МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ**

Виконла: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534-з-1
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Горбань Луїза Валеріївна
Керівник: к. психол. наук, доцент кафедри психології Бойко Г. В.
Рецензент: к. психол. наук, доцент кафедри психології Скрипаченко Т. В.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітня програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ
Горбань Луїзі Валеріївні

1. Тема роботи Особливості психологічного консультування працівників ІТ сфери керівник роботи Бойко Г.В. к.психол.н., доцент кафедри психології, затверджена наказом ЗНУ від «02» жовтня 2025 року № 1393-с
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: провести діагностику рівня емоційного вигорання серед ІТ-фахівців за методикою В. Бойка, оцінивши три фази синдрому: напруження, резистенція та виснаження; проаналізувати результати діагностики, визначивши середні значення, стандартне відхилення, індивідуальні відмінності та кореляційні зв’язки між фазами вигорання; розробити адаптовані методики групового консультування для профілактики емоційного вигорання ІТ-фахівців, враховуючи специфіку їхньої професійної діяльності та вплив воєнного контексту; запропонувати рекомендації для організацій і працівників щодо зниження ризику вигорання на основі отриманих даних.
5. Перелік графічного матеріалу: 14 рисунків, 1 таблиця

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Бойко Г. В. доцент		
Розділ 1	Бойко Г. В. доцент		
Розділ 2	Бойко Г. В. доцент		
Розділ 3	Бойко Г. В. доцент		
Висновки	Бойко Г. В. доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2025 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2025 р.	Виконано

Студент _____ Л. В. Горбань

Керівник роботи _____ А. В. Бойко

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 62 сторінки, 14 рисунків, 1 таблиця, 49 джерел, 16 додатків.

Об’єкт дослідження – психологічна допомога спеціалістам ІТ-сфери.

Предмет дослідження – психологічні особливості консультування, спрямованого на подолання психологічних проблем, що виникають у спеціалістів ІТ-сфери в умовах воєнного стану.

Мета роботи – дослідити психологічні особливості консультування спеціалістів ІТ-сфери в умовах воєнного стану в Україні та визначити напрямки практичних рекомендацій для психологів, що працюють з даною категорією клієнтів.

Гіпотеза дослідження: психологічне консультування спеціалістів ІТ-сфери в умовах воєнного стану вимагає специфічних підходів та методів, які враховують: вплив травм війни на психічний стан; особливості професійної діяльності ІТ-спеціалістів; необхідність адаптації методів консультування фахівців до онлайн-формату та врахування особливостей професійної діяльності.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація й систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: спостереження, тестування.

Наукова новизна полягає у комплексному обґрунтуванні та визначенні специфічних підходів та методів психологічного консультування ІТ-фахівців в умовах воєнного стану в Україні.

Галузь використання: українські ІТ- компанії в умовах воєнного стану.

ІТ-СПЕЦІАЛІСТИ, ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ, КОМУНІКАТИВНІ НАВИЧКИ, ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ.

SUMMARY

Horban L. V. Psychological Features of Consulting IT-Sphere Employees.

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusion, 49 References, 16 appendix on 30 pages. The qualifying work volume is 97 pages long, 62 of them – main text. There are 1 table and 14 illustrations.

The research object is psychological assistance to IT specialists.

Subject of Study: Psychological characteristics of counseling aimed at addressing psychological issues faced by IT professionals under martial law conditions.

The research goal: of the study is to investigate the psychological characteristics of counseling IT specialists under the conditions of martial law in Ukraine, with the purpose of specifying recommendations for psychologists working with this category of clients.

The research tasks are:

– To analyze psycho-pedagogical literature on the issues of counseling IT specialists, identifying theoretical and empirical approaches to the prevention of emotional burnout.

– To conduct a Google survey and diagnostic assessment of the level of emotional burnout among IT specialists using V. Boyko's methodology, evaluating the three phases of the syndrome: tension, resistance, and exhaustion.

– To develop adapted group counseling exercises and recommendations for their individual application to prevent emotional burnout among IT specialists, taking into account the specifics of their professional activities and the impact of the martial law context.

– To propose recommendations for organizations and employees aimed at reducing the risk of burnout based on the obtained data.

Chapter 1 «Theoretical-methodological aspects of psychological counseling for IT specialists». The chapter theoretically analyzes the specific professional environment and demands of the IT sector, presents the key psychological

characteristics, personality traits, and typical challenges (including professional deformation and emotional burnout) experienced by IT professionals.

Chapter 2 « Methodology of psychological assistance to IT specialists». The chapter examines the principles of corporate and individual psychological consulting, analyzes the existing methods and technologies for psychological intervention, and specifically justifies the selection of effective models and approaches for providing psychological support to IT professionals, considering their unique work culture and challenges.

Chapter 3 « Analysis of the Results of Empirical Research on Psychological Counseling for Workers in the IT Sector». The chapter describes the organization and methodology of the empirical research, analyzes the results of the study into the psychological state and primary consulting requests of IT professionals, and presents the author's developed practical methods and structural model for psychological consulting tailored specifically to the needs of the IT sector.

The practical significance of the work lies in its applicability within corporate psychological services, human resources (HR) departments of IT companies, and private psychological practices specializing in professional and career consulting for high-tech professionals.

Key words: it specialists, psychological counseling, professional burnout, stress resilience, communication skills, psychological adaptation

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ІТ-ФАХІВЦІВ 11
1.1. Наукові підходи до вивчення психологічного консультування спеціалістів ІТ-сфери 11
1.2. Психологічні виклики в роботі ІТ-фахівців в умовах воєнного стану 17
1.3. Практичні підходи до консультування ІТ-фахівців 20
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ІТ-СПЕЦІАЛІСТАМ 24
2.1. Методи, організація та характеристики учасників дослідження індивідуального консультування працівників ІТ сфери 24
2.2. Організація та інструментарій дослідження (когнітивно-поведінкова терапія, коучинговий та гештальт-підхід 33
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ 36
3.1. Аналіз психологічного стану та потреби щодо психологічної підтримки у ІТ-фахівців в умовах воєнного стану 36
3.2. Діагностика та профілактика емоційного вигорання ІТ-фахівців: аналіз результатів за методикою В. Бойка та розробка адаптованих вправ- методик для групового консультування 48
ВИСНОВКИ 61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 63
ДОДАТКИ 68

ВСТУП

У сучасному світі інформаційні технології відіграють ключову роль у розвитку всіх сфер життєдіяльності суспільства. Працівники ІТ-сфери є не лише рушійною силою цифрової трансформації, а й активно долучаються до стратегічно важливих процесів, зокрема у сфері національної безпеки. З початком повномасштабної війни в Україні роль ІТ-фахівців значно зросла: вони беруть участь у розробці програмного забезпечення для військових потреб, створенні дронів, аналітичних систем, чат-ботів для виявлення загроз, а також продовжують підтримувати економіку країни, зокрема, шляхом сплати значної частки податків.

