узгодження психодіагностичних методик, доречних для дослідження ІТ-фахівців: Maslach Burnout Inventory (MBI), Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), Perceived Stress Scale (PSS-10), Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) та General Self-Efficacy Scale (GSES).
- Розробка плану дослідження, визначення мети, завдань, гіпотези, об'єкта та предмета, а також підготовка електронної анкети у форматі Google Forms для зручності дистанційного тестування.
- Забезпечення етичних умов проведення опитування — анонімність, добровільна участь, конфіденційність результатів.

2. Вибірка та організація збору даних

Для дослідження було сформовано вибірку з 62 респондентів, що дозволяє отримати репрезентативні дані про психологічний стан працівників ІТ-сфери.

До вибірки увійшли програмісти, тестувальники, аналітики, графічні дизайнери, проєктні менеджери, спеціалісти технічної підтримки, віком від 20 до 53 років, зі стажем роботи від 1 до 14 років.

В зв'язку з тим що певна кількість працівників працює у гібридному та дистанційному форматі, було прийнято рішення провести опитування у дистанційному форматі із використанням онлайн-анкети, що відповідало специфіці гібридного або віддаленого формату праці ІТ-фахівців.

Після проведення пробного тестування на невеликій групі колег-ІТ-фахівців та внесення корективів до інструкцій та форм опитування, учасникам було надіслано детальні інструкції та посилання на анкету, де було забезпечено добровільність участі та можливість залишатися анонімними. Також для респондентів забезпечувався постійний зворотній зв'язок та підтримка.

3. Діагностичний етап

На цьому етапі було здійснено безпосереднє тестування респондентів за обраними психодіагностичними методиками:

- Maslach Burnout Inventory (MBI) — для визначення рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень [30].
- Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) — для оцінки рівнів тривожності та депресивних проявів як вторинних емоційних станів [34].
- Perceived Stress Scale (PSS-10) — для вимірювання інтенсивності переживання суб'єктивного стресу [25].
- Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) — для виявлення домінуючих стратегій подолання стресу (проблемно-, емоційно- та унікально-орієнтованих) [26].
- General Self-Efficacy Scale (GSES) — для визначення рівня віри у власні можливості та впевненості у здатності долати труднощі [33].

Дослідження проводилося в онлайн-режимі, за підсумками спостереження за процесом тестування з'ясовано, що орієнтовний час, необхідний для проходження дослідження становить 20-25 хвилин.

Усі респонденти надали повні та коректно заповнені відповіді, які повністю відповідають вимогам та є придатними для подальшого аналізу.

4. Обробка та аналіз даних

Зібрані результати були піддані статистичній обробці та первинному кількісному аналізу:

- Обчислення індивідуальних і середньо-групових балів за кожною методикою.
- Визначення відсоткового розподілу респондентів за рівнями (низький, середній, високий).
- Застосування описової статистики для узагальнення даних (середні значення, стандартне відхилення, відсотки).

- Використання медіани, дисперсії та коефіцієнта кореляції Пірсона (r) для виявлення взаємозв'язків між показниками стресу, тривожності, вигорання, копінг-стратегій і самоефективності.

Обробка результатів здійснювалась у середовищі Microsoft Excel із використанням формул, діаграм і кореляційних таблиць.

5. Інтерпретація результатів

На цьому етапі було проведено поглиблений аналіз і інтерпретація результатів:

- Порівняння отриманих показників із теоретичними уявленнями про природу психоемоційних станів у професійній діяльності.
- Визначення взаємозв'язків між емоційним виснаженням, тривожністю, стресом і особистісними ресурсами.
- Оцінка ролі самоефективності та копінг-стратегій як захисних факторів у структурі професійного стресу.
- Виявлення тенденцій, що характеризують психологічний портрет ІТ-фахівців у сучасному робочому середовищі.

Отримані результати дозволили сформулювати проміжні висновки та підготувати емпіричні дані для подальшого узагальнення.

6. Завершальний етап: узагальнення та практичні рекомендації

Останнім етапом було узагальнення результатів дослідження та оформлення висновків:

- Систематизація теоретичних і емпіричних результатів дослідження.
- Формулювання узагальнених висновків щодо психологічних особливостей негативних психоемоційних станів у фахівців ІТ-сфери.
- Підготовка корекційної програми для профілактики професійного вигорання та розвитку особистісних ресурсів (самоефективності, конструктивних копінг-стратегій).
- Оформлення тексту магістерської роботи та підготовка матеріалів для наукових публікацій і конференцій.

2.2. Опис методик та діагностичних критеріїв дослідження.

У цьому підрозділі детально описано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вимірювання структурних компонентів негативних психоемоційних станів та визначення особистісних ресурсів, що відіграють регуляторну й захисну роль у професійній діяльності фахівців ІТ-сфери. Добір психодіагностичних методик був спрямований на забезпечення всебічного вимірювання ключових параметрів психоемоційного стану та поведінкових реакцій ІТ-фахівців. Для цього обрано інструменти, які дозволяють одночасно оцінити:

- рівень професійного вигорання,
- рівень тривожних і депресивних проявів,
- суб'єктивне відчуття стресу,
- провідні стратегії подолання напружених ситуацій;
- загальну самоефективність як фундаментальний ресурс саморегуляції.

Застосування комплексного набору з п'яти методик забезпечило надійну та багатовимірну діагностику формування психоемоційного стану ІТ-фахівців, що дало можливість отримати цілісне уявлення про механізми емоційної стійкості та потенційної вразливості в умовах професійної діяльності.

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Опитувальник MBI (Maslach Burnout Inventory) є однією з найвідоміших і найнадійніших психодіагностичних методик для визначення рівня емоційного вигорання, розробленою американськими дослідниками Крістіною Маслач та Сьюзан Джексон у 1981 році [30]. Методика перекладена і адаптована на українській вибірці за участі науковців Київського національного університету імені Т. Шевченка, раніше, у пострадянському просторі використовувалася адаптація Н.Є. Водоп'янової та Е.С. Старченкової, проте ця версія є російськомовною. Створення опитувальника було зумовлено необхідністю науково дослідити явище

хронічної втоми, емоційного виснаження та професійної дезадаптації у фахівців, діяльність яких пов'язана з високим рівнем міжособистісної взаємодії та інтелектуального навантаження. Згодом методика отримала численні модифікації, зокрема MBI-HSS (для фахівців соціальної сфери), MBI-ES (для освітніх працівників) та MBI-GS (загальна версія для різних професій), що свідчить про її універсальність і практичну цінність.

Сутність методики полягає у вимірюванні трьох основних компонентів синдрому емоційного вигорання:

- Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion) — відображає почуття спустошеності, втрату енергії, відчуття перевтоми й внутрішнього виснаження у професійній діяльності.
- Деперсоналізація (Depersonalization) — характеризує цинічне або відчужене ставлення до колег, клієнтів, або власної роботи.
- Редукція професійних досягнень (Personal Accomplishment) — свідчить про зниження відчуття власної компетентності, ефективності та успішності у професійній сфері.

Кожен із показників оцінюється за кількістю балів, що дозволяє визначити рівень емоційного вигорання — низький, середній або високий. Високі значення емоційного виснаження та деперсоналізації в поєднанні з низькими показниками професійних досягнень свідчать про виражений синдром емоційного вигорання.

На сучасному етапі MBI залишається актуальним і широко застосовуваним інструментом у психологічних дослідженнях, особливо в контексті зростаючої кількості професій, пов'язаних із інтенсивною розумовою діяльністю, інформаційними перевантаженнями та високими вимогами до адаптивності. В епоху цифровізації та швидких темпів розвитку ІТ-сфери, дана методика набуває особливого значення, адже працівники ІТ-компаній часто стикаються з емоційним виснаженням, фрустрацією, втратою

мотивації та зниженням внутрішнього ресурсу через постійний тиск дедлайнів, високий рівень відповідальності та нестачу соціальної підтримки.

У межах даної практичної підготовки опитувальник МВІ було використано з метою діагностики рівня емоційного вигорання у ІТ-фахівців для виявлення психологічних закономірностей формування негативних психоемоційних станів у цій професійній групі. Результати дозволили визначити ступінь емоційного виснаження, наявність деперсоналізації та зниження почуття професійної ефективності, що надалі дало змогу сформулювати практичні рекомендації щодо профілактики вигорання, розвитку стресостійкості та підтримки психоемоційного балансу у працівників ІТ-сфери.

Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)

Для діагностики рівня негативних психоемоційних станів у вибірці ІТ-фахівців у межах даного дослідження було використано Госпітальну шкалу тривоги та депресії (HADS). Методика була розроблена англійськими дослідниками А. С. Зігмондом і Р. П. Снейтом у 1983 році, і є одним із найпоширеніших і найнадійніших інструментів для оцінки рівня тривоги та депресивних проявів, що виникають у процесі професійної діяльності та повсякденного життя [34].

Українська адаптація була здійснена Т.Д. Балашовою, А.Б. Холмогоровою, А.Ю. Власовою, наразі методика активно використовується в клінічній і психологічній практиці України.

Шкала була створена спеціально для виявлення психологічних компонентів емоційного неблагополуччя, виключаючи соматичні симптоми (втому, безсоння, зміни апетиту), які часто є наслідком фізичного перевантаження або хвороби. Такий підхід дозволяє більш точно оцінити власне психоемоційний стан особистості, що є особливо важливим у контексті дослідження негативних емоційних проявів серед ІТ-фахівців,

діяльність яких пов'язана з високими розумовими навантаженнями, дефіцитом відпочинку, соціальною ізоляцією та постійним стресом.

Методика містить 14 тверджень, які об'єднані у дві підшкали:

- HADS-A (Anxiety) – визначає рівень тривожності (7 пунктів: 1,3,5,7,9, 11,13);
- HADS-D (Depression) – оцінює ступінь депресії (7 пунктів: 2,4,6,8,10,12,14).

Кожне твердження оцінюється за чотирибальною шкалою (від 0 до 3 балів) залежно від частоти або інтенсивності прояву симптомів за останній тиждень.

Максимальна кількість балів за кожною підшкалою становить 21.

Отримані результати інтерпретуються згідно з такими діапазонами:

- 0–7 балів — норма (відсутні клінічно значущі симптоми);
- 8–10 балів — субклінічний рівень (легка тривожність або пригнічення);
- 11–21 бал — клінічно виражений рівень тривоги або депресії.

Таким чином, високі показники за шкалою HADS–A свідчать про емоційну напругу, неспокій, внутрішнє напруження, очікування небезпеки, а підвищені результати за шкалою HADS–D відображають зниження життєвого тону, втрату інтересу до діяльності, емоційну пригніченість та апатію.

У контексті даного дослідження шкала HADS дозволяє кількісно оцінити рівень тривоги та депресивності як основних складових негативних психоемоційних станів у ІТ-фахівців. Отримані дані дають змогу простежити взаємозв'язок між професійними стресорами (високою когнітивною напругою, багатозадачністю, емоційним виснаженням) і психологічними реакціями особистості, що проявляються у вигляді тривожності, емоційної нестабільності чи зниженого настрою.

Методика характеризується високою надійністю, валідністю та чутливістю до змін у психоемоційному стані, що робить її ефективним інструментом як для наукових досліджень, так і для практичної психологічної

роботи. Вона успішно використовується в медицині, психотерапії, реабілітаційній та організаційній психології, а також у дослідженнях, присвячених психологічним аспектам професійного вигорання та емоційного виснаження у сфері ІТ.

Perceived Stress Scale (PSS-10)

Шкала сприйняття стресу Perceived Stress Scale – PSS-10, була розроблена американським психологом Шелдоном Коеном у 1983 році [25]. Методика призначена для вимірювання ступеня суб'єктивного відчуття напруження та емоційного перевантаження, тобто того, наскільки людина сприймає власне життя як непередбачуване, неконтрольоване і складне для подолання.

Адаптацію українською виконана Т.В. Ліпман, пізніше підтверджена у дослідженнях О.І. Мещерякової та І.М. Євсєєвої.

Теоретичну основу методики становить когнітивна концепція стресу, згідно з якою вирішальне значення у виникненні стресового стану має сприйняття ситуації, а не лише її об'єктивна складність. Інакше кажучи, рівень стресу визначається тим, як людина оцінює власні ресурси для подолання труднощів. Саме тому шкала PSS-10 вважається однією з найточніших для оцінки психологічного аспекту стресу.

У професії ІТ-фахівця постійно присутні високі когнітивні навантаження, швидкий темп роботи, багатозадачність, дедлайни, інформаційне перевантаження та відсутність чітких меж між роботою і відпочинком. Такі умови часто зумовлюють підвищене сприйняття стресу, що, своєю чергою, призводить до формування негативних психоемоційних станів – тривожності, напруження, емоційного виснаження. Тому застосування шкали PSS-10 є надзвичайно актуальним у контексті дослідження психологічних особливостей працівників ІТ-сфери.

Опитувальник складається з 10 тверджень, які описують типові реакції людини на життєві обставини протягом останнього місяця. Респондент

оцінює частоту переживання зазначених станів за п'ятибальною шкалою – від 0 «Ніколи» до «Дуже часто». Частина тверджень має зворотнє кодування, що забезпечує більшу точність вимірювання.

Сумарний бал за шкалою відображає загальний рівень сприйнятого стресу:

- 0–13 балів — низький рівень стресу (адекватне сприйняття ситуацій, високий самоконтроль);
- 14–26 балів — середній рівень стресу (помірне напруження, нормальна адаптивна реакція);
- 27–40 балів — високий рівень стресу (виражене відчуття перевантаження, втрата контролю, психоемоційне виснаження).

Результати дозволяють оцінити, наскільки людина вважає своє життя контрольованим та передбачуваним, а також виявити схильність до перевантаження та емоційних розладів.

У даному дослідженні шкала PSS-10 використовується для визначення інтенсивності суб'єктивного сприйняття стресу як важливої складової негативних психоемоційних станів у ІТ-фахівців. Високі результати за шкалою свідчать про тенденцію до емоційного напруження, тривоги, дратівливості та втоми, тоді як низькі — про стійкість до стресових факторів і ефективні копінг-механізми.

Методика відзначається високою надійністю, валідністю та універсальністю, що робить її ефективним інструментом для психологічних досліджень, профілактики емоційного вигорання та розроблення програм психологічної підтримки працівників ІТ-сфери.

Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)

Для вивчення індивідуальних способів подолання стресу у вибірці ІТ-фахівців у межах даного дослідження було використано опитувальник CISS (Coping Inventory for Stressful Situations), розроблений канадськими психологами Норманом Ендлером і Джеймсом Паркером у 1990 році[26].

Українську адаптацію було здійснено О.М. Кокуном та його колегами з Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.

Методика призначена для оцінки домінуючих стратегій поведінки в умовах стресу, тобто того, як саме людина реагує на напружені ситуації та долає труднощі.

Концептуально опитувальник ґрунтується на уявленні про те, що стрес не лише зовнішній фактор, а й суб'єктивно переживаний процес, який залежить від особистісних особливостей і способів саморегуляції. Тому кожна людина має власний стиль реагування на стрес, який може бути ефективним або неефективним з погляду психологічного благополуччя. Для фахівців ІТ-сфери, робота яких передбачає постійні когнітивні навантаження, високі вимоги до концентрації уваги, дедлайни, часті зміни умов праці та брак соціальної підтримки, вибір копінг-стратегій є надзвичайно важливим чинником збереження психоемоційної рівноваги та профілактики професійного вигорання.

Методика CISS містить 48 тверджень, які описують типові реакції на стресові ситуації. Респондент оцінює частоту застосування кожної поведінкової реакції за п'ятибальною шкалою: від 1 ("ніколи") до 5 ("дуже часто").

Опитувальник дозволяє визначити три основні стилі копінгу:

1. Орієнтований на проблему (Task-Oriented Coping) — характеризується активними зусиллями, спрямованими на розв'язання проблеми, аналіз ситуації, пошук рішень. Така стратегія є найефективнішою, адже дозволяє особистості відновлювати контроль над ситуацією і знижує рівень негативних емоцій.
2. Орієнтований на емоції (Emotion-Oriented Coping) — проявляється у зосередженні на власних емоційних переживаннях, самозвинуваченні, тривожності, роздратуванні. Цей тип копінгу є менш адаптивним і часто супроводжується підвищеним рівнем стресу.

3. Орієнтований на уникнення (Avoidance-Oriented Coping) — виражається у прагненні уникнути або відкласти розв’язання проблеми, переключенні на іншу діяльність чи пошуку соціальних контактів для відволікання від неприємних емоцій.

Шкала “Уникнення” має дві підкатегорії:

- Відволікання (Distraction) — звернення до побутових або розважальних занять як способу втечі від проблеми;
- Соціальне відволікання (Social Diversion) — спілкування або взаємодія з іншими людьми для емоційного розвантаження.

Результати опитування дозволяють визначити, який тип поведінкової реакції є провідним у конкретної особистості, а також співвіднести його з рівнем емоційного напруження, тривоги чи виснаження.

Для ІТ-фахівців високі показники за шкалою “емоційного копінгу” можуть свідчити про схильність до негативних психоемоційних станів — тривожності, фрустрації, емоційного вигорання. Натомість зосередженість на проблемі вказує на конструктивне реагування, стресостійкість і вміння контролювати ситуацію.

Переважаання уникаючого копінгу зазвичай свідчить про пасивну позицію, емоційне виснаження або потребу в додаткових ресурсах психологічної підтримки.

Отже, застосування методики CISS у дослідженні дозволяє глибше зрозуміти механізми подолання стресу серед ІТ-фахівців і виявити взаємозв’язок між типом копінг-стратегії та рівнем негативних психоемоційних станів. Це, своєю чергою, сприяє розробці ефективних рекомендацій для психологічного супроводу працівників ІТ-сфери, спрямованих на підвищення їхньої стресостійкості, запобігання вигоранню та збереження психологічного здоров’я.