Водночас як і представники інших професій, ІТ-спеціалісти стикаються з численними психологічними викликами. Серед них – емоційне вигорання, тривожність, порушення балансу між роботою та особистим життям, посттравматичні симптоми, пов’язані з обстрілами, втратою близьких або зміною місця проживання. Крім того, специфіка професійної діяльності ІТ-фахівців передбачає високу когнітивну навантаженість, переважно дистанційний формат роботи, обмеженість у соціальній взаємодії, що може ускладнювати адаптацію до стресових умов. Усі ці чинники підсилюють потребу у кваліфікованій психологічній підтримці.

Проблема впливу віддаленого формату діяльності на психоемоційний стан ІТ-фахівців в умовах воєнних дій привертає увагу багатьох дослідників. Зокрема, Зубко І. М. у своїй роботі розглядає психологічну безпеку як ключовий фактор ефективної роботи в ІТ-сфері, особливо в умовах підвищеного стресу. Антонова З. та Бахтігозіна Д. аналізують фактори, що сприяють розвитку тривожних станів у ІТ-спеціалістів, та їхній вплив на професійну діяльність. Дослідження Мащак С. О. та Олійник А. І. зосереджується на проблемі професійного вигорання, яке є поширеним явищем серед ІТ-фахівців, особливо в умовах віддаленої роботи та воєнних

дій. Перція Л. пропонує практичні рекомендації щодо подолання професійного стресу, що є особливо актуальним в умовах воєнних дій. Ці дослідження підкреслюють важливість психологічної підтримки ІТ-фахівців та необхідність розробки ефективних стратегій для мінімізації негативного впливу віддаленої роботи та воєнних дій на їхній психоемоційний стан та продуктивність.

Актуальність даного дослідження зумовлена необхідністю формування цілісної системи психологічного консультування ІТ-фахівців, яка б враховувала специфіку їхньої професійної діяльності, особливості особистісного функціонування та вплив умов воєнного часу. Вивчення психологічних аспектів консультування даної категорії клієнтів дозволить підвищити ефективність психотерапевтичного втручання та сприятиме збереженню їхнього психічного здоров’я.

Мета роботи дослідити психологічні особливості консультування спеціалістів ІТ-сфери в умовах воєнного стану в Україні, для конкретизації рекомендацій для психологів, що працюють з даною категорією клієнтів.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати психолого-педагогічну літературу з проблем консультування ІТ-фахівців, виявивши теоретичні та емпіричні підходи до профілактики емоційного вигорання;
2. Провести гугл опитування та діагностику рівня емоційного вигорання серед ІТ-фахівців за методикою В. Бойка, оцінивши три фази синдрому: напруження, резистенція та виснаження;
3. Розробити адаптовані вправи групового консультування, та рекомендації щодо їх індивідуального застосування для профілактики емоційного вигорання ІТ-фахівців, враховуючи специфіку їхньої професійної діяльності та вплив воєнного контексту;
4. Запропонувати рекомендації для організацій і працівників щодо зниження ризику вигорання на основі отриманих даних.

Об'єкт дослідження: психологічна допомога спеціалістам ІТ-сфери.

Предмет дослідження: особливості психологічного консультування, як психологічної допомоги спеціалістам ІТ-сфери в умовах воєнного стану.

Наукова гіпотеза. Психологічне консультування спеціалістів ІТ-сфери в умовах воєнного стану вимагає специфічних підходів та методів, які враховують: особливості професійної діяльності ІТ-спеціалістів в умовах війни (травматизація через віддалену роботу, порушення базових потреб безпеки внаслідок переживання обстрілів, вимушеної зміни місця проживання (ВПО), невизначеність майбутнього тощо); необхідність адаптації методів психологічного консультування до онлайн-формату та врахування таких особливостей професійної діяльності ІТ-спеціалістів як раціональність виробничих завдань, закритість, та обмеженість спілкування.

За результатами роботи опубліковано 1 тези:

Горбань Л.В. Психологічні особливості консультування спеціалістів ІТ-сфери в умовах війни. *Молода наука - 2025*. Запоріжжя : Запорізький національний університет. 2025. Т.1. С.364-365

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, 3 розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 49 найменувань і додатку на 99 сторінках. Загальний обсяг основного тексту – 68 сторінок. Робота містить 1 таблицю і 14 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ІТ-ФАХІВЦІВ

1.1 Наукові підходи до вивчення психологічного консультування спеціалістів ІТ-сфери

У контексті зростаючої ролі інформаційних технологій в економіці та суспільстві, питання психологічного консультування ІТ-фахівців набуває особливої актуальності. Представники цієї професійної групи функціонують у дистресовому середовищі, що характеризується інтенсивним інформаційним навантаженням, високими вимогами до когнітивної продуктивності та швидкої адаптації до змін. Сучасна наукова література пропонує низку підходів до аналізу особливостей психологічної підтримки таких спеціалістів.

Одним із важливих напрямів вивчення є специфіка управління персоналом в ІТ-сфері. У дослідженні О. М. Орлової [5] підкреслюється, що ефективність діяльності ІТ-компаній прямо залежить від правильно організованого управління людськими ресурсами, включаючи аспекти мотивації, відстеження і своєчасної профілактики професійного вигорання та створення сприятливого психологічного клімату. Авторка звертає увагу на необхідність інтеграції психологічного консультування у систему HR-процесів, що дозволить зменшити рівень емоційного виснаження працівників та підтримати їх професійну самореалізацію.

У продовження цієї тематики О. Журан, Л. Лінгур і Т. Філатова [6] досліджують питання управління персоналом на основі корпоративної соціальної відповідальності. Вони підкреслюють, що інституалізація принципів КСВ (корпоративної соціальної відповідальності) в ІТ-компаніях створює передумови для підвищення психологічного добробуту працівників. Зокрема, підтримка ментального здоров’я, гнучкий графік роботи,

можливості особистісного розвитку та психологічна допомога розглядаються як ключові компоненти консалтингової роботи в ІТ-середовищі. Вони акцентують увагу на застосуванні моделей управління, заснованих на інноваційних інформаційних системах, таких як корпоративні портали та системи управління бізнес-процесами з модулями HR і КСВ. Це дає змогу систематизувати та аналізувати інформацію щодо мотивації та професійного розвитку персоналу, що сприяє формуванню персоналу, відповідно вимогам сучасних ІТ-проектів. Значної уваги потребує питання залучення молодих спеціалістів – теоретично і практично підтримується активна практика стажування студентів та молодих фахівців. Це працює як механізм добору, підготовки та мотивації, а також відповідає принципам соціальної відповідальності бізнесу.

Важливою тенденцією є також підвищення ролі процесів комунікації у дистанційній роботі, де застосовуються інформаційні системи для забезпечення ефективної взаємодії команд, контроль виконання завдань і збереження командного духу

Особистісні характеристики ІТ-спеціалістів також є предметом досліджень. В. Д. Філоненко [7] створив узагальнений портрет представника цієї галузі, зазначаючи, що для таких фахівців насамперед характерні високий рівень інтелекту, схильність до самоаналізу, індивідуалізм, а також помірний рівень емоційної виразності. Такі риси вимагають особливого підходу до консультування: фахівець має орієнтуватися не лише на емоційну підтримку, а й на когнітивно-поведінкові стратегії, що враховують логіку мислення клієнта.

Водночас А. В. Марченко [8] дослідила сприйняття організаційної культури серед ІТ-фахівців залежно від рівня їх професійної самореалізації. Результати показують, що чим вищий рівень самореалізації, тим позитивніше фахівець сприймає корпоративну культуру. Це свідчить про тісний зв’язок між внутрішнім психологічним станом працівника та його здатністю інтегруватися у робоче середовище, що має враховуватися у процесі консультування.

В. В. Ситник у своїх працях [9-10] аналізує динаміку професійного становлення спеціалістів ІТ-сфери та індивідуально-типологічні чинники професійного зростання. Він виокремлює такі ключові етапи, як адаптація, розвиток професійної ідентичності та стабілізація в професії. Психологічне консультування, згідно з цими даними, має бути диференційованим та відповідати етапу професійного розвитку клієнта. Особливої уваги у цьому аспекті заслуговує питання мотиваційної підтримки на етапі професійного становлення.

Інше важливе питання стосується впливу стресу та професійного вигорання. У дослідженні Н.В. Картере та С.М. Миронець [11] підкреслюється, що ІТ-фахівці особливо вразливі до хронічного стресу через тривалу роботу з технікою, обмежене спілкування та часті дедлайни. Авторки акцентують на важливості своєчасного виявлення симптомів вигорання і впровадження превентивного консультування, спрямованого на відновлення психологічних ресурсів.

Проблематика вигорання розглядається і в роботі О. М. Рослякова [12], де робиться акцент на особистісних чинниках – таких як низька стресостійкість, перфекціонізм, потреба в зовнішньому схваленні. Консультування в цьому випадку повинно включати елементи психоедукації, а також формування навичок саморегуляції та здорового ставлення до власної ефективності.

В.В. Громакова і К.О. Колєдіна [13] зосереджують увагу на формуванні кадрового потенціалу підприємств ІТ-сфери, відзначаючи важливість розвитку softskills, включаючи емоційний інтелект, стресостійкість і навички командної взаємодії. Саме ці компоненти стають предметом психологічної допомоги, яка спрямована не лише на подолання проблем, а й на сприяння розвитку особистісних і професійних компетенцій.

О. В. Дьомкіна підкреслює, що розвиток персоналу ІТ-компаній має включати інструменти індивідуального консультування, менторингу та коучингу. Такий підхід дозволяє поєднувати психологічну підтримку з

професійним розвитком, що є надзвичайно актуальним в умовах динамічного ринку праці [14].

Н. Реверенда, С. Смірнов і І. Харатон також досліджують особливості управління персоналом у сфері ІТ, акцентуючи на необхідності впровадження системи психологічного супроводу для забезпечення емоційного балансу працівників. У дослідженні наголошується, що індивідуальні психологічні консультації сприяють не лише профілактиці стресу, але й підвищенню загальної задоволеності працею [15].

К. Уханьова наголошує на кар'єрному розвитку ІТ-фахівців як динамічному процесі, який вимагає психологічної підтримки на всіх етапах: від входження в професію до просування та переосмислення кар'єрного шляху. Авторка підкреслює, що консультування має допомагати у прийнятті рішень, формуванні реалістичних очікувань та зниженні тривожності, пов'язаної з професійною невизначеністю [16].

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що психологічне консультування ІТ-фахівців має багатовекторний характер, що охоплює аспекти особистісного розвитку, професійної адаптації, запобігання вигоранню, формування мотиваційної стійкості та підтримки в умовах змін. Розвиток системи психологічного супроводу в ІТ-сфері є необхідною умовою не лише для індивідуального добробуту працівників, але й для стабільного функціонування галузі в цілому.

Важливо зазначити, що даний розділ дозволив сформувати комплексне розуміння актуальності та багатовекторності проблеми, що досліджується. Зростаюча роль інформаційних технологій в сучасній економіці та суспільстві зумовлює особливу значущість психологічної підтримки ІТ-фахівців, які функціонують у високодинамічному та стресогенному середовищі, характеризуючись інтенсивним інформаційним навантаженням, високими вимогами до когнітивної продуктивності та необхідністю постійної адаптації до змін. Особливо це важливо в умовах воєнного стану.

Проведене теоретичне узагальнення виявило, що наукові дослідження в цій галузі концентруються на кількох ключових напрямах. По-перше, значна увага приділяється специфіці управління персоналом в IT-середовищі. Підкреслюється, що ефективність функціонування IT-компаній безпосередньо залежить від грамотно організованих HR-процесів, що включають мотиваційні аспекти, профілактику професійного вигорання та створення сприятливого психологічного клімату. Особливо наголошується на інтеграції психологічного консультування в систему HR-стратегій, що дозволяє зменшити рівень емоційного виснаження та сприяти професійній самореалізації співробітників. Концепція корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) набуває ключового значення, оскільки її інституалізація створює передумови для підвищення психологічного добробуту працівників, включаючи підтримку ментального здоров'я, гнучкий графік, можливості особистісного розвитку та психологічну допомогу. Застосування інноваційних інформаційних систем, таких як корпоративні портали та HR-модулі, визнається необхідним для систематизації даних щодо мотивації та професійного розвитку, а також для залучення молодих спеціалістів через програми стажування. Зростає також роль ефективної комунікації в умовах дистанційної роботи, що підтримується відповідними інформаційними системами.