General Self-Efficacy Scale (GSES)

Для визначення рівня впевненості у власних можливостях, самоконтролю та здатності ефективно діяти в умовах труднощів у межах даного дослідження було використано «Шкалу загальної самоефективності» (General Self-Efficacy Scale – GSES), розроблену німецькими психологами Ральфом Шварцером та Матіасом Єрусалемом у 1995 році [33]. Адаптацію провели О.М. Кокун, С. Д. Максименко, Т. О. Сеник, підтверджена в рамках досліджень Київського національного університету імені Т. Шевченка.

Методика спрямована на вимірювання віри людини у власну здатність успішно долати життєві виклики, справлятися зі стресовими ситуаціями та досягати поставлених цілей.

Теоретичною основою шкали є соціально-когнітивна теорія Альберта Бандури, у якій поняття самоефективності (self-efficacy) розглядається як один із головних чинників саморегуляції поведінки та емоцій [23]. Згідно з цією концепцією, саме переконання людини у власній спроможності впоратися труднощами визначає, як вона реагує на стрес, наскільки наполегливо діє, як швидко відновлюється після невдач і як контролює емоційні реакції.

Шкала GSES складається з 10-ти тверджень, які описують типові переконання людини, щодо своєї компетентності та ефективності дій у складних або непередбачуваних ситуаціях. Респондент оцінює ступінь своєї згоди з кожним твердженням за чотирибальною шкалою: 1 - «Ніколи», 2 – «Інколи», 3 – «Переважно так», 4 – «Так, завжди».

Сумарний бал може коливатися від 10 до 40, де вищі значення відображатимуть більш високий рівень самоефективності, а нижчі – невпевненість у власних силах, труднощі у прийнятті рішень і схильність до емоційних розладів.

У контексті даного дослідження шкала GSES дозволяє оцінити, наскільки ІТ-фахівці вірять у власні професійні та особисті можливості,

здатність контролювати життєві обставини та впливати на результат своєї діяльності.

Високий рівень самоефективності вказує на психологічну стійкість, адекватну самооцінку, внутрішню мотивацію, уміння долати стрес та запобігати емоційному виснаженню. Такі фахівці здатні ефективно вирішувати проблеми, вони швидше адаптуються до змін, часто демонструють ініціативу та впевненість у професійному середовищі.

Низький рівень самоефективності, навпаки, може свідчити про сумніви у власних можливостях, знижену стресостійкість, підвищену тривожність і схильність до розвитку негативних психоемоційних станів, зокрема емоційного вигорання чи депресивних реакцій.

Застосування методики GSES у дослідженні негативних психоемоційних станів у IT-фахівців є важливим для глибшого розуміння психологічних механізмів саморегуляції та впливу самоефективності на подолання стресу, тривоги й емоційного напруження. Отримані результати будуть використані для розробки корекційних програм психологічної підтримки працівників IT-сфери, спрямованих на підвищення їхньої психоемоційної стабільності, розвитку адаптивних копінг-стратегій та впевненості у власних силах.

Методика GSES має високу надійність (коефіцієнт α Кронбаха $\approx 0,85$ – $0,90$) та валідність, а також успішно адаптована для використання у різних культурах, зокрема в українських дослідженнях. Завдяки простоті, універсальності та високій діагностичній точності, шкала є ефективним інструментом для оцінки рівня самоефективності в осіб, які працюють у стресових професійних умовах, в тому числі, з високим когнітивним навантаженням, зокрема у сфері інформаційних технологій.

Висновки до розділу 2

У другому розділі магістерської роботи було розглянуто організацію та проведення емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення психологічних особливостей негативних психоемоційних станів у фахівців ІТ-сфери. У ньому окреслено основні підходи до побудови емпіричного дизайну, визначено характеристики вибірки, етапи дослідження, а також описано комплекс психодіагностичних методик, які забезпечили системне вивчення досліджуваного феномену.

Дослідження проводилось на вибірці з 62 респондентів, які представляли різні напрями ІТ-сфери — програмування, тестування, аналітику, проєктний менеджмент, дизайн, технічну підтримку. У вибірку увійшли як чоловіки, так і жінки віком від 20 до 53 років зі стажем роботи від одного до чотирнадцяти років. Така структура вибірки забезпечила репрезентативність даних і проаналізувати, як професійні характеристики, вік та тривалість досвіду роботи зумовлюють інтенсивність психоемоційного напруження. Дослідження здійснювалося в онлайн-форматі з використанням платформи GoogleForms, що дало змогу залучити респондентів які працюють віддалено та гарантувати анонімність, добровільність участі й конфіденційність результатів.

Процес емпіричного дослідження мав чітку структуровану послідовність і охоплював підготовчий, організаційний, діагностичний, аналітичний та узагальнювальний етапи. На підготовчому етапі було проведено глибокий аналіз наукових джерел, визначено теоретичні засади проблеми, уточнено об'єкт, предмет, мету та завдання роботи. Також здійснено добір і адаптацію психодіагностичних методик, розроблено план дослідження, створено онлайн-анкету, визначено процедуру збору та обробки даних. Діагностичний етап передбачав тестування респондентів за комплексом стандартизованих інструментів, спрямованих на оцінку рівня стресу, тривожності, емоційного виснаження, особливостей копінг-поведінки

та самоефективності. Подальший аналіз результатів здійснювався із застосуванням статистичних методів, що забезпечило достовірність отриманих емпіричних показників і можливість виявлення міжпоказникових взаємозв'язків.

У межах другого розділу було використано п'ять послідовних психодіагностичних методик, що дозволили комплексно оцінити як емоційно-негативну, так і ресурсно-регуляторну складові психічного стану ІТ-фахівців. Методика Maslach Burnout Inventory (MBI) дала можливість оцінити рівень професійного вигорання через вимірювання показників емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. За допомогою Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) було визначено рівні тривожності та депресивних тенденцій, що відображають внутрішню напруженість і психоемоційне виснаження. Методика Perceived Stress Scale (PSS-10) дала змогу виявити суб'єктивне сприйняття стресу, тобто те, наскільки людина відчуває себе перевантаженою, пригніченою чи позбавленою контролю над подіями. Застосування Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) дозволило дослідити провідні стратегії подолання стресу — проблемно-орієнтовані, емоційно-орієнтовані та унікальні, що відображають характер реагування особистості у складних ситуаціях. І нарешті, General Self-Efficacy Scale (GSES) надала можливість кількісно оцінити рівень загальної самоефективності як ключового особистісного ресурсу, який визначає здатність особи успішно долати труднощі та регулювати власні емоційні реакції.

Добір зазначених методик ґрунтувався на їх високій валідності, надійності та можливості застосування до дорослих респондентів працездатного віку. Вони дозволили не лише кількісно оцінити окремі показники психоемоційного стану, а й виявити взаємозв'язки між ними, що є важливим для комплексного розуміння механізмів формування стресу та вигорання. Такий підхід забезпечив багатовимірний аналіз досліджуваного

феномену, поєднуючи емоційно-поведінкові аспекти з індивідуально-ресурсними характеристиками.

Узагальнюючи результати проведеної емпіричної роботи, можна зазначити, що другий розділ заклав науково-методичну основу для подальшого аналізу та інтерпретації отриманих даних. Детально описані дослідження, ретельна характеристика вибірки та використання валідних методик дозволили забезпечити достовірність, надійність і обґрунтованість емпіричних висновків. Використаний комплекс методик дав змогу отримати повну картину емоційного стану фахівців ІТ-сфери, визначити наявні ресурси та потенційні зони ризику для розвитку професійного вигорання.

Таким чином, результати другого розділу створили емпіричний фундамент для виявлення взаємозв'язків між рівнем негативних психоемоційних станів та особистісними ресурсами фахівців ІТ-сфери, що стане основою для подальшого статистичного аналізу, формулювання висновків і розробки практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання й підвищення психологічної стійкості працівників галузі.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРИТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ

3.1 Аналіз результатів діагностики негативних психоемоційних станів

Емпіричне дослідження було спрямоване на виявлення психологічних особливостей прояву негативних психоемоційних станів серед фахівців ІТ-сфери, а також визначення рівня розвитку особистісних ресурсів, що забезпечують подолання професійного стресу та емоційних навантажень.

У межах розділу представлено результати п'яти психодіагностичних методик: Maslach Burnout Inventory (MBI), Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), Perceived Stress Scale (PSS-10), Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) та General Self-Efficacy Scale (GSES).

Отримані показники дозволили сформувати багатовимірну картину психоемоційного функціонування ІТ-фахівців та виявити структурні закономірності емоційного реагування у професійному середовищі.

Вибірка налічувала 62 учасники — чоловіки та жінки віком від 20 до 53 років, представники різних напрямків ІТ-сфери. Усі респонденти проходили тестування онлайн, забезпечуючи повну анонімність та достовірність відповідей. На першому етапі було проведено розподіл даних за кожною методикою, що дозволило оцінити рівні психоемоційної напруги, емоційного виснаження, суб'єктивного стресу та індивідуальних особливостей копінгу.

Результати за методикою Maslach Burnout Inventory (MBI)

Методика К. Маслач і С. Джексона (MBI) дала змогу кількісно оцінити вираженість трьох основних компонентів синдрому професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень.

У таблиці 3.1 подано середні значення, а також відсотковий розподіл респондентів, за рівнями кожної шкали.

Таблиця 3.1. Середні показники за шкалою MaslachBurnoutInventory

Шкала	Загальне середнє значення	Низький рівень, (%)	Середній рівень, (%)	Високий рівень, (%)
ЕЕ — Емоційне виснаження	28,3	14,5	25,8	59,7
DP — Деперсоналізація	12,7	17,7	32	50
РА — Особисті досягнення	29,9	22,6	23	54,8

Аналіз наведених даних дозволяє зробити висновок, що найбільш вираженим компонентом вигорання є емоційне виснаження.

Згідно з таблицею, середнє значення за цією шкалою становить 28,3, що відповідає високому рівню, а 59,7 % респондентів мають значні прояви втоми, психоемоційного виснаження та втрати інтересу до роботи. Це свідчить про перехід напруження в хронічну фазу, коли навіть короткотривалий відпочинок не відновлює ресурсів.

Деперсоналізація виявлена на середньому рівні (12,7 бала), однак половина опитаних (50 %) демонструють ознаки емоційного відсторонення, зниження емпатії до колег і клієнтів, формалізації професійної взаємодії (рис. 3.1).

Показник редукції особистісних досягнень становив 29,9 бала, що свідчить про часткове зниження впевненості у власній професійній компетентності; 54,8 % респондентів повідомляють про відчуття зниження результативності, неефективності та вичерпання мотиваційних ресурсів.

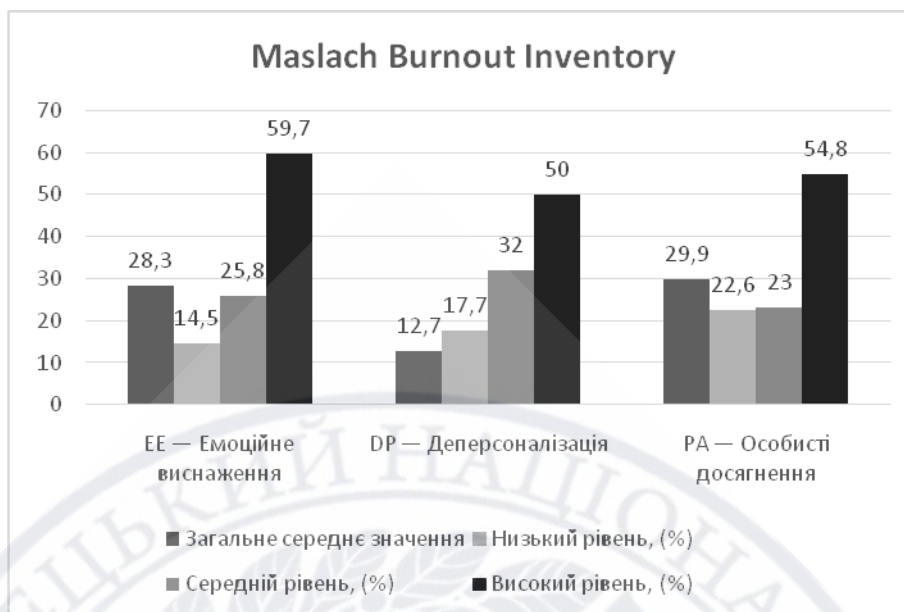


Рис. 3.1. Середні показники за шкалою Maslach Burnout Inventory

Отже, як видно на рисунку 3.1, домінування емоційного виснаження у структурі вигорання підтверджує його провідну роль у формуванні негативних психоемоційних станів. Згідно з моделлю К. Масlach (Maslach&Leiter, 2016), саме емоційне виснаження є так званим «ядром» синдрому, тоді як деперсоналізація виступає вторинним психологічним захистом, а редукція особистісних досягнень — наслідком когнітивно-емоційного виснаження. Для ІТ-сфери ці прояви закономірні, оскільки тривала концентрація, монотонність, багатозадачність і дефіцит емоційної підтримки часто призводять до виснаження нервово-психічних ресурсів і втрати інтересу до професійної діяльності.

Рівень тривожності та депресивних проявів за HADS

Для оцінки рівня тривожності та депресивних проявів у фахівців ІТ-сфери була використана методика HADS, яка дає змогу провести первинну оцінку проявів тривожності та депресивності у людей, що не мають встановлених психіатричних діагнозів. Методика містить дві окремі шкали: HADS-A (тривога) та HADS-D (депресія).

Отримані результати представлено в таблиці 3.2, що відображає середні значення за кожною шкалою, а також розподіл респондентів за рівнями емоційних проявів.

Таблиця 3.2 Середні показники за методикою Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS).

Шкала	Загальне середнє значення	Норма, (%)	Пограничний, (%)	Клінічно виражена, (%)
Тривога	8,6	41,9	27,4	30,6
Депресія	7,9	50	27,4	22,6

Використання методики Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) дозволило виявити підвищений рівень тривоги серед опитаних. Середній показник тривоги за шкалою HADS-A становить 8,6 бала. Майже третина учасників опитування (30,6%) демонструють клінічно виражену тривогу.

Депресивні прояви (HADS-D) мають середнє значення 7,9 бала, що також відповідає пограничному рівню. У 22,6 % респондентів виявили клінічно виражені симптоми депресії - емоційне пригнічення, зниження енергії та втрати інтересу до діяльності. Це корелює з підвищеним рівнем емоційного виснаження, виявленим за попередньою методикою MBI.

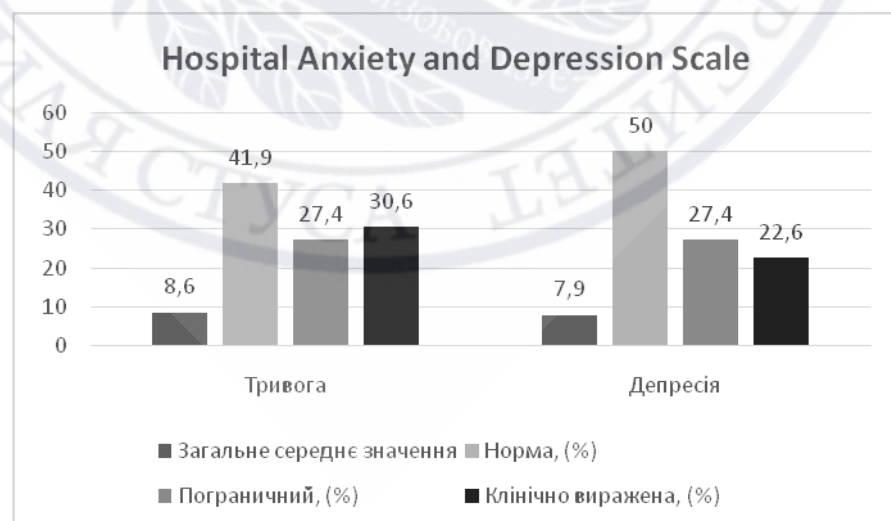


Рис. 3.2. Середні показники за методикою Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)

Поєднання підвищених показників за обома шкалами, зображене на рисунку 3.2, свідчить про наявність хронічної внутрішньої напруги, на фоні високої відповідальності, ризику помилок та інтенсивного інформаційного середовища. Варто також врахувати екзистенційну невизначеність зумовлену військовими подіями в країні, яка виступає додатковим чинником зростання тривожності.

Високі показники тривоги можуть виступати тригерами розвитку професійного вигорання, тоді як депресивні тенденції частіше є його наслідком. Таким чином, дані HADS підтверджують емоційне перевантаження та потребу у розвитку навичок стресорегуляції.

Рівень суб'єктивного сприйняття стресу (PSS-10)

Для оцінки суб'єктивного переживання стресу серед фахівців ІТ-сфери була використана шкала PSS-10, розроблена С. Коеном. Методика дозволяє визначити, наскільки події останнього місяця сприймаються людиною як напружені, неконтрольовані чи перевантажувальні, і є однією з найбільш валідних шкал для оцінки суб'єктивного стресу у загальній популяції.

Отримані результати свідчать про переважання помірному та високого рівнів стресу серед респондентів. Середній показник за шкалою становить 23 бали, що відповідає середньому рівню, однак розподіл результатів демонструє тенденцію до хронічної емоційної напруги. У 40,3 % учасників спостерігається високий рівень стресу, 46,8 % — помірний, і лише 12,9 % мають низький рівень стресу.