По-друге, дослідження акцентують увагу на особистісних характеристиках IT-спеціалістів, які вимагають диференційованого підходу до консультування. IT-фахівцям притаманні високий рівень інтелекту, схильність до самоаналізу, індивідуалізм та помірна емоційна виразність. Це зумовлює необхідність орієнтації психологічної підтримки не лише на емоційну складову, а й на когнітивно-поведінкові стратегії, що враховують логічне мислення клієнта. Виявлено також прямий зв'язок між рівнем професійної самореалізації та позитивним сприйняттям організаційної культури, що вказує на взаємозалежність внутрішнього стану працівника та його інтеграції у робоче середовище.

По-третє, вагоме місце займає проблематика стресу та професійного вигорання. ІТ-фахівці визнаються особливо вразливими до хронічного стресу через інтенсивну взаємодію з технікою, обмежене соціальне спілкування та жорсткі дедлайни. Науковці наголошують на критичній важливості своєчасного виявлення симптомів вигорання та впровадження превентивного консультування, спрямованого на відновлення психологічних ресурсів. Окремо виділяються особистісні чинники вигорання, такі як низька стресостійкість, перфекціонізм та потреба у зовнішньому схваленні. У таких випадках консультування має включати елементи психоедукації, формування навичок саморегуляції та здорового ставлення до власної ефективності.

По-четверте, висвітлюються питання професійного становлення та кар'єрного розвитку ІТ-фахівців. Дослідження підкреслюють ключові етапи – адаптація, розвиток професійної ідентичності та стабілізація в професії, – що вимагають диференційованого психологічного супроводу на кожному з них. Особлива увага приділяється мотиваційній підтримці на етапі становлення. Кар'єрний розвиток ІТ-фахівців розглядається як динамічний процес, що потребує психологічної підтримки на всіх етапах, від входження в професію до просування та переосмислення кар'єрного шляху. Консультування має сприяти прийняттю рішень, формуванню реалістичних очікувань та зниженню тривожності, пов'язаної з професійною невизначеністю.

Нарешті, підкреслюється важливість розвитку "softskills" та комплексного підходу до психологічної підтримки. Формування кадрового потенціалу ІТ-підприємств тісно пов'язане з розвитком емоційного інтелекту, стресостійкості та навичок командної взаємодії. Психологічний супровід, таким чином, спрямований не лише на подолання наявних проблем, а й на активний розвиток особистісних та професійних компетенцій. Інструменти індивідуального консультування, менторингу та коучингу інтегруються для поєднання психологічної підтримки з професійним розвитком, що є вкрай актуальним в умовах динамічного ринку праці.

Таким чином, узагальнюючи, можна констатувати, що психологічне консультування ІТ-фахівців є багатовекторним процесом, який охоплює широкий спектр аспектів: від особистісного розвитку та професійної адаптації до запобігання вигоранню, формування мотиваційної стійкості та підтримки в умовах постійних змін. Розвиток цілісної системи психологічного супроводу в ІТ-сфері є не просто бажаним, а необхідним елементом для забезпечення як індивідуального добробуту працівників, так і стабільного, ефективного функціонування галузі в цілому. Сучасні підходи в управлінні персоналом ІТ-компаній все більше інтегрують принципи корпоративної соціальної відповідальності, що сприяє не лише покращенню соціального благополуччя співробітників, але й формуванню позитивного іміджу компанії, що є критично важливим для залучення та утримання висококваліфікованих фахівців в умовах жорсткої конкуренції.

1.2. Психологічні виклики в роботі ІТ-фахівців в умовах воєнного стану

Сфера інформаційних технологій традиційно характеризується високим динамізмом, інтелектуальним навантаженням і необхідністю швидкої адаптації до змін, що саме по собі створює ґрунт для виникнення психологічних труднощів. В умовах воєнного стану ці виклики значно ускладнюються, набуваючи особливої гостроти. Зміна соціально-політичного контексту, небезпека, втрати, порушення звичного ритму життя та праці — все це суттєво впливає на психологічний стан ІТ-фахівців, навіть попри те, що їх діяльність часто може бути дистанційною.

Одним із провідних викликів у роботі ІТ-спеціалістів в умовах війни є емоційне вигорання. Як зазначають К. Максимчук і Л. Подкоритова [17], ІТ-працівники належать до професій суб’єкт-об’єктного типу, де взаємодія відбувається переважно не з людьми, а з інформаційними системами. Такий характер праці часто супроводжується ізоляцією, високим рівнем

самостійності та потребою постійного самоконтролю. У поєднанні з екзистенційною напругою, спричиненою війною, ці чинники можуть сприяти прискореному формуванню синдрому вигорання. Дослідники виокремлюють типові симптоми цього стану: емоційне виснаження, зниження професійної ефективності, деперсоналізація, тривожність, роздратування. Це дослідження визначає емоційне вигорання в ІТ-сфері як багатогранну проблему, що потребує комплексного підходу, включаючи врахування специфіки професії, організаційних факторів та індивідуальних особливостей працівників.

Інше актуальне питання — збереження мотивації до праці в умовах стресу, нестабільності та постійної тривоги. У дослідженні Т. Жолонко підкреслено, що навіть у час війни ІТ-компанії прагнуть підтримувати мотиваційні програми для персоналу. Водночас ефективність таких програм залежить від індивідуальних характеристик працівника, його життєвого досвіду, психологічної стійкості та наявності внутрішніх ресурсів. Саме тому актуальним є індивідуалізований підхід до мотивації та підтримки емоційного стану фахівців. Авторкою аналізуються три основні компоненти емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження самосприйняття особистих досягнень. Різні дослідники мають різні погляди на те, який компонент є більш вираженим у професіях суб'єкт-об'єктного типу: емоційне виснаження або деперсоналізація [18]. У статті представлені характерні стресогенні фактори професійної діяльності ІТ-фахівців, які можуть серйозно впливати на формування емоційного вигорання. До них відносяться довгі години праці, нескінченні вимоги, короткі терміни виконання, цілодобова доступність, швидке перемикання між проєктами, необхідність експертності в багатьох ІТ-областях, швидкий розвиток технологій, постійний тиск на ринку праці, розмитість кордонів між роботою та особистим життям, бюджетні обмеження.