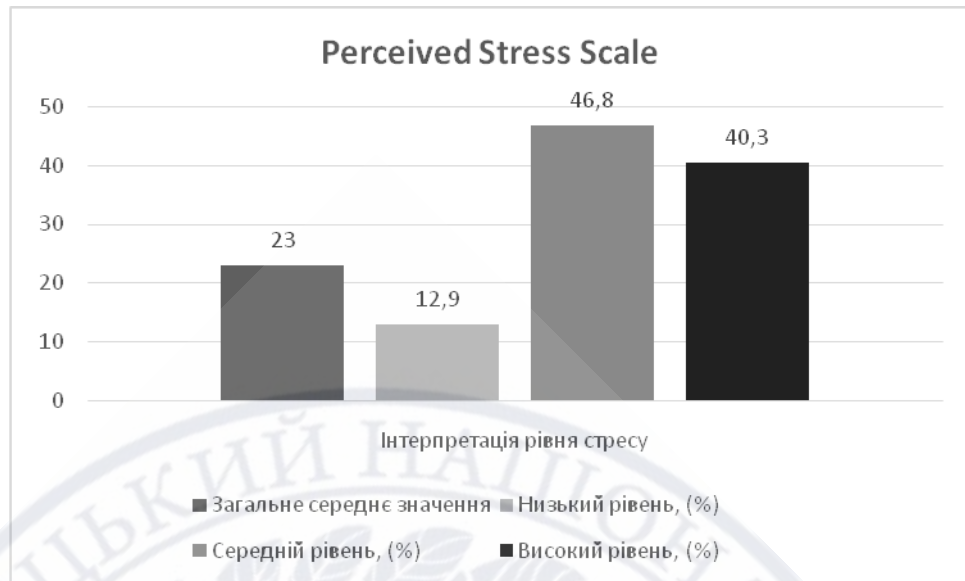


Рис. 3.3. Середні показники за методикою *PerceivedStressScale* (PSS-10)

На рисунку 3.3 візуально показано пропорційне співвідношення трьох рівнів стресу, а саме:

- середній рівень стресу є найпоширенішим;
- високий рівень стресу займає майже таку саму частку, що свідчить про підвищену вразливість до психоемоційного перенавантаження;
- низький рівень стресу зустрічається лише у незначній частини вибірки.

Отже, ці результати підтверджують, що більшість ІТ-фахівців перебуває у стані перманентної емоційної напруги, що є характерним для професій з високою когнітивною інтенсивністю, частими дедлайнами, високими вимогами до точності, постійними змінами технологій і надлишком інформації.

Показники підтверджують модель суб'єктивного стресу С. Коена, відповідно до якої рівень переживання стресу залежить не стільки від об'єктивних подій, скільки від їх суб'єктивної оцінки, яка значною мірою обумовлена індивідуальними когнітивними реакціями, рівнем самооефективності та особистісними ресурсами.

Таким чином, результати PSS-10 підтверджують необхідність розвитку навичок стресорегуляції, підвищення самооефективності та формування адаптивних копінг-стратегій у середовищі ІТ-спеціалістів.

Копінг-стратегії за методикою CISS

Coping Inventory for Stressful Situations (CISS), було використано для оцінки стратегій подолання стресових ситуацій ІТ-спеціалістами. Дана методика дозволила визначити основні стилі реагування: проблемно-орієнтований, емоційно-орієнтований та уникаючий копінг.

Ця методика є однією з найбільш надійних у галузі психології стресу й дозволяє комплексно оцінити, наскільки ефективно особа використовує адаптивні та дезадаптивні моделі копінг-поведінки.

Аналіз отриманих даних відображений на Рис. 3.4 виявив, що у вибірці ІТ-фахівців переважають емоційно-орієнтований (51,6 %) та уникаючий (54,8 %) стилі копінгу, тоді як проблемно-орієнтований копінг, який вважається найбільш адаптивним, проявлений лише у 48,4 % учасників.

Проблемно-орієнтований стиль передбачає активний пошук рішень, аналіз ситуації, планування та формування конструктивних дій. Його середні показники вказують на те, що близько половини ІТ-фахівців здатні до раціональної саморегуляції у стресових умовах. Проте недостатня вираженість цього копінгу в іншій частині вибірки свідчить про потребу в тренуванні стратегій когнітивної перебудови, тайм-менеджменту та навичок вирішення проблем.

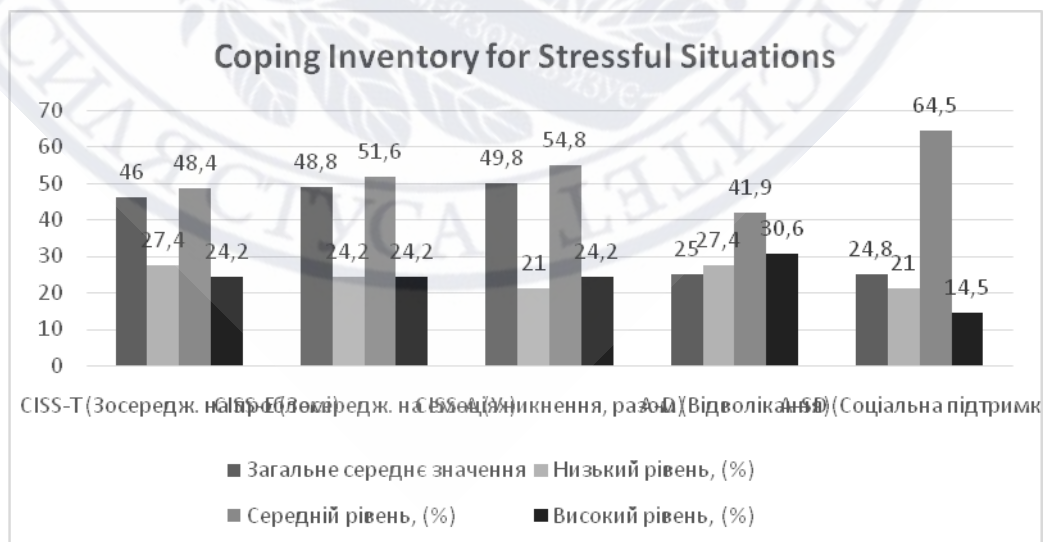


Рис. 3.4. Середні показники за методикою Coping Inventory for Stressful Situations

Переважання емоційно-орієнтованих стратегій свідчить про схильність фахівців реагувати на стрес через переживання, самозвинувачення, емоційну напругу та фіксацію на внутрішньому стані, замість зміни самої ситуації. У короткостроковій перспективі це може створювати відчуття розрядки, але довгостроково — сприяє емоційному виснаженню, підвищенню тривожності та ризику професійного вигорання. Така тенденція є очікуваною для ІТ-сфери, де домінують високі когнітивні навантаження, дефіцит часу і низька якість соціальної підтримки.

Найвищі показники зафіксовано за уникаючим стилем (54,8 %). Це свідчить про схильність частини працівників тимчасово відходити від проблеми через переключення уваги, уникання відповідальності, прокрастинацію або надмірне занурення у сторонні види діяльності. Оскільки уникання не усуває першопричину стресу, воно веде до накопичення психоемоційного напруження та збільшення ймовірності розвитку дистресу.

Отримані результати свідчать, що у більшості ІТ-спеціалістів домінують дезадаптивні копінг-стратегії, які не сприяють довгостроковому зниженню стресу. Переважання емоційного та уникаючого копіngu є характерним маркером виснаження ресурсної системи особистості і слугує індикатором схильності до формування негативних психоемоційних станів, зокрема тривожності та професійного вигорання.

У контексті моделі копінг-поведінки запропонованої Н. Ендлером та Дж. Паркером такі стратегії розглядаються як менш ефективні, оскільки вони не спрямовані на активну взаємодію зі стресором та забезпечують лише тимчасове емоційне полегшення або психологічне уникнення ситуації. Для ІТ-фахівців, діяльність яких характеризується високими когнітивними вимогами, швидкими змінами та необхідністю прийняття рішень у короткі терміни, подібні копіngи можуть посилювати психоемоційне напруження. Емоційна реакція та уникнення зменшують здатність діяти раціонально й

продумано, ускладнюють відновлення внутрішніх ресурсів і поступово ведуть до накопичення стресу.

У результаті формується дисбаланс між вимогами професійного середовища та можливостями особистості щодо їх регуляції, що підкреслює важливість розвитку конструктивних стратегій подолання. Проблемно-орієнтований копінг, на відміну від емоційного та уникаючого, дає змогу знижувати стрес шляхом активного впливу на ситуацію, оптимізації поведінки та підсилення суб'єктивного контролю над професійними завданнями. Саме тому зростає потреба у формуванні навичок саморегуляції, тренуванні стресостійкості та розвитку емоційної компетентності ІТ-фахівців — аспектів, що ляжуть в основу подальшої корекційно-профілактичної роботи.

Рівень загальної самоефективності (GSES)

Методика General Self-Efficacy Scale (GSES) дала змогу оцінити рівень узагальненої самоефективності — інтегрального переконання особистості у власній здатності успішно долати труднощі, впливати на перебіг подій та досягати поставлених цілей. Самоефективність розглядається у концепції А. Бандури як базовий особистісний ресурс, що визначає рівень мотивації, стресостійкість, здатність до саморегуляції та ефективність діяльності в умовах навантаження.

Середнє значення показника у вибірці становить 26,9 бала, що відповідає середньому рівню самоефективності. Це свідчить про те, що більшість ІТ-фахівців загалом вірять у власні можливості, здатні справлятися з типовими професійними труднощами та підтримувати продуктивність у ситуаціях помірного стресу.

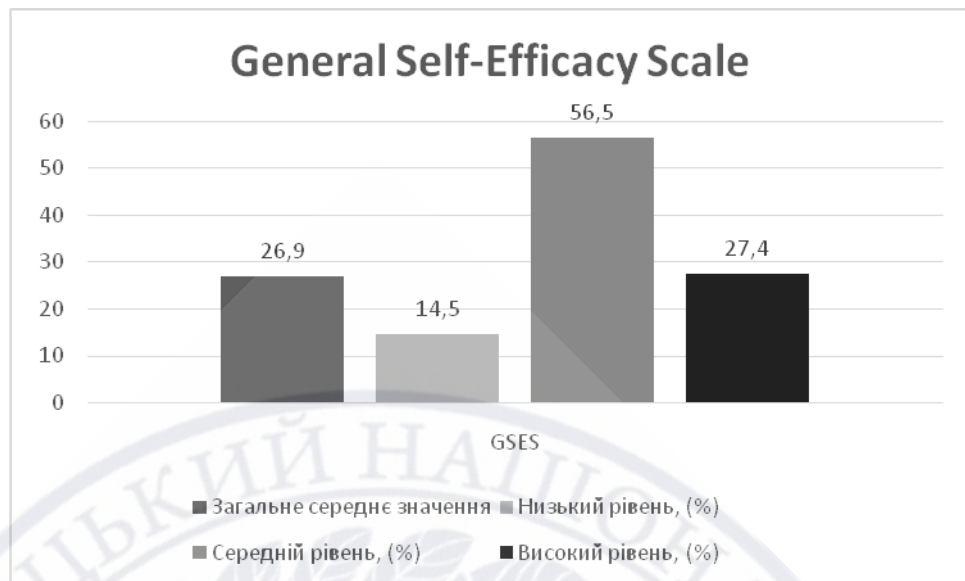


Рис. 3.5. Середні показники за методикою General Self-Efficacy Scale

Як видно з рис. 3.5., 27.4% респондентів відзначаються стабільною впевненістю у власних можливостях та високою здатністю впливати на результат діяльності. Для них характерні:

- ініціативність і рішучість,
- конструктивне ставлення до труднощів,
- швидке відновлення після стресу,
- менша схильність до емоційного виснаження.

Висока самоефективність виступає в якійсь мірі психологічним ресурсом-захисником, що знижує ризик професійного вигорання.

У 56,5% середні показники, це найчисельніша група вибірки. Представники цього рівня демонструють:

- достатній рівень упевненості у власних силах у стандартних ситуаціях;
- також зазвичай вони здатні впоратися з робочим навантаженням та типовими завданнями;
- при цьому в моменти підвищеної відповідальності можуть піддаватися сумнівам;
- зазвичай мають потребу в підтримці та зворотньому зв'язку;
- чергують конструктивні та емоційно-орієнтовані копінг-стратегії;

- їхня поведінка в умовах невизначеності не завжди стабільна та передбачувана.

Загалом працівники цієї групи здатні досить ефективно працювати у комфортних умовах, але при тривалому тиску, емоційній напрузі та з постійними дедлайнами можуть переживати нервову напругу, зниження ресурсу та мотивації. Це підкреслює необхідність напрацювання стресостійкості та зміцнення навичок саморегуляції.

Респонденти з низькою самоефективністю складають 14,5%, вони демонструють недостатню віру у власні можливості, що знижує їх здатність конструктивно долати труднощі. Вони частіше переживають:

- невпевненість і є досить самокритичними;
- знижену внутрішню мотивацію;
- емоційне виснаження;
- виражену тривожність;
- фрустрацію та сором;
- схильність до уникання або пасивних стратегій реагування.

Такі працівники є більш уразливими до хронічного стресу й професійного вигорання та здебільшого потребують цілеспрямованої психологічної підтримки.

Рівень самоефективності визначає, яким чином фахівець ІТ-сфери реагує на професійні труднощі, організовує власну діяльність та відновлює ресурси після стресу. Отже, більшість ІТ-фахівців загалом вірять у власні можливості й здатність ефективно долати труднощі. Проте помітна частина демонструє дефіцит упевненості та знижену внутрішню мотивацію, що підвищує ризик емоційного виснаження.

Високий рівень самоефективності виконує буферну функцію, послаблюючи вплив стресових факторів і сприяючи адаптивній саморегуляції, що підтверджується роботами А. Бандури (2006) та Р. Шварцера (2010).

Узагальнюючи видно що отримані результати свідчать, що більшість ІТ-фахівців перебувають у стані підвищеного емоційного напруження та часткової дезадаптації. Високі рівні емоційного виснаження, тривожності та стресу поєднуються з переважанням емоційно-уникаючих копінгів, що є ознакою емоційного виснаження ресурсної системи особистості. Водночас виявлено позитивні тенденції: у частини респондентів високий рівень самоефективності супроводжується помірним стресом і нижчими показниками вигорання, що підтверджує захисну роль особистісних ресурсів у подоланні негативних психоемоційних станів.

Таким чином, результати діагностики окреслюють дві групи фахівців:

1. Тих, що мають розвинені ресурси саморегуляції, орієнтовані на конструктивне вирішення проблем, і демонструють відносну емоційну стабільність;
2. Та тих, що схильні до уникання, емоційного реагування та накопичення напруження, що підвищує ризик хронічного стресу й професійного вигорання.

Ці висновки підтверджують взаємозалежність між негативними психоемоційними станами та особистісними ресурсами, і визначають напрями подальшої роботи — розвиток самоефективності, навчання конструктивному копінгу та впровадження профілактичних програм емоційного вигорання у середовищі ІТ-компаній.

Узагальнюючи отримані результати результати комплексної діагностики психоемоційного стану ІТ-фахівців показали наявність вираженої емоційної напруги та часткової дезадаптації, що проявляється у високому рівні емоційного виснаження, підвищеній тривожності, значному суб'єктивному відчутті стресу та переважанні неадаптивних копінг-стратегій. Узагальнені дані п'яти методик дозволили окреслити системний характер негативних психоемоційних проявів та визначити їхній взаємозв'язок із особистісними ресурсами ІТ-спеціалістів.

За методикою Maslach Burnout Inventory встановлено, що центральним проявом вигорання у вибірці є емоційне виснаження, яке досягло високих значень у більшості респондентів. Це свідчить про тривалу дію когнітивних та емоційних навантажень, властивих ІТ-сфері. Деперсоналізація та редукція особистісних досягнень проявилися на середньому рівні, утім їхній поширений характер вказує на формування емоційного відсторонення та зниження професійної впевненості.

Дані HADS демонструють наявність пограничної та клінічно вираженої тривоги, а також ознак емоційної пригніченості у частини опитаних, що підтверджує загальний негативний фон психоемоційного функціонування. Показники PSS-10 засвідчили високий рівень суб'єктивного стресу, що узгоджується з моделлю когнітивної оцінки стресу та підкреслює домінування внутрішнього відчуття перенапруження.

Аналіз копінг-стратегій за CISS засвідчив тенденцію до емоційного реагування та уникання, що є маркерами виснаження ресурсної системи особистості й непродуктивних механізмів саморегуляції. Такий стиль поведінки не сприяє подоланню професійних труднощів і потенційно підсилює негативні психоемоційні стани.

Оцінка рівня загальної самоефективності (GSES) виявила переважання середнього рівня впевненості у власних можливостях, однак значна частина респондентів демонструє знижені показники, що посилює їхню емоційну вразливість. Водночас дані GSES підтвердили буферну роль особистісних ресурсів, адже високі показники самоефективності корелюють із нижчими рівнями тривоги, стресу та вигорання.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що психоемоційний стан ІТ-фахівців у вибірці характеризується:

- підвищеним рівнем емоційної та фізичної втоми;
- тенденцією до формування негативних емоційних станів;
- недостатнім рівнем адаптивних копінг-механізмів;

- нерівномірно сформованою системою особистісних ресурсів;
- високими ризиками розвитку хронічного стресу та професійного вигорання.

Отримані дані підкреслюють потребу у цілеспрямованій психологічній підтримці, розвитку навичок саморегуляції, формуванні адаптивних копінг-стратегій та зміцненні особистісних ресурсів.

3.2. Статистичний аналіз отриманих результатів.

Для поглибленого розуміння особливостей психоемоційного функціонування ІТ-фахівців та виявлення структурних закономірностей між негативними психоемоційними станами й особистісними ресурсами було проведено статистичний аналіз отриманих даних.

У підпункті 3.1 увага була зосереджена переважно на середніх значеннях, рівнях вираженості показників та їх якісній інтерпретації, — тоді як у цьому підрозділі є необхідність оцінити глибші взаємозв'язки вимірюваних психоемоційних показників та їх внутрішню структуру.

Статистичний аналіз передбачав розрахунок медіани, дисперсії та коефіцієнтів кореляції Пірсона для всіх психодіагностичних методик (MBI, HADS, PSS-10, CISS, GSES). Застосування цих показників дала можливість комплексно оцінити:

- центральну тенденцію (через медіану), що дозволяє визначити типовий або "найхарактерніший" рівень прояву психоемоційних станів;
- ступінь розкиду даних (через дисперсію), що відображає однорідність або варіативність реакцій учасників;
- взаємозв'язки між шкалами (через кореляційний аналіз), що дозволяє з'ясувати, які показники підсилюють або послаблюють один одного, та виявити чинники ризику й ресурси психоемоційної стабільності.

Обрані методи статистичного аналізу відповідають інтервальному характеру отриманих даних, забезпечують достатню точність інтерпретації та

дозволяють підтвердити або спростувати теоретичні висновки, представлені у попередніх розділах роботи. Таким чином, статистичний аналіз виступає ключовою складовою емпіричного етапу дослідження, забезпечуючи валідність, наукову обґрунтованість і доказовість результатів.

Далі представлено числові значення та інтерпретація трьох основних статистичних показників — медіани, дисперсії та кореляційного аналізу — які дозволяють комплексно оцінити стабільність результатів, визначити типові значення, а також виявити взаємозалежності між ключовими психологічними параметрами, що лежать в основі формування негативних психоемоційних станів.

У процесі статистичного аналізу одним із ключових показників, що використовувався для оцінювання емпіричних даних, стала медіана. На відміну від середнього арифметичного, яке може бути зміщене за рахунок поодиноких дуже високих або дуже низьких результатів, медіана відображає центральне та найбільш типове значення вибірки, тобто ту точку, яка ділить усі отримані дані навпіл. У психологічних дослідженнях, зокрема у вивченні психоемоційних станів, медіана є особливо важливою, оскільки показники учасників часто мають нерівномірний розподіл, тобто показники можуть зміщатися або у бік занижених значень, або навпаки, у бік підвищених значень - наприклад, коли частина ІТ-фахівців демонструє вкрай високий рівень стресу чи тривоги, що може спотворювати середній бал. Саме тому медіана дозволяє точніше оцінити типовий рівень емоційного виснаження, стресу, тривожності та копінг-стратегій, не враховуючи крайніх відхилень.

У контексті цього дослідження медіана виконала функцію показника, що фіксує реальний, притаманний більшості учасників опитування рівень психоемоційних проявів, дозволяючи зіставити його із середнім значенням та оцінити можливі диспропорції у вибірці. Отримані результати медіани дозволили виявити цілу низку закономірностей.

Показник медіани за шкалою емоційного виснаження (**EE = 30**) відповідає високому рівню, відповідно принаймні половина ІТ-фахівців демонструє виражені симптоми психоемоційного виснаження. Це свідчить про хронічне емоційне напруження, високе когнітивне навантаження та стресові фактори, які здебільшого є типовими умовами професійного функціонування більшості представників вибірки.

Таким чином, високий показник медіани підтверджує тенденцію до формування тривалого виснаження як характерної риси психоемоційного стану ІТ-фахівців.

Для деперсоналізації показник медіани (**DP = 12,5**) відповідає середньомурівню, що свідчить про помірну вираженість емоційного дистанціювання та формального ставлення до професійних обов'язків. характерного для половини досліджуваних. Це означає, що для центральної частини вибірки характерні прояви легкого відсторонення та зниження емоційної включеності у професійну взаємодію, однак без переходу до високих або деструктивних форм цинізму. Значення медіани відображає найбільш типовий для респондентів рівень деперсоналізації, не порушений впливом крайніх показників.

Для редукції особистісних досягнень (**PA = 31**) показник медіани загалом відповідає середньому рівню з тенденцією до зниження відчуття власної ефективності у частини респондентів. Це свідчить про нерівномірність розподілу оцінок, коли частина ІТ-фахівців суттєво знецінює власні результати.

Показники медіани за шкалами HADS демонструють, що тривога (**HADS-A = 8,5**) відповідає пограничному рівню, характерному для значної частини респондентів. Це свідчить про підвищене емоційне напруження та тенденцію до зростання тривожності в умовах професійного стресу. Депресивні прояви (**HADS-D = 7,5**) відповідають нормальному рівню, однак значення медіани знаходиться на верхній межі норми, що вказує на наявність

окремих субклінічних симптомів у частини респондентів. У загальному такі результати підтверджують загальну тенденцію до підвищеного психоемоційного напруження серед ІТ-фахівців, що проявляється у втомлюваності, нестабільності емоційного фону та зниженні ресурсності.

За шкалою PSS-10 (**медіана = 24,5**) типовий рівень відображає середній рівень переживаного стресу, що є характерним для професій з високими когнітивними вимогами. Медіана тут показує, що половина ІТ-фахівців систематично перебуває у стані помірної емоційної напруги, незалежно від поодиноких високих або низьких результатів.

За шкалою PSS-10 (**медіана = 24,5**) рівень сприйнятого стресу відповідає верхній межі середнього рівня, що є характерним для професій із високими когнітивними та інформаційними навантаженнями. Показник медіани демонструє, що переважна частина ІТ-фахівців перебуває у стані помірно-підвищеної емоційної напруги, незалежно від наявності окремих індивідуальних показників. Це свідчить про стабільно високий суб'єктивний рівень стресу, типовий для даної вибірки, та узгоджується з моделлю суб'єктивного стресу С. Коена.

Для методики CISS показники медіани виявилися наступними: емоційний копінг (**E = 49**), унікаючий копінг (**A = 50**) та відносно менший проблемно-орієнтований копінг (**T = 47**). Медіанні значення підтверджують, що для більшості респондентів характерні саме емоційно-реактивні та унікаючі форми поведінки, а не конструктивні способи розв'язання проблем. Саме медіана дозволила побачити, що ці копінг-стратегії не просто присутні, а є типовими для більшої частини вибірки.

Медіанне значення загальної самоефективності (**GSES = 28**) свідчить про середній рівень упевненості у власних можливостях, що узгоджується з іншими результатами дослідження. Більшість ІТ-фахівців мають достатній базовий ресурс для виконання професійних завдань, хоча у складних або нестандартних ситуаціях внутрішня стійкість може бути недостатньою.

Використання медіани дозволило об'єктивно відобразити типовий рівень самоефективності, оскільки цей показник не зазнає впливу крайніх значень та точніше відображає реальну структуру вибірки.

Усі медіанні значення за попередніми методиками відображені на рисунку 3.6.

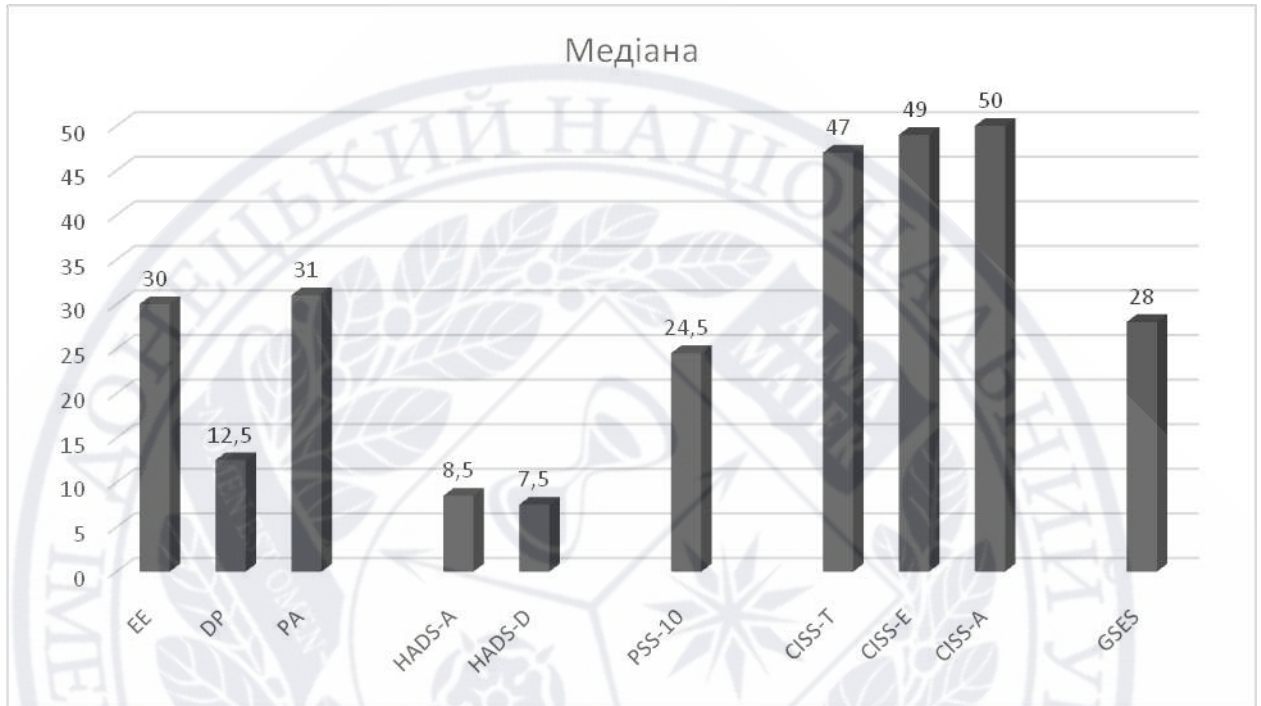


Рис. 3.6. Медіанні значення за шкалами MBI, HADS, PSS-10, CISS та GSES, що відображають типові рівні психоемоційних проявів у досліджуваній вибірці.

Узагальнення отриманих медіан показує, що типовий ІТ-фахівець перебуває у стані помірно підвищеної емоційної напруги, демонструє високий рівень виснаження, помірну тривожність, схильність до емоційно-уникаючих копінгів та середній рівень самоефективності. Це створює підґрунтя для інтегрованого аналізу дисперсій і кореляцій, які дозволяють глибше зрозуміти варіативність та взаємозв'язки між психоемоційними параметрами.

У продовження статистичного аналізу важливою характеристикою емпіричних даних стала дисперсія — показник, що відображає ступінь розкиду значень відносно середнього. На відміну від медіани, яка демонструє

типове значення, дисперсія дає уявлення про те, наскільки однорідною чи варіативною є вибірка.

У цьому дослідженні дисперсія виступала показником, що відображає ступінь неоднорідності психоемоційних проявів серед ІТ-фахівців. Високі її значення свідчать про значну різницю у переживаннях респондентів, тоді як низькі — про відносну подібність їхніх емоційних реакцій. Отримані результати дали змогу простежити ключові закономірності у структурі негативних психоемоційних станів та пов'язаних із ними особистісних параметрів.

Для емоційного виснаження (**ЕЕ, дисперсія = 140,97**) зафіксовано один із найвищих показників розкиду, що відображає суттєву неоднорідність показників у вибірці. Хоча медіанне значення і вказало на типовий високий рівень виснаження, індивідуальні результати демонструють значний розкид, адже одна частина ІТ-фахівців перебуває у стані критичного виснаження, тоді як інші — демонструють значно нижчі показники. Така варіативність підкреслює складність феномена та індивідуальну чутливість до стресорів у цій професійній групі.

Для деперсоналізації (**DP, дисперсія = 48,41**) показник є помітно нижчим, що свідчить про відносну однорідність переживань у респондентів. Це означає, що більшість учасників мають схожий рівень емоційного дистанціювання, який узгоджується з типовим середнім показником, відображеним медіаною.

Для редукції особистісних досягнень (**РА, дисперсія = 71,5**) виявлено помірний рівень варіативності, що свідчить про помітні індивідуальні відмінності у сприйнятті власної професійної ефективності. У частини ІТ-фахівців спостерігається знижене відчуття результативності та тенденцію до самознецінення, тоді як інші зберігають стабільно позитивну оцінку власних досягнень. Такий розкид підтверджує, що показник РА у вибірці має

нерівномірний характер і відображає різні рівні мотиваційної включеності та самооцінки, що є типовим для оцінки даної шкали у MBI.

Показники дисперсії за методикою HADS демонструють помірний рівень варіативності у переживанні тривоги (**HADS-A = 18,49**) та депресивних проявів (**HADS-D = 14,68**). Це означає, що більшість респондентів мають показники тривоги та депресивності, зосереджені поблизу центральних значень. Це означає, що емоційний стан типового ІТ-фахівця перебуває в межах подібного рівня напруження. Водночас наявний розкид демонструє, що у частини учасників прояви тривоги й депресивних симптомів є більш вираженими, ніж у «середнього» представника вибірки. Таким чином, помірна дисперсія підтверджує існування індивідуальних відмінностей у переживанні емоційних станів, але без значних крайніх коливань або різкого розщеплення вибірки.

За шкалою суб'єктивного стресу PSS-10 (**дисперсія = 60,92**) спостерігається доволі висока варіативність показників. Це означає, що ІТ-фахівці відчувають стрес у різному ступені — від помірного до високого. Медіана засвідчила типовий середній рівень сприйнятого стресу, проте широкий розкид значень вказує, що частина респондентів переживає суттєво інтенсивніший стрес у порівнянні з переважною частиною вибірки. Це вказує на неоднорідність вибірки та наявність окремої підгрупи працівників, які перебувають у стані підвищеної емоційної напруги.

Дисперсія копінг-стратегій за методикою CISS (**T = 72,28; E = 76,15; A = 64,25**) свідчить про виражену індивідуальну різноманітність у способах подолання стресу серед ІТ-фахівців. Найбільший розкид спостерігається за шкалою емоційно-орієнтованого допінгу (**E = 76,15**), що вказує на значні відмінності у тому, як учасники опитування переживають та реагують на стрес — від високої емоційної чутливості до відносно стриманих реакцій. Показники унікаючого копінгу (**A = 64,25**) та проблемно-орієнтованого допінгу (**T = 72,28**) також свідчать про помітну різноманітність у способах

реагування на стрес. Це означає, що учасники користуються різними поведінковими та когнітивними стратегіями для подолання напруження. Така варіативність зумовлена індивідуальними особливостями, різним рівнем особистісних ресурсів та специфічними вимогами їхньої професійної діяльності.

Показник дисперсії для GSES (39) вказує на помірну варіативність рівня загальної самоефективності серед ІТ-фахівців. Це означає, що попри типовий середній показник медіани (28), у вибірці є учасники, які демонструють істотно вищу впевненість у власних можливостях, тоді як інші мають нижчий рівень внутрішньої опори та здатності до ефективної саморегуляції. Такий розподіл підкреслює індивідуальні відмінності у силі особистісних ресурсів, що є важливим у контексті оцінки вразливості до професійного вигорання та хронічного стресу.

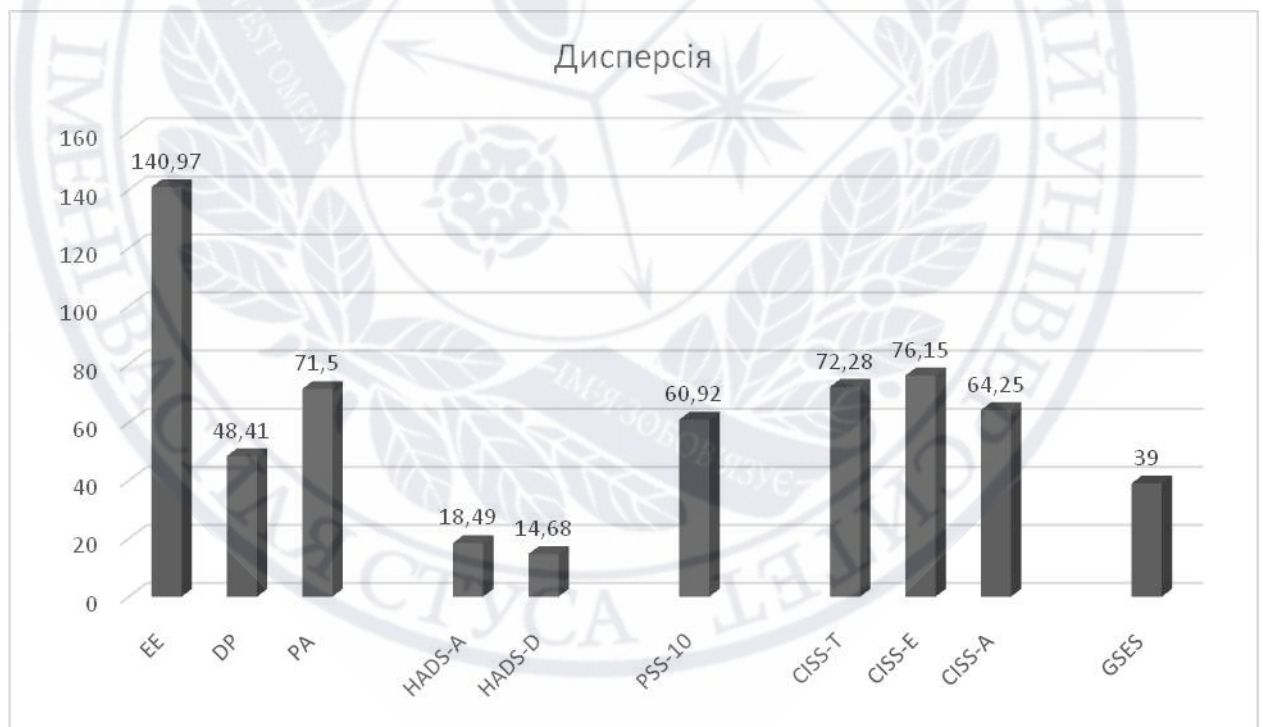


Рис. 3.7. Дисперсія показників за окремими психологічними шкалами

Загальний аналіз дисперсійних показників продемонстрував, що психоемоційні стани та особистісні характеристики ІТ-фахівців мають різний ступінь варіативності. Найбільший розкид спостерігається у показниках емоційного виснаження та копінг-стратегій, що свідчить про суттєві

індивідуальні відмінності у реакціях на професійний стрес. Помірна варіативність характерна для редукції особистісних досягнень, суб'єктивного стресу та загальної самоефективності, що вказує на часткову різнорідність досвіду й ресурсності учасників. Найменший розкид зафіксовано за тривогою та депресивністю, що свідчить про відносно схожі рівні емоційного напруження серед більшості респондентів.