Т. Селюкова і Д. Половенко у своїй роботі [19] звертають увагу на залежності рівня емоційного вигорання від стажу роботи. Вони дійшли висновку, що найбільше емоційного виснаження зазнають фахівці із середнім

стажем (3–7 років), які вже мають значний досвід, але ще не сформували стійкі професійні стратегії подолання труднощів. У контексті війни, коли загострюються проблеми сенсу та стабільності, саме ця група потребує посиленого психологічного супроводу.

Також важливим аспектом є формування готовності до професійної мобільності, що розглядається як ключова адаптивна навичка для ІТ-фахівців у кризових умовах. Л. Теремінко зазначає, що фахівці, які володіють навичками мобільності, зокрема готовністю до змін, навчання, релокації та перекваліфікації, демонструють вищу стресостійкість. У воєнних реаліях це має надзвичайне значення, оскільки переїзд до іншого міста чи країни, втрата роботи або необхідність переходу на новий проєкт стали для багатьох ІТ-спеціалістів буденністю [20].

З іншого боку, мотивація до успіху також зазнала трансформацій під впливом дистанційного формату роботи, який став домінуючим у період війни. А. Шпак [21] у своєму дослідженні аналізує зміни у внутрішній мотивації ІТ-фахівців, виявляючи як позитивні (зростання самостійності, автономії), так і негативні (соціальна ізоляція, розмитість меж між працею та відпочинком) тенденції. Особистісні чинники, зокрема рівень внутрішньої рефлексії, потреба в досягненнях, а також емоційний інтелект, виступають визначальними у формуванні ефективної стратегії успішної професійної реалізації в умовах кризи.

У роботі наголошується на особливій вразливості працівників галузі до професійного вигорання саме через монотонність праці, інтенсивне використання когнітивних ресурсів та відсутність емоційного зворотного зв’язку. Воєнна ситуація додатково підсилює відчуття невизначеності, що в сукупності з високими вимогами до продуктивності створює ризик емоційної нестабільності, апатії, прокрастинації або навпаки – гіперактивності та вигорання [22].

Отже, узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що в умовах воєнного стану ІТ-фахівці стикаються з комплексом психологічних викликів:

зростанням рівня тривожності, мотиваційним виснаженням, емоційним вигоранням, необхідністю адаптації до нових форматів праці та життєвих обставин. Ці чинники вимагають розробки спеціалізованих програм психологічного консультування, орієнтованих не лише на підтримку у подоланні стресу, а й на розвиток внутрішніх ресурсів, формування стратегій адаптації, зміцнення особистісної ідентичності та професійного "Я". Психологічна підтримка в ІТ-сфері в умовах війни стає не просто бажаною, а критично необхідною умовою збереження професійного потенціалу та ментального здоров'я працівників.

1.3. Практичні підходи до консультування ІТ-фахівців

Психологічне консультування фахівців ІТ-сфери вимагає врахування не лише загальних принципів психологічної допомоги, а й специфіки професійного середовища, в якому функціонують ці спеціалісти. Практичні підходи до консультування мають враховувати як особистісні, так і професійні особливості ІТ-працівників, їхню мотивацію, рівень адаптивності, психоемоційний стан, схильність до тривожності та емоційного вигорання.

Одним із базових напрямів є робота з ціннісно-мотиваційною сферою особистості, яка має істотний вплив на ефективність професійної діяльності. За результатами досліджень Г. Федоришин і Ю. Боярчук [23], внутрішня мотивація ІТ-фахівців значною мірою базується на інтелектуальному задоволенні від вирішення складних завдань, потребі в самореалізації та професійному зростанні. У контексті консультування це передбачає використання підходів, спрямованих на підтримку автономії, розвиток внутрішніх мотиваційних ресурсів, постановку особистісно значущих цілей. Робота з внутрішніми конфліктами, пов'язаними з втратою сенсу діяльності, може здійснюватися через техніки логотерапії та когнітивно-поведінкової терапії.

У практиці також важливо враховувати психологічні чинники адаптації до професійної діяльності. Як зазначає Г. Каранда, адаптація ІТ-спеціалістів у

новому колективі або проєкті часто ускладнюється високим рівнем вимог до когнітивної продуктивності, дедлайнів та міжособистісної взаємодії. Тому ефективним підходом у консультуванні є розбудова навичок гнучкості, емоційної саморегуляції, покращення комунікативної компетентності. Методики групового консультування та тренінгів соціальних навичок можуть суттєво полегшити процес адаптації, особливо для молодих спеціалістів [24].

Ще одним напрямом практичної роботи є виявлення та профілактика тривожності, що має поширений характер серед працівників ІТ-сфери. За даними О. Ярмошик, тривожність часто виникає через невизначеність вимог, швидкі зміни технологій, постійну оцінку результатів праці та внутрішню потребу відповідати високим стандартам. У цьому контексті ефективним є використання методів когнітивно-поведінкової терапії, а також майндфулнес-практик, які сприяють зниженню рівня психоемоційного напруження та формуванню толерантності до невизначеності [25].

Особливу увагу в процесі консультування слід приділяти емоційному інтелекту, який, за спостереженнями В. Лісовенка і Г. Меднікової [26], не завжди розвинений у представників ІТ-сфери через специфіку їхньої професійної діяльності. Відсутність навичок розпізнавання та вираження власних емоцій, а також розуміння емоцій інших людей, ускладнює побудову конструктивної взаємодії в команді. У зв’язку з цим рекомендується застосування психоедукації та тренінгових методів розвитку емоційної компетентності, що охоплюють такі елементи, як емпатія, саморегуляція, асертивність.

Крім того, важливо враховувати питання професійного здоров’я, що охоплює не лише фізичне, а й психологічне благополуччя ІТ-спеціалістів. Л. Перція підкреслює важливість формування навичок психологічного самозбереження, таких як стресостійкість, ресурсне мислення, усвідомленість. У рамках консультування доцільним є залучення технік роботи з тілом (body-orientedtherapy), а також впровадження програм із психогігієни робочого процесу [27].