Таким чином, дисперсійний аналіз підтверджує, що психоемоційні реакції ІТ-фахівців є неоднорідними, а рівень чутливості до стресу та особливості особистісних ресурсів можуть істотно відрізнятись між респондентами.

Такі результати вказують на необхідність подальшого кореляційного аналізу, який дозволить з'ясувати характер взаємозв'язків між окремими психоемоційними показниками та визначити, які фактори можуть посилювати чи послаблювати прояви негативних станів.

Кореляційний аналіз, проведений за коефіцієнтом Пірсона, дозволив виявити систему взаємозв'язків між ключовими психологічними показниками — психоемоційними станами, рівнем стресу, особливостями копінг-поведінки та загальною самоефективністю. Отримані значення демонструють не лише окремі статистичні зв'язки, але й формують цілісну картину функціонування психоемоційної сфери ІТ-фахівців, що дозволяє глибше зрозуміти механізми формування негативних станів та визначити групи ризику.

1. Взаємозв'язки між компонентами професійного вигорання (MBI)

Найпотужніший позитивний зв'язок встановлено між емоційним виснаженням та деперсоналізацією ($EE \leftrightarrow DP, r = 0,88$). Такий високий коефіцієнт свідчить, що зростання виснаження практично закономірно супроводжується емоційним «відстороненням», байдужістю та зведенням професійних контактів до формальних, менш емпатійних взаємодій. Це

підтверджує модель Масlach, де деперсоналізація описується як вторинний механізм психологічного захисту при надмірному навантаженні.

Натомість емоційне виснаження практично не пов'язане зі зниженням особистісних досягнень ($EE \leftrightarrow PA, r = -0,02$), а деперсоналізація має слабкий негативний зв'язок з PA ($DP \leftrightarrow PA, r = -0,13$). Це вказує на те, що зниження відчуття професійної ефективності у IT-фахівців зумовлюється не лише рівнем емоційного виснаження, а може бути опосередковане іншими факторами — стилем мислення, перфекціонізмом, відсутністю зворотного зв'язку, емоційної підтримки чи організаційною культурою.

2. Тривожні та депресивні прояви і їхній внесок у психоемоційні стани

Помірний позитивний зв'язок між тривожністю та репресивністю ($HADS-A \leftrightarrow HADS-D, r = 0,46$) підтверджує тенденцію до поєднання цих станів у частини респондентів. Проте показник не є високим, що вказує на те, що у значної частини IT-фахівців тривога і депресивні прояви виникають незалежно або проявляються у різних комбінаціях.

Тривожність має виражений позитивний зв'язок з емоційним виснаженням ($HADS-A \leftrightarrow EE, r = 0,53$) та помірний — із деперсоналізацією ($HADS-A \leftrightarrow DP, r = 0,13$). Тривожність виступає значущим чинником, що сприяє переходу від стану напруження до формування вигорання, оскільки посилює емоційне виснаження та спричиняє зростання емоційного відсторонення.

Депресивні прояви також пов'язані з емоційним виснаженням ($HADS-D \leftrightarrow EE, r = 0,50$) та деперсоналізацією ($HADS-D \leftrightarrow DP, r = 0,34$), що вказує на стійке погіршення емоційного стану в частини працівників та підвищений ризик формування хронічного стресового виснаження.

3. Кореляції з суб'єктивним стресом (PSS-10)

Суб'єктивний стрес має помірний зв'язок з емоційним виснаженням ($PSS \leftrightarrow EE, r = 0,41$), що підтверджує вплив стресу на розвиток професійного вигорання.

Цікаво, що кореляційні зв'язки між рівнем стресу та показниками тривожності й депресивності виявилися слабкими та негативними (наприклад, $PSS-10 \leftrightarrow HADS-D, r = -0,24$). Це може означати, що у IT-спеціалістів стрес проявляється переважно у формі когнітивного перевантаження та емоційної втоми, але не обов'язково переходить у клінічні емоційні симптоми. Іншими словами, переживання стресу у цієї професійної групи має специфічну структуру: воно переважно пов'язане із функціональним виснаженням та напруженням, ніж із розвитком чітко виражених тривожних або депресивних станів.

Зв'язки з копінгами також слабкі та різноспрямовані, що свідчить про те, що стрес у цій вибірці радше пов'язаний з загальними умовами праці, а не з стратегіями його подолання.

4. Структура взаємозв'язків між копінг-стратегіями (CISS)

Очікувано виявлені високі кореляції між емоційно-орієнтованим та унікаючим копінгом ($CISS-E \leftrightarrow CISS-A, r = 0,88$) та між проблемно-орієнтованим і емоційним копінгом ($CISS-T \leftrightarrow CISS-E, r = 0,88$). Це свідчить про те, що стиль реагування на стрес у більшості працівників є комплексним, тобто домінування однієї стратегії фактично передбачає схильність до інших дезадаптивних способів реагування.

Цікавим фактом є те, що тривога та депресія мають дуже слабкі зв'язки з копінгами. Це може означати, що у вибірці IT-фахівців емоційні стани не трансформуються безпосередньо у певні моделі поведінки, а зосереджуються переважно на внутрішніх переживаннях, тим самим підсилюючи відчуття внутрішньої нестабільності.

5. Роль самоефективності (GSES) у психоемоційній стабільності

Загальна самоефективність має слабкі негативні зв'язки з емоційним виснаженням ($GSES \leftrightarrow EE, r = -0,13$) і деперсоналізацією ($GSES \leftrightarrow DP, r = -0,18$), проте, це підтверджує її захисну функцію: чим вища впевненість у власних силах, тим нижче ризик появи вигорання.

Відсутність істотних зв'язків із тривожністю та депресивністю свідчить, що самоефективність у цій вибірці пов'язана передусім із професійним функціонуванням, а не із загальним емоційним фоном.

Водночас позитивний зв'язок спостерігається між GSES та унікаючим допінгом ($GSES \leftrightarrow CISS-A, r = 0,21$), та демонструє цікавий результат. Він відображає схильність частини ІТ-фахівців, які настільки покладаються на власні сили, що просто ігнорують зовнішню допомогу чи підтримку, цей же момент тимчасово зменшує виникнення стресових ситуацій.

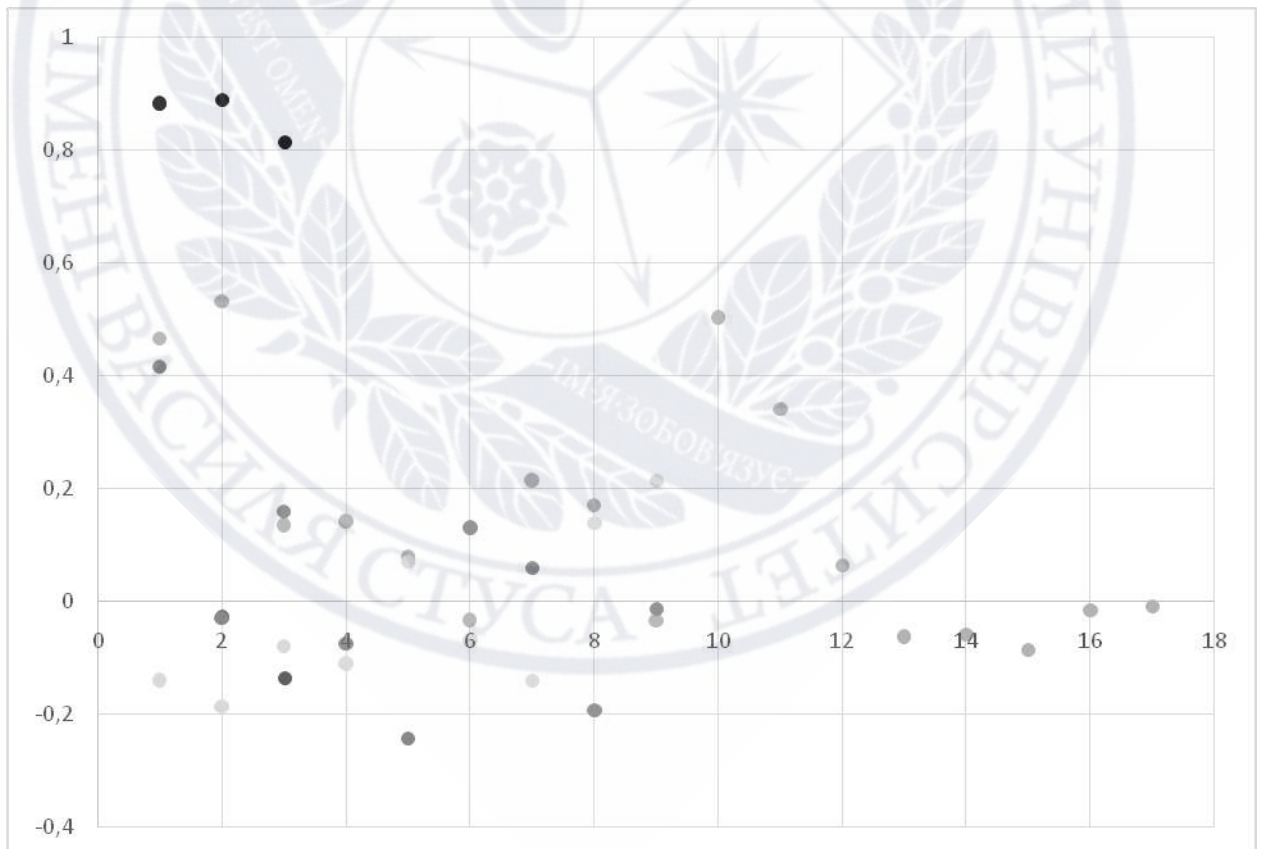


Рис. 3.8. Кореляційна матриця показників психоемоційних станів та особистісних ресурсів за r -Пірсона.

Кореляційний аналіз показав, що психоемоційні стани ІТ-фахівців формують цілісну, але нерівномірну систему взаємозв'язків. ЦентRALЬНОЮ ланкою у цій системі виступає емоційне виснаження, яке пов'язане з деперсоналізацією, тривожністю та стресом. Деадаптивні копінг-стратегії тісно пов'язані між собою, але не мають значущого впливу на рівні тривоги та депресії. Самоефективність виконує стабілізуючу функцію, хоч і не є домінуючим фактором у регуляції емоційних станів.

Отримані результати підтверджують складну, багаторівневу природу психоемоційного реагування в ІТ-сфері та підкреслюють необхідність подальшої розробки програм профілактики професійного виснаження, розвитку конструктивних копінг-стратегій і зміцнення особистісних ресурсів.

3.3. Корекційна програма профілактики вигорання серед ІТ-фахівців

Професійна діяльність у сфері інформаційних технологій характеризується високим рівнем інтелектуальних навантажень, постійною роботою у стресових умовах, необхідністю швидкої адаптації до змін, багатозадачністю та дефіцитом соціальної взаємодії. Це створює підґрунтя для формування негативних психоемоційних станів — хронічного стресу, тривожності, емоційного виснаження, зниження мотивації та професійного вигорання.

Корекційна програма спрямована на підвищення рівня емоційної стійкості, розвиток навичок саморегуляції, формування усвідомленого ставлення до власних ресурсів та профілактику професійного вигорання серед ІТ-фахівців.

Метою програми є формування в ІТ-фахівців навичок психологічної саморегуляції, стресостійкості та усвідомленого управління власними

психоемоційними станами з метою профілактики професійного вигорання та збереження психологічного благополуччя.

Задання програми:

Ознайомити учасників з поняттями “професійне вигорання”, “стрес”, “психоемоційний стан” та їх впливом на ефективність діяльності.

- Підвищити рівень усвідомлення власних емоційних реакцій, навчити ідентифікувати сигнали емоційного виснаження.
- Розвинути навички емоційної саморегуляції, релаксації та відновлення внутрішніх ресурсів.
- Формувати позитивне мислення, підвищити самоефективність та відчуття професійного сенсу.
- Сприяти розвитку конструктивних копінг-стратегій і підтримці психологічного здоров'я.

Основні принципи реалізації програми:

- Добровільна участь і довірлива атмосфера.
- Психологічна безпека і збереження конфіденційності.
- Активність і взаємодія — через групові форми роботи.
- Усвідомленість і рефлексія — акцент на внутрішньому досвіді учасників.
- Системність і практичність — формування конкретних навичок саморегуляції.

Цільова аудиторія: працівники ІТ-компаній різних спеціалізацій (розробники, тестувальники, аналітики, дизайнери, проєктніменеджери та ін.), віком 20–50+ років, з досвідом роботи від 1 року.

Тривалість: 8 занять по 1,5 години (2 рази на тиждень, загалом 4 тижні).

Форма проведення: групові заняття (6–10 осіб) з елементами тренінгу, арт-терапії, релаксаційних і когнітивно-поведінкових технік.

Формат: офлайн або онлайн (через платформи Zoom/Meet).

Структура програми “Ресурсний баланс ІТ-фахівця”

Етап 1. Діагностично-мотиваційний (1 заняття)

Мета: знайомство та визначення рівня емоційного вигорання, виснаження, тривожності та стресу.

Методи:

- опитувальники (MBI, PSS-10, HADS, GSES);
- вправа “Мій енергетичний баланс”;
- групова дискусія “Як я відчуваю втому?”;
- коротка мотиваційна лекція «Зміни, яких ми так потребуємо».

Очікуваний результат: усвідомлення власного емоційного стану, актуалізація потреби у змінах.

Етап 2. Інформаційно-пізнавальний (2 заняття)

Мета: сформувати розуміння механізмів вигорання і стресу та усвідомлення первинних ознак негативних психоемоційних станів.

Зміст:

- лекційно-дискусійний блок “Професійне вигорання: як його розпізнати”;
- робота в групах: “Мої три головні стресори”;
- створення “мапи емоцій” (за П. Екманом).

Очікуваний результат: підвищення психологічної грамотності, формування усвідомлення зв’язку між емоціями, думками і поведінкою.

Етап 3. Розвиток емоційної саморегуляції (2 заняття)

Мета: навчити учасників базових технік для зниження напруги та управління емоціями.

Методи та техніки:

- вправи дихальної релаксації (“квадрат дихання”, “4–7–8”);

- техніка м'язової релаксації Джекобсона;
- техніка когнітивного відсторонення (АСТ-підхід);
- вправа “Заземлення”;
- техніка усвідомлення емоцій (mindfulness).

Очікуваний результат: формування навичок розпізнавання емоцій та вміння керувати ними у стресових ситуаціях.

Етап 4. Формування конструктивних копінг-стратегій (2 заняття)

Мета: навчити учасників обирати ефективні способи подолання труднощів та зниження психоемоційного напруження.

Методи:

- тестування за методикою CISS (Н. Ендлера та Д. Паркера);
- вправа “Мій спосіб подолання стресу”;
- рольові ігри: “Кризова ситуація в команді”, “Як сказати “ні” клієнту”;
- техніка когнітивної реструктуризації (перейменування негативних думок).

Очікуваний результат: розвиток гнучкості мислення та підвищення здатності до конструктивного вирішення проблем.

Етап 5. Ресурсно-рефлексивний (1–2 заняття)

Мета: усвідомлення власних ресурсів, відновлення внутрішньої мотивації, розвиток позитивного мислення.

Методи:

- вправа “Моє джерело енергії”;
- арт-терапевтична техніка “Коло ресурсу”;
- складання “Плану самопідтримки”;
- техніка “Щоденник вдячності”.

Очікуваний результат: зростання рівня самоефективності, позитивне емоційне налаштування, формування індивідуального плану профілактики вигорання.

Підсумковий етап

- повторна діагностика (MBI, PSS-10, GSES);
- групова рефлексія “Що я заберу із собою?”;
- індивідуальні рекомендації для подальшої самопідтримки.

Очікувані результати реалізації програми

- Зниження рівня емоційного виснаження та тривожності.
- Підвищення показників самоефективності, позитивного мислення та саморегуляції.
- Розвиток конструктивних копінг-стратегій.
- Зростання мотивації до професійного розвитку.
- Формування навичок відновлення психоемоційного ресурсу.

Практичне значення програми

Запропонована програма може бути використана у роботі корпоративних психологів IT-компаній, у HR-відділах для підтримки психологічного здоров'я працівників, також у тренінгових центрах і психологічних службах для профілактики стресу та вигорання.

Дану програму можна адаптувати для групового або індивідуального формату, а також інтегруватися у корпоративні програми “Mental Health&Well-being” для IT-компаній.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі було проведено комплексний статистичний аналіз емпіричних даних, спрямованих на вивчення негативних психоемоційних станів та особистісних ресурсів ІТ-фахівців. Використання медіани, дисперсії та кореляційного аналізу Пірсона дозволило не лише узагальнити отримані результати, а й глибше розкрити внутрішню структуру переживань респондентів та виявити закономірності, які не видно при аналізі лише середніх значень.

Аналіз медіанних показників продемонстрував, що типовий ІТ-спеціаліст перебуває у стані помірно підвищеної психоемоційної напруги. Високе емоційне виснаження ($EE = 30$), середній рівень деперсоналізації ($DP = 12,5$) та редукції особистісних досягнень ($PA = 31$) свідчать про значний вплив професійного стресу на емоційно-когнітивну сферу. Пограничні значення тривожності й депресивності за HADS, а також середній рівень сприйнятого стресу ($PSS-10 = 24,5$) підтверджують, що для більшості представників вибірки характерна постійна внутрішня напруга. Медіанні значення копінг-стратегій показали домінування емоційно-орієнтованих та унікаючих способів реагування, що є типовим маркером виснаження ресурсу саморегуляції. Водночас медіана GSES (28) вказує на середній рівень самоефективності, що дозволяє хоча б частково компенсувати професійні навантаження.