Окремим напрямом виступає профілактика та подолання емоційного вигорання, яке є характерним ризиком у сфері ІТ. Згідно з дослідженнями С. Рабчук, емоційне виснаження часто супроводжується втратою ефективності, деперсоналізацією, відчуттям безглуздості виконуваної роботи. У цьому разі консультування має бути спрямоване на переоцінку професійної ролі, відновлення особистісного сенсу діяльності, а також розвиток навичок самопідтримки. Практично це може реалізовуватися через екзистенційно-гуманістичні підходи, арт-терапію, коучингові сесії [28].

Також важливо брати до уваги ціннісно-деонтологічний вимір діяльності ІТ-фахівця, який, згідно з А. Шліхтою, набуває дедалі більшого значення в умовах зростаючої соціальної відповідальності професії. У процесі консультування доцільно працювати з етичними дилемами, внутрішніми конфліктами, що виникають у зв’язку з професійною відповідальністю, а також формувати рефлексивну позицію щодо власної ролі в суспільстві [29].

Окрім індивідуального консультування, доцільним є використання групових форматів роботи, особливо в корпоративному середовищі. За О. Церковною [30], психологічні групи підтримки, воркшопи з емоційного інтелекту, групи рефлексії допомагають не лише знизити рівень емоційного навантаження, а й створити середовище довіри та психологічної безпеки, що є основою ефективного функціонування команд.

Психологічне консультування фахівців ІТ-сфери вимагає комплексного підходу, який поєднує загальні принципи психологічної допомоги з урахуванням специфіки їхнього професійного середовища. Практичні підходи мають бути адаптовані до особистісних і професійних особливостей ІТ-працівників, таких як їхня мотивація, адаптивність, психоемоційний стан, схильність до тривожності та ризик емоційного вигорання.

Таким чином, на основі проаналізованих літературних джерел, можна виділити сім основних напрямків консультування:

1. Роботу з ціннісно-мотиваційною сферою. Внутрішня мотивація ІТ-фахівців часто базується на інтелектуальному задоволенні, самореалізації

та професійному зростанні. Консультування спрямоване на підтримку автономії, розвиток мотиваційних ресурсів і постановку значущих цілей через техніки логотерапії та когнітивно-поведінкової терапії.

2. Адаптація до професійної діяльності. Високі вимоги до когнітивної продуктивності та міжособистісної взаємодії ускладнюють адаптацію. Ефективними є методики розвитку гнучкості, емоційної саморегуляції та комунікативної компетентності, зокрема через групові тренінги.

3. Профілактика тривожності. Тривожність, спричинена невизначеністю вимог і швидкими змінами технологій, долається за допомогою когнітивно-поведінкової терапії та майндфулнес-практик, що знижують психоемоційне напруження.

4. Розвиток емоційного інтелекту. Через специфіку діяльності IT-фахівці можуть мати недостатньо розвинені емоційні навички. Психоедукація та тренінги з емпатії, саморегуляції й асертивності покращують командну взаємодію.

5. Збереження професійного здоров’я. Формування стресостійкості, ресурсного мислення та психогігієни робочого процесу підтримується техніками тілесно-орієнтованої терапії та спеціальними програмами.

6. Подолання емоційного вигорання. Консультування зосереджується на переоцінці професійної ролі та відновленні сенсу діяльності через екзистенційно-гуманістичні підходи, арт-терапію та коучинг.

7. Ціннісно-деонтологічний вимір. Робота з етичними дилемами та формуванням рефлексивної позиції щодо соціальної відповідальності професії набуває особливого значення.

Окрім індивідуального консультування, групові формати (психологічні групи підтримки, воркшопи) сприяють створенню середовища довіри та психологічної безпеки, що є критично важливим для ефективної роботи IT-команд. Цей підхід підкреслює необхідність гнучкого застосування різноманітних методів, адаптованих до унікальних викликів IT-сфери, для забезпечення психологічного благополуччя фахівців.

РОЗДІЛ 2
МЕТОДОЛОГІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ІТ-СПЕЦІАЛІСТАМ

2.1. Методи, організація та характеристики учасників дослідження індивідуального консультування працівників ІТ сфери

Для досягнення поставлених завдань у дослідженні були використані теоретичні загальнонаукові методи:

1. Аналіз та синтез (застосовувалися для системного вивчення наукових джерел, узагальнення теоретичних концепцій психологічного консультування, специфіки ІТ-сфери, а також впливу воєнного стану на психічний стан фахівців. Це дозволило сформувати цілісне уявлення про проблему та обґрунтувати вибір інтегративного підходу до інтервенцій [10].

2. Порівняння (використовувалося для зіставлення різних наукових підходів до вивчення психологічних викликів в ІТ-сфері та аналізу динаміки психологічних показників до та після експериментального впливу).

3. Узагальнення та систематизація (дозволили сформулювати теоретичні висновки та класифікувати отримані емпіричні дані).

4. Дедукція та індукція (застосовувалися для переходу від загальних теоретичних положень до конкретних гіпотез дослідження та, навпаки, від емпіричних даних до теоретичних узагальнень).

Емпірична частина дослідження передбачала збір даних безпосередньо від ІТ-фахівців. В межах дослідження був застосований комплекс методів, таких як анкетування (для збору інформації про учасників дослідження, їх досвід, статево–вікові характеристики, досвід діяльності в ІТ сфері, тощо). Анкетування проводилося у формі онлайн-опитування, що забезпечило анонімність та зручність для респондентів https://surl.li/andkhj.

В межах дослідження також було застосовано тестування, в його межах респондентам було запропоновано онлайн опитувальник "Діагностика рівня емоційного вигорання" В. Бойка. Ця методика дозволяє оцінити ступінь сформованості та фази вигорання (напруження, резистенція, виснаження), а також окремі симптоми емоційного вигорання https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-boiko.

Наше дослідження мало на меті з’ясувати потреби та проблеми, пов’язані з психологічним консультуванням серед фахівців інформаційних технологій (IT). Високий рівень стресу, інтенсивний робочий графік і потреба в постійному професійному розвитку роблять IT-сферу середовищем, де психологічна підтримка відіграє ключову роль у підтримці добробуту працівників. Опитування оцінювало частоту звернень за психологічною допомогою, основні психологічні труднощі, задоволеність доступними послугами та перешкоди, що стримують звернення за підтримкою.