Оцінка дисперсії допомогла зрозуміти, наскільки різняться переживання учасників. Найбільша варіативність спостерігалася в емоційному виснаженні ($EE = 140,97$) та копінг-стратегіях (особливо CISS-E та CISS-T), що свідчить про суттєві індивідуальні відмінності у тому, як працівники реагують на стресові ситуації. Помірні значення дисперсії за HADS і GSES показують, що більшість респондентів мають схожі рівні емоційного напруження та самоефективності, хоча різниця між окремими учасниками все ж помітна. Це підтверджує, що навіть у межах однієї

професійної сфери чутливість до стресу та здатність до саморегуляції можуть істотно відрізнятись.

Найбільш інформативним етапом аналізу став кореляційний аналіз Пірсона. Сильний зв'язок між емоційним виснаженням та деперсоналізацією ($r = 0,88$) повністю узгоджується з класичною моделлю вигорання К. Маслач і демонструє цілісність цього синдрому. Значущі кореляції тривоги з виснаженням ($r = 0,53$) та депресією ($r = 0,47$) вказують, що тривожність є одним із ключових емоційних чинників, які сприяють формуванню негативних психоемоційних станів. Водночас зв'язки стресу (PSS-10) з тривогою та депресивністю виявилися слабкими або навіть негативними, що свідчить про специфічну структуру переживання стресу у цій професійній групі: він проявляється переважно через когнітивне та емоційне виснаження, але не завжди супроводжується клінічно вираженими емоційними симптомами. Високі взаємозв'язки між копінг-стратегіями (CISS-E, CISS-A, CISS-T) відображають цілісність стилю реагування: якщо домінує одна дезадаптивна стратегія, це майже завжди поєднується з іншими. Самоефективність (GSES) продемонструвала слабкі зворотні зв'язки з тривогою, стресом та виснаженням, що підтверджує її роль як буферного чинника, хоча у цій вибірці її захисний вплив виявився помірним.

У цілому результати третього розділу свідчать, що психоемоційний стан ІТ-фахівців визначається поєднанням високих професійних вимог, обмежених ресурсів саморегуляції та домінування дезадаптивних копінг-стратегій. Хоча в частини респондентів зберігається достатній рівень самоефективності, загальна картина вказує на ризик розвитку хронічної емоційної напруги та професійного вигорання. Отримані дані формують ґрунтовну базу для розробки цільових профілактичних і корекційних програм, спрямованих на зниження емоційного виснаження, розвиток адаптивних способів подолання стресу та зміцнення психологічних ресурсів працівників ІТ-сфери.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило комплексно проаналізувати, яким чином ІТ-фахівці переживають професійне напруження, емоційні навантаження та стрес, а також які особистісні ресурси допомагають їм зберігати продуктивність і психологічну стійкість у складних умовах сучасного технічного середовища.

Теоретичний аналіз показав, що ІТ-сфера є однією з найбільш емоційно й когнітивно напружених професійних галузей. Постійна зміна технологій, висока інтенсивність роботи, дедлайни, багатозадачність, відповідальність за продукт та команду — все це створює передумови для формування стресу, тривожності та професійного вигорання. Накладання воєнного контексту робить психоемоційні реакції ще більш чутливими та нестабільними. У таких умовах роль особистісних ресурсів — самоефективності, адаптивних копінг-стратегій, здатності до саморегуляції — стає визначальною для збереження психологічного благополуччя.

Особливу наукову цінність роботи становить виявлення специфічної структури переживання стресу ІТ-фахівцями: слабкі кореляції між суб'єктивним стресом та емоційними порушеннями свідчать про унікальний спосіб реагування на навантаження в умовах війни та цифрового перенавантаження. Такий результат розширює сучасні уявлення про психологічні особливості цієї професійної групи.

Емпіричне дослідження дозволило підтвердити, що негативні психоемоційні стани у вибірці ІТ-фахівців проявлені достатньо інтенсивно. За результатами методики MBI найбільш вираженим компонентом вигорання є емоційне виснаження — показник, який став домінантним майже у 60 % учасників. Воно поєднується із середнім рівнем деперсоналізації та частковим зниженням віри у власні професійні досягнення, що свідчить про поступове формування “вигораючого профілю”.

Дані HADS показали наявність пограничної та клінічної тривожності у значної частини респондентів, а також виражену емоційну пригніченість у окремих фахівців. Результати PSS-10 підтвердили високий рівень суб'єктивного стресу, характерного для професій з високими розумовими вимогами. У сукупності ці показники формують картину постійної внутрішньої напруги, що відображає реалії ІТ-працівників у період економічної й соціальної нестабільності.

Аналіз копінг-стратегій за методикою CISS продемонстрував переважання емоційно-орієнтованих та уникаючих способів реагування на стрес. Це означає, що значна частина спеціалістів не використовує конструктивні способи вирішення складних ситуацій, а схильна або до емоційного розрядження, або до уникання, що довгостроково підсилює ризики виснаження. Проблемно-орієнтований копінг виявився менш розвиненим, а це свідчить про необхідність навчання навичкам саморегуляції, планування, управління навантаженням та емоціями.

Рівень загальної самоефективності (GSES) виявився середнім у більшості учасників. Це означає, що ІТ-фахівці загалом вірять у власні можливості, але ця впевненість не завжди достатня, щоб повністю компенсувати дію тривалих стресових факторів. Самоефективність проявилася як помірний, але значущий захисний чинник: чим вона вища, тим нижчими є показники виснаження, тривоги та стресу.

Статистичний аналіз (медіана, дисперсія, кореляційний аналіз Пірсона) поглибив розуміння внутрішньої структури отриманих результатів. Медіанні значення окреслили типовий психоемоційний стан ІТ-фахівця: підвищене виснаження, помірна тривожність, середній рівень суб'єктивного стресу, схильність до емоційно-уникаючихкопінгів. Дисперсійний аналіз продемонстрував значну нерівномірність переживань у вибірці, що вказує на різний рівень ресурсності й емоційної стійкості. Кореляційний аналіз підтвердив, що емоційне виснаження, деперсоналізація, тривога й

суб'єктивний стрес утворюють пов'язаний комплекс негативних станів, тоді як самоефективність виконує стабілізуючу й захисну функцію.

Отримані результати повністю підтвердили гіпотезу дослідження: негативні психоемоційні стани ІТ-фахівців мають тісний взаємозв'язок із розвитком особистісних ресурсів, зокрема самоефективності та копінг-стратегій.

Узагальнюючи всі результати, можна зробити висновок, що психоемоційний стан сучасних ІТ-фахівців має складну, багатокомпонентну структуру, де поєднуються високі професійні вимоги, емоційне навантаження, нерівномірний розвиток копінг-стратегій та середній рівень особистісних ресурсів. Виявлені негативні тенденції свідчать про реальну потребу у впровадженні систем психологічної підтримки, розвитку навичок стресостійкості, формуванні адаптивних копінг-стратегій та підвищенні самоефективності працівників ІТ-сфери.

Отже, проведене дослідження підтверджує, що негативні психоемоційні стани є поширеним явищем серед ІТ-фахівців та потребують комплексного підходу до профілактики й психологічної підтримки. Робота демонструє важливість розвитку внутрішніх ресурсів, формування ефективних стратегій подолання та підвищення самоефективності як ключових чинників збереження психологічного здоров'я й професійної стійкості в умовах сучасної ІТ-індустрії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

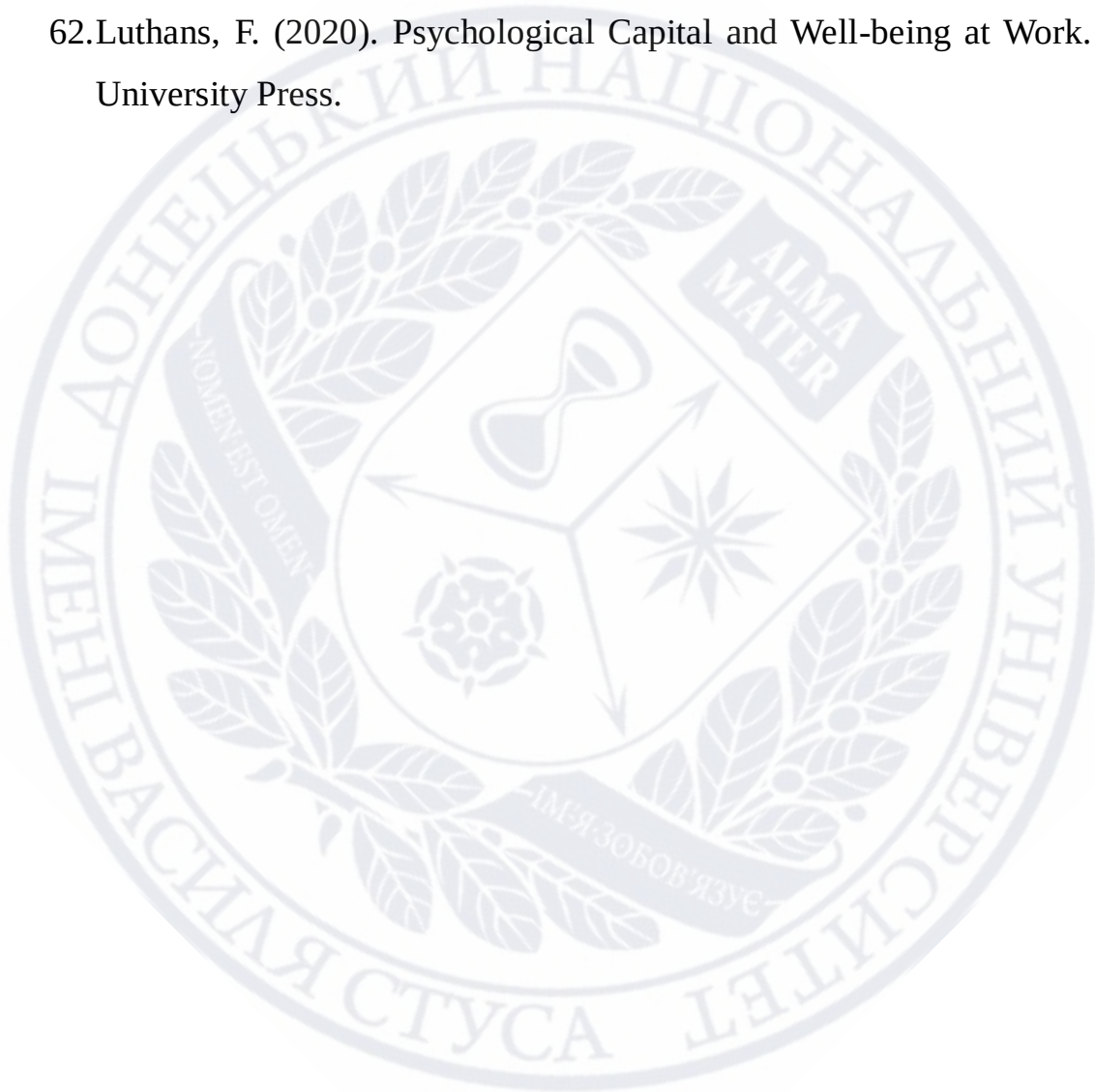
1. Александрова, О. С. Психологічні аспекти професійного вигорання: монографія. Київ: КМУ, 2018.
2. Бондаренко, О. Ф. Психологічне здоров'я особистості: сучасні підходи. Харків: ХНУ, 2019.
3. Буряк, О. С. Стрес та копінг-поведінка в умовах високої професійної напруги. Психологія і суспільство, 2021, №2, с. 34–42.
4. Василенко, Л. Психологічні детермінанти емоційного вигорання. Наукові студії, 2020, №4, с. 59–65.
5. Вовчанська, О. М. Особистісні ресурси і стресостійкість. Львів: ЛНУ, 2020.
6. Гірняк, А. П. Психологічні особливості ІТ-фахівців у контексті професійного вигорання. Психологічні перспективи, 2022, №39, с. 120–129.
7. Гончарук, О. Інформаційне перенавантаження та його наслідки для психіки фахівців. Психолінгвістика, 2021, №30, с. 77–85.
8. Данилюк, І. М. Емоційна стабільність фахівців у стресових умовах. Київ:
9. Дубчак, Г. Емоційне вигорання у сфері інформаційних технологій: сучасний стан проблеми. Психологія сьогодні, 2020, №3.
10. Жданова, М. Психологічні механізми подолання стресу в умовах війни. Психологічний журнал, 2023, №1.
11. Зимівець, Н. Особистісні ресурси як чинники стресостійкості. Психологічні науки, 2021, №2.
12. Іванова, О. Гендерні особливості професійного вигорання в ІТ-сфері. Науковий вісник ХНПУ, 2022.
13. Кириленко, Т. Психологія особистісного розвитку: навч. посібник. Київ: ЛОГОС, 2020.

14. Корнієнко, І., Сиваш, О. Дослідження суб'єктивного стресу в українських реаліях. *Ukrainian Psychological Review*, 2021.
15. Кравець, О. Динаміка тривожності у молодих фахівців. *Психологія і суспільство*, 2020.
16. Литвин, О. Ресурсна модель подолання стресу: український контекст. Львів: ЛНУ, 2021.
17. Максименко, С. Д. Генезис особистості в умовах стресу. Київ: Вид. центр КНТЕУ, 2020.
18. Моляко, В. Особистісний потенціал і професійна діяльність. Житомир, 2018.
19. Панок, В. Г. Психічне здоров'я особистості в умовах кризи. Київ: НПУ, 2020.
20. Приходько, Ю. Психологічні ресурси як фактор протидії стресу. *Психологічний кур'єр*, 2022.
21. Цигипало, О. Особливості переживання тривоги в умовах невизначеності. *Психологічні науки*, 2023.
22. Шевченко, О. С. Психологічні чинники копінг-поведінки у фахівців IT-сфери. Одеса: ОНУ, 2022.
23. Bandura, A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman, 2001.
24. Bandura, A., & Locke, E. A. The relational dynamic of self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 2003.
25. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 2001.
26. Endler, N. S., & Parker, J. A. *Coping Inventory for Stressful Situations (CISS): Manual*. Toronto: MHS, 2000.
27. Hobfoll, S. E. *Conservation of Resources Theory: Review and Evaluation*. *Applied Psychology*, 2001.
28. Hobfoll, S. E. *Stress, Culture, and Community*. New York: Springer, 2004.

29. Lazarus, R. S., & Folkman, S. Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer, 2000.
30. Maslach, C., & Jackson, S. E. Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 2001.
31. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. Job burnout. Annual Review of Psychology, 2001.
32. Maslach, C., & Leiter, M. P. The Truth About Burnout. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
33. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. Generalized Self-Efficacy Scale. Windsor: NFER-NELSON, 2000.
34. Zigmond, A. S., & Snaith, R. P. Hospital Anxiety and Depression Scale. Acta Psychiatrica Scandinavica, 2001.
35. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. The Job Demands-Resources model. Journal of Managerial Psychology, 2004.
36. Shirom, A. Job-related burnout: A review. Handbook of Occupational Health Psychology, 2003.
37. Peterson, U. Work stress and burnout: A longitudinal study. Journal of Occupational Health, 2008.
38. Bakker, A., & Demerouti, E. Burnout and work engagement. Annual Review of Organizational Psychology, 2014.
39. Parker, S. K. Work performance and stress: A psychological perspective. Journal of Applied Psychology, 2003.
40. McEwen, B. Stress and the brain: allostasis model. Nature Reviews Neuroscience, 2002.
41. Sonnentag, S., & Fritz, C. Recovery from job stress. Journal of Occupational Health Psychology, 2007.
42. Leiter, M. Transformational changes in burnout. Work & Stress, 2010.
43. Richardsen, A. M., & Martinussen, M. Burnout in IT professionals. Computers in Human Behavior, 2008.

44. Shaufeli, W., & Taris, T. The conceptualization of burnout. *Psychology & Health*, 2005.
45. Carver, C. Coping strategies and emotional regulation. *Journal of Personality*, 2006.
46. Gross, J. Emotion regulation: The emerging science. *Psychological Inquiry*, 2015.
47. Seligman, M. P. *Positive Psychology and Well-Being*. Oxford University Press, 2011.
48. Fredrickson, B. Positivity and resilience. *American Psychologist*, 2004.
49. Derks, D. The impact of digital work on stress. *Computers in Human Behavior*, 2015.
50. Tarafdar, M. Technostress in the work place. *Information Systems Journal*, 2011.
51. Ayyagari, R. IT stressors and well-being. *MIS Quarterly*, 2011.
52. Brough, P. Work-life balance in tech professions. *Journal of Occupational Psychology*, 2014.
53. Griffeth, R. Burnout and turnover intentions in IT. *Journal of Organizational Behavior*, 2005.
54. Montgomery, A. Understanding burnout: meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 2010.
55. Warr, P. *Work, happiness and mental health*. New York: Routledge, 2007.
56. Quick, J. *Stress and health at work*. American Psychological Association, 2003.
57. Judge, T., & Bono, J. Self-efficacy and performance. *Journal of Applied Psychology*, 2001.
58. Diener, E. Well-being and stress research. *Perspectives on Psychological Science*, 2009.
59. Peiró, J. M. Occupational stress in information technology. *Occupational Health Psychology Review*, 2013.

60. Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2010). "Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction." *Work & Stress*, 24(3), 277–294.
61. Kokun, O. (2021). Psychological adaptation and emotional stability of professionals. Kyiv: NAESU.
62. Luthans, F. (2020). Psychological Capital and Well-being at Work. Oxford University Press.



ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Результати опитування за методикою Maslach Burnout Inventory (MBI)

№ респ.	п. 1	п. 2	п. 3	п. 4	п. 5	п. 6	п. 7	п. 8	п. 9	п. 10	п. 11	п. 12	п. 13	п. 14	п. 15	п. 16	п. 17	п. 18	п. 19	п. 20	п. 21	п. 22	ЕЕ	DP	РА
1	4	3	1	0	5	2	4	0	1	5	1	2	4	1	1	3	2	3	6	4	4	1	22	13	22
2	3	5	1	5	1	6	4	1	6	0	0	4	1	6	0	4	6	4	4	1	4	3	28	4	37
3	4	5	4	4	3	6	6	0	6	0	0	5	1	4	2	6	5	4	4	2	5	4	32	9	39
4	5	4	3	5	3	3	5	3	3	2	4	3	4	5	2	3	3	4	2	3	3	2	33	13	28
5	2	2	2	5	2	3	4	1	3	4	1	5	2	2	3	3	5	5	5	2	3	2	19	12	35
6	2	2	0	6	3	1	3	1	5	1	3	6	0	1	3	3	5	5	5	3	6	0	13	10	41
7	4	2	2	4	1	2	4	2	3	3	1	2	1	0	1	5	3	4	3	3	5	1	21	7	28
8	3	4	5	6	3	5	4	2	3	4	3	6	3	4	3	6	4	3	3	2	4	1	34	14	33
9	5	4	6	4	6	6	5	4	2	6	6	6	6	4	6	6	3	1	4	6	6	3	47	27	31
10	2	1	1	2	3	4	2	2	3	3	0	6	1	5	1	3	4	4	3	2	2	2	21	9	26
11	3	4	3	5	4	2	3	4	1	6	1	2	5	2	4	5	3	2	1	6	4	3	34	18	21
12	4	2	3	4	1	5	4	3	5	2	2	3	3	0	2	4	4	4	5	3	4	1	27	8	33
13	4	3	4	4	1	4	4	4	5	2	1	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	34	9	28
14	3	3	2	5	2	2	6	0	6	0	0	5	3	6	0	1	6	6	6	1	6	4	21	6	46
15	5	5	6	4	6	6	4	4	2	4	2	3	5	4	5	6	3	2	1	5	2	3	46	20	21
16	5	5	4	3	4	4	3	4	2	3	3	1	5	3	2	5	2	1	3	1	2	1	36	13	17
17	3	4	1	5	3	4	3	1	5	4	3	6	5	4	3	5	3	3	3	3	5	30	18	31	
18	5	5	4	5	1	3	4	3	5	3	4	2	2	5	3	5	5	4	5	1	4	3	33	14	34
19	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	6	4	3	3	1	2	29	10	27
20	4	4	4	5	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	6	4	4	3	2	3	4	32	13	30
21	1	1	2	3	4	0	5	0	5	0	0	5	1	4	0	2	3	4	3	4	5	1	15	5	33
22	2	4	0	2	0	0	4	1	5	1	0	5	1	5	2	4	4	5	6	0	3	0	17	3	34
23	0	1	5	3	0	0	4	0	5	0	0	6	0	1	1	0	4	4	6	4	0	4	7	1	36
24	0	0	0	0	1	1	2	0	2	3	0	6	2	3	2	2	3	1	5	1	2	2	9	8	21
25	5	5	5	3	5	2	2	5	1	6	6	1	6	5	5	2	5	0	6	6	0	3	41	25	18
26	5	2	5	1	4	3	4	2	5	2	5	3	2	5	6	6	3	3	4	2	5	0	32	17	28
27	6	6	6	0	6	6	0	6	0	6	6	0	6	6	6	6	0	0	2	6	6	5	54	29	8
28	2	3	4	2	3	1	5	3	1	1	1	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	3	25	10	23
29	1	0	1	0	0	2	0	0	4	0	0	5	0	0	0	0	4	5	4	0	0	0	4	0	22
30	0	0	3	3	0	0	3	0	4	0	0	0	0	3	0	0	2	4	3	0	4	1	6	1	23
31	3	3	4	3	5	3	3	2	3	1	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	22	9	21
32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	4	5	3	0	0	0	6	0	18
33	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	33	17	29
34	4	3	3	2	5	3	2	2	5	3	2	6	2	3	3	4	2	4	5	2	5	2	26	15	31
35	5	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	2	4	40	17	27
36	3	4	3	3	3	5	4	2	4	2	3	5	3	4	3	4	3	4	5	2	4	2	30	13	32
37	4	3	3	4	3	4	3	4	6	2	2	5	2	3	2	5	5	4	5	0	4	3	28	12	36
38	3	5	4	5	3	5	4	3	3	4	4	6	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	37	17	31
39	3	3	2	4	2	4	5	3	6	3	1	6	2	4	2	4	5	6	6	0	4	1	25	9	42
40	5	4	5	4	5	5	4	5	2	2	4	4	5	3	3	4	4	3	2	2	2	3	38	17	25
41	4	4	2	3	3	4	5	2	6	2	2	6	1	4	0	4	5	5	6	1	4	3	26	10	40
42	3	3	3	5	3	5	5	3	6	4	3	5	2	5	2	5	5	4	5	2	4	2	31	14	39
43	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	35	20	32
44	4	3	2	4	1	3	6	3	6	4	1	6	3	3	4	3	5	5	4	2	4	2	26	12	40
45	6	4	4	6	6	6	6	5	3	6	6	6	1	3	1	6	6	6	3	2	4	2	37	21	40
46	3	4	3	5	3	3	4	2	5	2	1	6	1	3	3	3	4	5	5	1	5	2	23	11	39
47	4	5	4	3	4	6	4	3	6	4	4	5	3	4	2	5	4	4	5	2	5	3	36	17	36
48	4	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	0	5	3	2	1	0	0	0	0	4	20	12	7
49	3	4	3	5	1	5	5	1	6	1	1	6	2	3	2	3	5	5	6	1	5	1	25	6	43
50	4	5	2	4	3	5	6	2	6	2	2	6	1	4	1	4	6	5	5	1	4	3	28	11	42
51	5	5	5	2	5	6	4	5	3	4	3	3	4	4	5	6	4	2	4	4	1	2	44	19	23
52	0	0	0	0	0	2	3	0	4	0	0	5	0	0	0	0	3	2	3	0	5	0	2	0	25
53	4	2	3	4	2	2	4	1	2	1	0	5	3	2	1	5	3	2	3	1	2	4	23	8	25
54	0	0	0	3	0	0	2	0	5	0	0	4	0	0	0	0	3	4	1	0	3	0	0	0	25
55	3	4	2	4	4	5	4	3	4	2	0	4	3	5	3	5	4	4	6	1	4	1	31	10	34
56	2	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	2	2	4	2	4	36	20	21
57	5	5	6	3	5	6	3	5	3	5	5	3	5	6	5	6	3	2	1	6	2	3	50	23	20
58	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	4	5	36	23	26
59	3	3	2	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	35	22	34
60	4	2	4	4	2	5	4	6	5	2	5	3	5	5	3	5	6	6	6	6	5	4	42	16	39
61	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	6	5	6	5	5	6	6	3	43	19	39
62	5	5	5	6	5	3	6	4	6	3	3	3	1	6	5	5	5	4	6	5	5	6	39	22	41

ДОДАТОК Б

**Результати опитування за методикою
Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)**

№ респ.	П. 1	П. 2	П. 3	П. 4	П. 5	П. 6	П. 7	П. 8	П. 9	П. 10	П. 11	П. 12	П. 13	П. 14	HADS-A (сума)	HADS-D (сума)
1	0	3	0	1	0	3	2	1	0	2	0	1	0	1	2	12
2	1	2	1	1	0	0	1	1	1	0	1	2	0	2	5	8
3	0	2	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	3	5
4	2	1	2	0	1	1	1	0	1	2	2	1	2	0	11	5
5	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	9	7
6	1	1	2	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	8	2
7	2	2	2	2	2	1	2	2	1	0	2	1	2	1	13	9
8	1	2	2	2	1	1	2	3	2	0	1	1	0	0	9	9
9	2	1	1	0	2	1	2	1	1	0	1	1	0	2	9	6
10	1	2	2	1	2	1	1	1	1	0	3	0	1	0	11	5
11	1	0	2	1	2	1	1	2	1	2	2	0	1	1	10	7
12	2	1	3	0	3	1	2	0	2	1	0	0	1	0	13	3
13	1	1	0	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	0	7	8
14	1	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	4
15	1	1	1	0	1	0	1	1	3	0	1	1	1	0	9	3
16	2	2	2	0	2	1	2	2	2	1	1	1	2	0	13	7
17	1	2	1	2	1	2	2	1	2	0	1	1	1	1	9	9
18	2	2	2	0	2	1	2	0	1	1	3	1	1	1	13	6
19	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	2	14	11
20	1	2	2	1	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1	14	9
21	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	4
22	1	2	1	0	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	6	8
23	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	4	1
24	2	2	2	2	3	1	2	1	2	0	0	3	2	0	13	9
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	3	2	0	17	15
26	3	2	3	2	2	2	0	3	3	2	2	3	2	2	15	16
27	3	0	3	3	0	3	3	3	0	3	0	3	0	3	9	18
28	1	2	0	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	11
29	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4
30	1	0	3	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1	7	2
31	0	2	2	2	1	0	1	1	1	2	2	1	2	1	9	9
32	0	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	7
33	2	2	2	0	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	14	7
34	1	1	1	2	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	5	6
35	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	1	1	2	1	17	13
36	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	8	10
37	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	7
38	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	0	8	8

39	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	6	3
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	0	13	9
41	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	3	0	0	1	7	7
42	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	4	4
43	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	0	1	3	0	12	8
44	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	4	4
45	2	1	3	0	3	2	3	3	2	1	1	1	3	1	17	9
46	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	7	6
47	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	0	2	8	10
48	3	0	0	0	3	3	0	3	0	2	2	1	1	3	9	12
49	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	2	0	0	0	7	2
50	1	0	2	1	1	1	1	0	1	0	2	0	0	0	8	2
51	1	1	2	1	1	1	2	2	0	1	0	2	0	1	6	9
52	0	3	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	2	7
53	1	2	0	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	6	7
54	0	3	1	1	0	0	1	0	0	0	2	1	0	1	4	6
55	1	1	0	2	0	1	2	0	1	0	1	1	0	1	5	6
56	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	14	12
57	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	0	2	2	1	17	16
58	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	13	12
59	1	1	0	2	1	2	2	1	0	2	0	2	3	3	7	13
60	1	2	0	3	2	0	2	0	1	1	2	2	1	2	9	10
61	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	10	15
62	1	2	2	1	1	2	2	2	2	0	1	2	1	2	10	11

ДОДАТОК В

Результати опитування за методикою Perceived Stress Scale (PSS-10)

№ респ.	П. 1	П. 2	П. 3	П. 4	П. 5	П. 6	П. 7	П. 8	П. 9	П. 10	Сума балів	Рівень стресу
1	2	0	2	4	1	0	4	1	1	0	15	Середній
2	1	1	2	3	4	1	4	4	2	2	24	Середній
3	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	31	Високий
4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	26	Середній
5	2	2	2	4	4	1	2	4	4	1	26	Середній
6	2	1	2	3	4	1	4	4	1	0	22	Середній
07	4	2	4	4	1	2	4	2	2	4	29	Високий
8	2	1	2	4	2	4	4	4	2	2	27	Високий
9	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	26	Середній
10	0	1	1	1	2	2	2	4	2	1	16	Середній
11	4	2	2	4	2	2	4	4	2	1	27	Високий
12	4	2	3	4	1	0	4	4	2	1	25	Середній
13	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	32	Високий
14	2	2	4	4	4	1	4	4	1	2	28	Високий
15	4	4	4	3	2	1	4	2	4	2	30	Високий
16	4	3	3	1	1	4	4	1	4	4	29	Високий
17	2	4	2	3	3	1	4	3	1	1	24	Середній
18	4	2	4	4	2	1	4	2	4	4	31	Високий
19	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	28	Високий
20	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35	Високий
21	1	2	1	4	2	2	3	4	1	2	22	Середній
22	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	27	Високий
23	2	1	2	4	0	0	0	4	0	0	13	Низький
24	4	4	4	1	1	2	1	2	4	1	24	Середній
25	4	4	4	2	4	2	3	0	3	3	29	Високий
26	1	1	2	1	1	4	0	3	0	0	13	Низький
27	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	5	Низький
28	2	2	0	2	2	2	1	2	2	1	16	Середній
29	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	Низький
30	3	3	3	1	1	0	4	1	4	0	20	Середній
31	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	Низький
32	0	0	0	3	3	0	0	3	0	0	9	Низький
33	4	2	4	4	2	1	2	2	4	2	27	Високий
34	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	30	Високий
35	4	4	3	2	1	4	1	1	4	3	27	Високий
36	2	2	2	4	4	1	4	4	2	2	27	Високий
37	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	30	Високий
38	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	34	Високий
39	1	1	2	4	4	2	4	3	1	2	24	Середній

40	4	2	4	4	3	4	2	4	2	2	31	Високий
41	2	1	2	4	2	1	2	4	4	2	24	Середній
42	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	19	Середній
43	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	24	Середній
44	1	2	1	3	4	1	3	4	2	2	23	Середній
45	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	27	Високий
46	2	2	4	2	2	1	4	4	2	2	25	Середній
47	1	2	2	4	4	1	3	4	1	2	24	Середній
48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Низький
49	1	1	1	3	3	1	3	3	1	0	17	Середній
50	1	1	2	3	4	1	3	4	1	1	21	Середній
51	2	1	4	1	1	1	4	4	1	1	20	Середній
52	0	0	2	2	2	1	4	4	1	1	17	Середній
53	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	23	Середній
54	0	0	0	0	0	4	4	2	1	1	12	Низький
55	1	2	2	2	3	1	3	4	2	0	20	Середній
56	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	32	Високий
57	4	4	3	1	1	3	2	1	3	3	25	Середній
58	4	4	4	2	2	4	1	1	4	4	30	Високий
59	1	4	1	2	4	4	2	4	2	4	28	Високий
60	4	1	2	2	4	2	2	1	2	2	22	Середній
61	2	4	4	3	3	4	3	1	4	4	32	Високий
62	0	2	2	2	2	1	4	2	1	2	18	Середній

ДОДАТОК Г

**Результати опитування за методикою
Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)**

№ респ.	П. 1	П. 2	П. 3	П. 4	П. 5	П. 6	П. 7	П. 8	П. 9	П. 10	П. 11	П. 12	П. 13	П. 14	П. 15	П. 16
1	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1
2	4	4	3	2	2	4	3	1	1	5	3	3	2	4	4	1
3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	5	3	3	2	2
4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	4	4	3	4	3	1
5	5	5	4	2	4	4	2	1	4	4	3	4	3	3	4	1
6	4	4	5	2	3	4	1	2	1	4	3	3	2	2	3	1
7	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	1
8	3	4	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	3	4	3	1
9	3	2	3	2	3	5	3	1	2	3	3	2	2	5	3	2
10	4	4	5	4	2	5	3	1	2	5	3	3	3	3	5	1
11	2	5	5	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2
12	4	5	5	5	3	4	3	3	2	5	2	3	5	5	3	1
13	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1
14	5	5	4	4	3	4	2	1	1	4	4	3	2	3	3	1
15	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	5	3	5	4	1
16	2	4	2	2	5	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	1
17	3	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	1
18	4	4	2	3	2	4	2	2	1	4	3	3	2	3	4	1
19	4	4	2	2	3	4	4	2	5	3	3	1	2	2	1	1
20	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	2
21	3	4	3	3	3	4	1	2	1	3	2	3	2	1	3	1
22	2	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	1	1
23	5	5	4	5	2	4	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2
24	2	2	3	2	1	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2
25	5	5	5	5	1	5	1	1	1	4	5	5	4	4	1	1
26	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
27	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	2	1	1
28	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2
29	4	4	4	5	2	4	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1
30	5	3	3	2	2	4	2	1	1	4	5	5	3	3	4	1
31	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1
32	4	4	4	5	1	5	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1
33	4	4	5	3	5	4	5	3	2	4	5	5	3	4	4	2
34	3	5	5	4	3	4	2	2	1	4	4	3	3	3	2	1
35	4	5	2	2	5	3	4	5	4	2	2	5	5	5	3	4
36	4	4	4	2	2	4	1	2	1	4	5	3	3	3	4	1
37	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	2
38	3	2	3	4	5	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	1
39	5	5	5	5	2	4	2	1	2	5	3	2	2	3	3	1
40	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
41	4	4	5	2	4	4	5	4	2	4	3	3	2	4	4	1

42	4	5	4	3	1	4	1	1	1	4	2	2	2	3	3	2
43	2	3	5	2	5	4	3	5	3	4	2	2	4	5	3	1
44	5	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	1	1
45	5	5	3	3	4	5	3	4	1	5	2	1	4	5	3	1
46	4	4	5	4	3	4	2	2	2	5	3	2	3	3	3	1
47	3	5	4	3	2	4	2	2	1	4	2	1	3	3	2	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	2	1	2	2	2	1
50	4	4	5	4	3	4	2	2	2	4	5	3	4	3	5	2
51	4	4	3	2	2	4	2	2	1	3	3	1	1	5	2	1
52	4	4	3	4	3	4	1	1	2	4	5	2	2	2	2	1
53	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	1	1	2	2	2
54	4	4	4	4	3	4	1	1	1	4	5	1	2	1	1	1
55	2	3	2	3	2	5	1	3	3	4	1	3	3	3	3	1
56	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
57	4	4	3	2	5	4	5	5	1	2	2	3	5	5	2	4
58	4	5	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	5	3	4
59	3	3	4	4	5	3	4	5	2	3	5	5	5	4	4	4
60	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3
61	3	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5
62	1	4	1	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4