Опитування https://surl.li/andkhj проводилося впродовж липня 2025 року з використанням GoogleForms серед фахівців IT-сфери https://surl.li/andkhj. Вибірка включала 32 респонденти, які представляли різні напрями галузі: розробку програмного забезпечення, управління проєктами, системне адміністрування тощо. Учасники різнилися за віком, статтю, стажем роботи та посадами. Інструмент містив закриті питання з фіксованими відповідями та відкриті питання для якісних даних. 15 учасників виявили бажання взяти участь у психодіагностиці, як найбільш вмотивовані та зацікавлені знайти шляхи вирішення своїх проблем.

Серед респондентів переважали фахівці чоловічої статі 62,5%, проти 37, 5% - жіночої (рисунок 2.1).

Діаграма представляє розподіл респондентів опитування серед IT-фахівців за віковими групами, що є важливим демографічним аспектом для аналізу потреб і проблем психологічного консультування в контексті проведеного дослідження (рис. 2.2).

– 18–25 років: 28,1% (9 осіб), позначено синім кольором. Ця група, ймовірно, включає молодих спеціалістів, які нещодавно увійшли до IT-сфери, і може зазнавати специфічних викликів, таких як адаптація до професії чи синдром самозванця.

– 26–35 років: 62,5% (20 осіб), позначено червоним кольором. Найбільша вікова категорія, що відображає основний контингент IT-фахівців у період активного професійного розвитку. Ця група, ймовірно, стикається з найбільшим тиском через дедлайни та виснаження.

– 35–55 років: 9,4% (3 особи), позначено жовтим кольором. Ця менша група може включати досвідчених спеціалістів, для яких актуальними можуть бути питання балансу між роботою та особистим життям.

– Понад 55 років: 0% (0 осіб), позначено зеленим кольором. Відсутність представників цієї категорії свідчить про низьку участь старшого покоління в опитуванні, що може бути пов’язано з демографічною специфікою IT-індустрії.

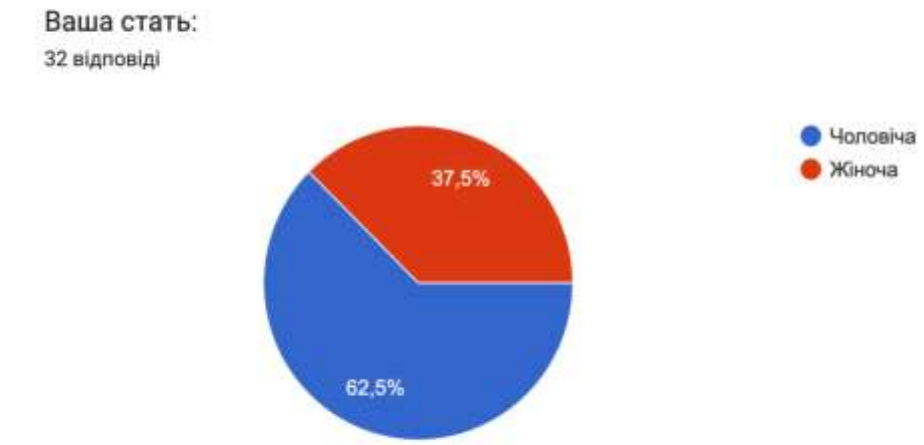


Рисунок 2.1 – Стать учасників психологічного дослідження

У контексті опитування ці дані підкреслюють, що основну частину респондентів становлять фахівці віком 26–35 років, що відповідає активному трудовому періоду в IT-сфері. Ця вікова група може бути ключовою для розробки цільових програм психологічної підтримки, враховуючи їхній

значний внесок у загальну кількість звернень за допомогою (35% від загальної вибірки) та високу частоту проблем, таких як стрес і виснаження. Молодша група (18–25 років) також заслуговує уваги через потенційні унікальні виклики адаптації, тоді як невелика частка 35–55-річних вказує на потребу додаткового залучення цієї категорії до майбутніх досліджень.

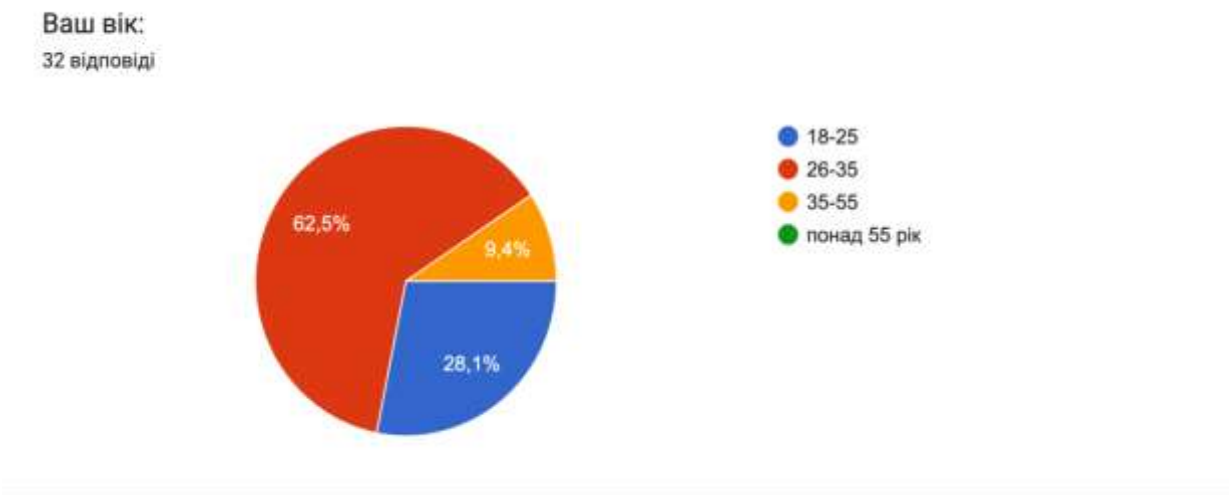


Рисунок 2.2 – Вік учасників психологічного дослідження

Наступна діаграма (рис. 2.3) відображає розподіл респондентів опитування серед IT-фахівців за джерелами отримання психологічної підтримки, що є ключовим аспектом для аналізу доступності та ефективності консультування в контексті проведеного дослідження. Розподіл за джерелами підтримки виглядає наступним чином:

– Живу з кимось: 31,3% (10 осіб), позначено червоним кольором. Ця категорія, ймовірно, включає респондентів, які отримують емоційну підтримку від близької людини, що може бути значущим фактором у подоланні психологічних труднощів.