Продовження таблиці

№ респ.	П. 17	П. 18	П. 19	П. 20	П. 21	П. 22	П. 23	П. 24	П. 25	П. 26	П. 27	П. 28	П. 29	П. 30	П. 31	П. 32
1	4	1	1	1	4	2	1	4	1	3	4	2	2	4	4	2
2	1	1	1	2	4	1	2	5	2	2	5	1	2	1	2	5
3	2	4	1	3	4	2	2	3	2	4	4	2	3	2	5	4
4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4
5	4	2	2	3	4	1	2	5	3	3	4	4	3	3	4	2
6	1	3	2	3	4	2	2	5	2	5	4	3	2	3	4	4
7	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4
8	2	3	2	3	4	2	1	4	2	4	4	4	3	3	5	5
9	5	2	2	4	4	2	1	3	2	2	4	1	2	2	4	5
10	1	4	1	4	4	2	4	4	2	4	2	3	5	4	5	5
11	4	1	3	2	3	3	1	3	1	5	5	5	2	4	4	3
12	3	1	4	2	4	1	1	5	2	3	5	3	4	4	4	2
13	3	2	2	1	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	5
14	2	2	2	2	5	2	2	5	1	5	5	3	2	4	4	3
15	2	3	2	5	3	2	3	4	2	4	4	2	4	3	5	5
16	3	2	2	2	2	5	1	4	3	2	4	4	2	3	2	2
17	2	3	2	2	3	3	1	4	2	3	4	1	3	2	5	5
18	4	2	1	2	4	4	3	4	2	2	2	3	2	2	5	5
19	1	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	5	4	4
20	3	4	2	3	4	2	2	5	2	5	5	4	4	5	5	4
21	1	3	1	3	4	2	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3
22	3	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	5	3
23	2	2	2	2	4	2	3	4	1	4	3	2	3	4	4	5

24	2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3
25	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	5	3	5	2
26	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2
27	1	1	2	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1
28	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3
29	1	1	1	1	4	1	3	1	1	3	3	2	3	3	4	4
30	1	3	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	4	1
31	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	3	3	2	3
32	1	1	1	2	4	1	3	4	1	4	4	1	4	4	5	5
33	5	5	2	3	4	3	1	4	2	4	4	3	2	4	3	3
34	1	3	2	1	5	2	1	5	2	4	3	1	2	4	3	4
35	5	5	3	5	3	5	2	3	4	2	4	4	3	4	2	3
36	1	3	2	2	4	2	1	5	2	4	3	3	3	4	3	2
37	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	5	3	4	4	4	3
38	2	3	1	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5
39	1	3	3	3	5	1	3	4	2	4	4	1	3	4	4	3
40	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4
41	4	3	1	2	4	1	1	4	2	4	4	3	2	2	4	2
42	1	2	2	2	5	2	1	5	2	4	3	2	3	4	3	2
43	5	2	5	2	2	4	1	3	3	4	4	4	2	3	4	3
44	3	2	1	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	5	4
45	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3
46	3	3	3	2	4	2	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5
47	1	2	2	1	4	2	1	3	1	4	2	2	2	3	4	3
48	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	3	1	2	3	3	2
49	1	3	2	2	5	1	2	4	1	5	3	1	2	4	4	4
50	5	5	3	3	4	2	1	5	2	4	4	5	4	5	3	4
51	1	1	1	1	4	2	2	4	1	4	4	3	3	5	4	3
52	2	1	1	3	4	2	2	3	1	4	3	3	3	4	4	5
53	2	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	4	5	4
54	1	1	1	1	3	1	2	4	2	5	5	2	5	5	5	4
55	1	3	2	2	4	2	2	5	2	4	3	2	3	4	3	3
56	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	5	2	5	3	4
57	5	3	3	2	4	5	1	4	4	4	5	5	3	5	2	3
58	5	3	2	2	3	4	1	4	2	4	4	4	2	4	3	3
59	4	5	3	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3
60	4	4	3	5	1	3	5	3	3	3	3	2	5	3	3	4
61	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5

Продовження таблиці

№ респ.	П. 33	П. 34	П. 35	П. 36	П. 37	П. 38	П. 39	П. 40	П. 41	П. 42	П. 43	П. 44	П. 45	П. 46	П. 47	П. 48
1	1	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	1	2	3	4	5
2	1	1	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	1	3	3	1
3	2	2	1	4	5	2	4	3	4	4	3	2	1	2	2	2
4	2	3	3	4	2	5	4	5	3	4	3	1	2	4	4	4
5	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4

6	2	1	4	4	3	2	4	2	5	5	4	3	1	1	3	2
7	2	3	4	4	2	4	4	5	3	3	3	3	2	3	4	4
8	2	1	4	2	4	4	4	2	3	4	4	1	1	4	3	1
9	1	3	4	4	1	5	4	2	4	4	4	1	3	1	3	1
10	1	1	3	4	2	4	4	4	3	4	3	1	1	1	4	5
11	1	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3	4	1
12	2	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5
13	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4
14	2	2	5	4	5	2	5	3	4	4	4	3	1	4	5	1
15	1	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2
16	2	4	2	2	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	4
17	2	3	5	5	3	2	4	3	3	4	4	2	1	3	4	2
18	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	1	1	4	4	1
19	1	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	1	1	3	3	3
20	2	2	4	3	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2
21	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2
22	2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	2	3	4	1
23	5	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	5	5	2
24	2	2	2	3	4	4	3	5	2	2	2	4	4	2	1	5
25	3	1	2	2	5	4	3	5	3	3	2	5	5	5	5	5
26	1	1	1	1	3	2	1	5	1	1	1	5	5	1	1	5
27	1	1	1	1	1	5	1	5	2	1	1	5	4	1	1	5
28	2	3	2	4	2	2	2	5	3	3	2	2	3	2	2	5
29	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	5	3	2	3	4	3
30	1	1	2	3	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	3	1
31	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
32	3	2	4	5	3	1	3	5	4	4	3	3	1	4	5	3
33	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	1	3	3	2
34	2	2	4	4	3	3	5	3	3	5	5	3	2	4	5	3
35	4	5	2	2	1	5	3	5	2	3	3	3	1	3	3	5
36	1	1	3	4	3	3	4	2	4	4	4	2	1	3	4	2
37	1	2	4	5	3	3	4	2	4	4	4	1	1	5	4	2
38	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	2	1	3	4	1
39	1	1	4	4	3	3	5	3	4	4	4	2	1	3	5	2
40	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	1	1	3	3	1
41	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1	2	4	3	1
42	1	2	4	4	3	2	4	3	5	5	5	1	1	3	4	2
43	2	3	3	3	1	4	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3
44	1	2	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4
45	2	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	2	2	3	5	1
46	3	2	3	3	3	3	4	3	4	5	3	2	1	5	4	2
47	1	2	3	4	3	2	4	4	5	5	3	2	1	2	3	3
48	5	3	2	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
49	2	1	3	3	3	2	5	2	4	3	3	3	1	3	4	2
50	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	2	1	3	3	1
51	2	3	4	5	2	5	4	3	4	3	3	2	1	3	4	2
52	2	3	3	3	5	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4
53	2	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	1	2	2	3
54	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	1	3	4	2
55	1	2	3	3	2	2	4	1	3	4	4	2	2	5	4	1

56	4	4	3	2	2	4	4	2	4	5	3	1	2	4	4	1
57	5	5	2	3	2	5	4	2	2	5	3	1	1	2	3	1
58	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	1	2	4	4	1
59	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
60	3	3	2	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	5	4	4
61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	3	5	5	3	3	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5

Продовження таблиці

CISS-T (Зосередж. на проблемі)	CISS-E (Зосередж. на емоціях)	CISS-A (Уникнення, разом)	A-D (Відволікання)	A-SD (Соціальна підтримка)	Домінуючий стиль
34	42	49	22	27	Уникнення
36	45	46	25	21	Уникнення
46	45	50	27	23	Уникнення
51	57	53	26	27	Емоційно-орієнтований
49	50	56	31	25	Уникнення
38	48	53	28	25	Уникнення
47	56	52	25	27	Емоційно-орієнтований
47	48	47	26	21	Емоційно-орієнтований
37	50	47	24	23	Емоційно-орієнтований
44	51	57	32	25	Уникнення
50	52	51	27	24	Емоційно-орієнтований
53	52	57	27	30	Уникнення
46	51	50	23	27	Емоційно-орієнтований
48	51	53	27	26	Уникнення
49	58	53	28	25	Емоційно-орієнтований
48	47	48	23	25	Проблемно-орієнтований
45	46	50	26	24	Уникнення
47	47	44	24	20	Проблемно-орієнтований
51	42	45	22	23	Проблемно-орієнтований
50	57	60	30	30	Уникнення
36	45	45	25	20	Емоційно-орієнтований
46	50	50	25	25	Емоційно-орієнтований
47	48	50	22	28	Уникнення
48	44	48	22	26	Проблемно-орієнтований
57	54	55	27	28	Проблемно-орієнтований

26	28	31	15	16	Уникнення
30	30	25	10	15	Проблемно-орієнтований
37	37	40	18	22	Уникнення
42	42	43	19	24	Уникнення
36	36	40	26	14	Уникнення
29	36	36	16	20	Емоційно-орієнтований
41	47	49	22	27	Уникнення
49	53	58	33	25	Уникнення
44	48	56	28	28	Уникнення
56	57	54	28	26	Емоційно-орієнтований
40	45	51	28	23	Уникнення
55	54	55	29	26	Проблемно-орієнтований
49	54	51	28	23	Емоційно-орієнтований
45	49	53	28	25	Уникнення
52	52	49	27	22	Проблемно-орієнтований
45	49	53	29	24	Уникнення
43	41	50	26	24	Уникнення
47	49	46	24	22	Емоційно-орієнтований
50	54	48	22	26	Емоційно-орієнтований
53	56	48	24	24	Емоційно-орієнтований
50	49	53	27	26	Уникнення
41	41	44	21	23	Уникнення
28	26	31	11	20	Уникнення
40	43	49	26	23	Уникнення
50	53	57	33	24	Уникнення
38	49	46	20	26	Емоційно-орієнтований
45	48	44	21	23	Емоційно-орієнтований
46	41	43	20	23	Проблемно-орієнтований
42	47	46	19	27	Емоційно-орієнтований
39	41	50	28	22	Уникнення
53	54	54	27	27	Емоційно-орієнтований
55	52	53	24	29	Проблемно-орієнтований
52	53	49	24	25	Емоційно-орієнтований
64	68	70	32	38	Уникнення
54	58	55	28	27	Емоційно-орієнтований

74	78	75	35	40	Емоційно-орієнтований
61	69	65	29	36	Емоційно-орієнтований



ДОДАТОК Д

Результати опитування за методикою General Self-Efficacy Scale (GSES)

№ респ.	П. 1	П. 2	П. 3	П. 4	П. 5	П. 6	П. 7	П. 8	П. 9	П. 10	Сума балів (10–40)	Рівень само-ефективності
1											0	Низький
2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33	Високий
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Середній
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	Високий
5	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	28	Середній
6	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	31	Високий
7	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	27	Середній
8	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	25	Середній
9	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	24	Середній
10	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	19	Низький
11	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	29	Середній
12	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	28	Середній
13	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	Середній
14	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	34	Високий
15	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	Середній
16	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	17	Низький
17	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	27	Середній
18	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	Високий
19	4	2	2	2	2	3	1	2	2	3	23	Середній
20	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	32	Високий
21	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	27	Середній
22	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	31	Високий
23	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	Високий
24	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	17	Низький
25	2	1	4	1	4	2	1	1	1	3	20	Низький
26	1	1	1	2	2	1	4	1	2	2	17	Низький
27	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	16	Низький
28	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22	Середній
29	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30	Середній
30	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	27	Середній
31	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	23	Середній
32	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34	Високий
33	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	27	Середній
34	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	32	Високий
35	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	22	Середній
36	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	29	Середній
37	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	27	Середній
38	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	Середній
39	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	31	Високий

ДОДАТОК Е

Зведена таблиця результатів емпіричного дослідження

№	Методики									
	I.			II.		III.	IV.			V.
	EE	DP	PA	HADS-A	HADS-D	PSS-10	CISS-T	CISS-E	CISS-A	GSES
1	22	13	22	2	12	15	34	42	49	0
2	28	4	37	5	8	24	36	45	46	33
3	32	9	39	3	5	31	46	45	50	29
4	33	13	28	11	5	26	51	57	53	39
5	19	12	35	9	7	26	49	50	56	28
6	13	10	41	8	2	22	38	48	53	31
7	21	7	28	13	9	29	47	56	52	27
8	34	14	33	9	9	27	47	48	47	25
9	47	27	31	9	6	26	37	50	47	24
10	21	9	26	11	5	16	44	51	57	19
11	34	18	21	10	7	27	50	52	51	29
12	27	8	33	13	3	25	53	52	57	28
13	34	9	28	7	8	32	46	51	50	28
14	21	6	46	3	4	28	48	51	53	34
15	46	20	21	9	3	30	49	58	53	28
16	36	13	17	13	7	29	48	47	48	17
17	30	18	31	9	9	24	45	46	50	27
18	33	14	34	13	6	31	47	47	44	32
19	29	10	27	14	11	28	51	42	45	23
20	32	13	30	14	9	35	50	57	60	32
21	15	5	33	1	4	22	36	45	45	27
22	17	3	34	6	8	27	46	50	50	31
23	7	1	36	4	1	13	47	48	50	33
24	9	8	21	13	9	24	48	44	48	17
25	41	25	18	17	15	29	57	54	55	20
26	32	17	28	15	16	13	26	28	31	17
27	54	29	8	9	18	5	30	30	25	16
28	25	10	23	5	11	16	37	37	40	22
29	4	0	22	1	4	3	42	42	43	30
30	6	1	23	7	2	20	36	36	40	27
31	22	9	21	9	9	3	29	36	36	23
32	6	0	18	0	7	9	41	47	49	34
33	33	17	29	14	7	27	49	53	58	27
34	26	15	31	5	6	30	44	48	56	32
35	40	17	27	17	13	27	56	57	54	22
36	30	13	32	8	10	27	40	45	51	29
37	28	12	36	7	7	30	55	54	55	27
38	37	17	31	8	8	34	49	54	51	27
39	25	9	42	6	3	24	45	49	53	31
40	38	17	25	13	9	31	52	52	49	22

41	26	10	40	7	7	24	45	49	53	29
42	31	14	39	4	4	19	43	41	50	34
43	35	20	32	12	8	24	47	49	46	23
44	26	12	40	4	4	23	50	54	48	29
45	37	21	40	17	9	27	53	56	48	37
46	23	11	39	7	6	25	50	49	53	26
47	36	17	36	8	10	24	41	41	44	28
48	20	12	7	9	12	0	28	26	31	34
49	25	6	43	7	2	17	40	43	49	29
50	28	11	42	8	2	21	50	53	57	30
51	44	19	23	6	9	20	38	49	46	34
52	2	0	25	2	7	17	45	48	44	24
53	23	8	25	6	7	23	46	41	43	25
54	0	0	25	4	6	12	42	47	46	30
55	31	10	34	5	6	20	39	41	50	28
56	36	20	21	14	12	32	53	54	54	20
57	50	23	20	17	16	25	55	52	53	20
58	36	23	26	13	12	30	52	53	49	28
59	35	22	34	7	13	28	64	68	70	32
60	42	16	39	9	10	22	54	58	55	32
61	43	19	39	10	15	32	74	78	75	28
62	39	22	41	10	11	18	61	69	65	20

ДОДАТОК Ж

Зведена таблиця результатів обрахунків дисперсії та медіани

Шкала	Дисперсія	Медіана
EE	140,97	30
DP	48,41	12,5
PA	71,5	31
HADS-A	18,49	8,5
HADS-D	14,68	7,5
PSS-10	60,92	24,5
CISS-T	72,28	47
CISS-E	76,15	49
CISS-A	64,25	50
GSES	39	28

ДОДАТОК 3

Зведена таблиця результатів обрахунків кореляції

Шкала	Кореляція
EE ↔ DP	0,882421943
EE ↔ PA	-0,027557994
DP ↔ PA	-0,136303491
HADS-A ↔ HADS-D	0,467491337
HADS-A ↔ EE	0,533189872
HADS-A ↔ DP	0,136433389
HADS-A ↔ PA	0,143186111
HADS-A ↔ PSS-10	0,080689111
HADS-A ↔ CISS-T	-0,031353287
HADS-A ↔ CISS-E	0,216668583
HADS-A ↔ CISS-A	0,171515397
HADS-A ↔ GSES	-0,032262188
HADS-D ↔ EE	0,50555225
HADS-D ↔ DP	0,342654164
HADS-D ↔ PA	0,064421443
HADS-D ↔ PSS-10	-0,061575027
HADS-D ↔ CISS-T	-0,057185235
HADS-D ↔ CISS-E	-0,08458883
HADS-D ↔ CISS-A	-0,014420906
HADS-D ↔ GSES	-0,007561137
PSS-10 ↔ EE	0,416146505
PSS-10 ↔ DP	-0,028625562
PSS-10 ↔ PA	0,159969995
PSS-10 ↔ HADS-A	-0,074493479
PSS-10 ↔ HADS-D	-0,242234742
PSS-10 ↔ CISS-T	0,130923936
PSS-10 ↔ CISS-E	0,059187012
PSS-10 ↔ CISS-A	-0,192935919
PSS-10 ↔ GSES	-0,013360651
CISS-T ↔ CISS-E	0,884463439
CISS-E ↔ CISS-A	0,889742713
CISS-A ↔ CISS-T	0,815487673
GSES ↔ EE	-0,139824713
GSES ↔ DP	-0,186347535
GSES ↔ PA	-0,079699908
GSES ↔ PSS-10	-0,110416518
GSES ↔ HADS-A	0,070029186
GSES ↔ HADS-D	-0,069342288
GSES ↔ CISS-T	-0,141452974
GSES ↔ CISS-E	0,139079857
GSES ↔ CISS-A	0,213345057