– Живу самостійно: 21,9% (7 осіб), позначено синім кольором. Ця група може зазнавати більших труднощів через відсутність емоційної підтримки, що може впливати на рівень стресу чи виснаження.

– Одружена/ Одружений: 9,4% (3 особи), позначено оранжевим кольором, шо свідчить про оформлення стосунків і наявність підтримки

– Одружена/ Одружений і маю дітей: 9,4% (3 особи), позначено світло-зеленим кольором. Ця підгрупа може як отримувати емоційну підтримку від членів своєї родини і, зокрема, дітей, так і стикатися з додатковими викликами, пов’язаними з балансом між роботою і сімейними обов’язками.

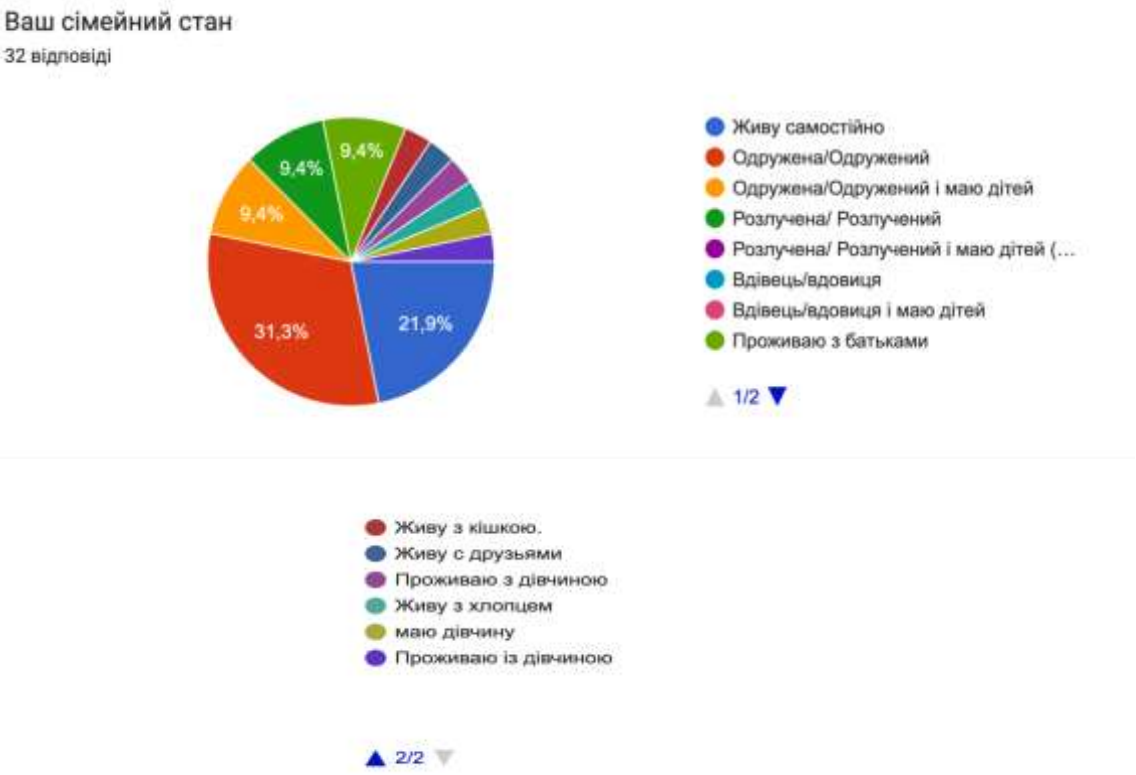


Рисунок 2.3 – Сімейний стан учасників психологічного дослідження

Розлучена/Розлучений: 9,4% (3 особи), позначено зеленим кольором. Ця категорія може вказувати на вплив особистих життєвих подій на психологічний стан, що потребує уваги в консультуванні.

– Розлучена/Розлучений і маю дітей: 9,4% (3 особи), позначено фіолетовим кольором. Подібно до попередньої групи, ця категорія може зазнавати додаткового тиску через сімейні обставини, пов'язані з переживанням розлучення.

– Вдівець/Вдовиця: 6,3% (2 особи), позначено світло-блакитним кольором. Невелика частка, що може вказувати на унікальні психологічні потреби цієї групи, що пов'язані з втратою близької людини, що, можуть бути пов'язані з воєнним станом в Україні.

– Вдівець/Вдовиця і маю дітей: 3,1% (1 особа), позначено рожевим кольором. Найменша категорія, що підкреслює рідкість цього статусу серед респондентів.

– Проживаю з батьками: 0% (0 осіб), позначено темно-зеленим кольором. Відсутність представників цієї категорії може свідчити про незалежність опитаних.

У контексті опитування ці дані демонструють, що значна частина респондентів (31,3%) спирається на емоційну підтримку від близьких, тоді як 21,9% живуть самостійно. В такий спосіб аналіз відповідей щодо сімейного статусу учасників дослідження показує придставленість різних категорій учасників, що може впливати на специфіку їх потреб в професійному консультуванні.

Розподіл тривалості досвіду роботи в IT-сфері серед респондентів опитування є важливим фактором для оцінки їхнього психологічного стану та потреб у консультуванні. Розподіл за тривалістю досвіду роботи (рис. 2.4) виглядає наступним чином:

– Менше 1 року: 9,4% (3 особи), позначено синім кольором. Ця категорія, ймовірно, включає новачків у професії, які можуть стикатися з адаптаційним стресом або синдромом самозванця на ранніх етапах кар’єри.

– 1–3 роки: 9,4% (3 особи), позначено червоним кольором. Ця група представляє фахівців із початковим досвідом, які вже можуть відчувати тиск дедлайнів, але ще не досягли стабільності в роботі.

– 3–5 років: 53,1% (17 осіб), позначено оранжевим кольором. Найбільша категорія, що відображає основний контингент IT-фахівців із середнім досвідом. Ця група, ймовірно, зазнає найбільшого впливу виснаження та стресу через накопичений робочий тиск.

– 5–10 років: 28,1% (9 осіб), позначено зеленим кольором. Ця категорія включає більш досвідчених спеціалістів, які можуть стикатися з проблемами балансу між роботою та особистим життям або меншою гнучкістю в адаптації до змін.

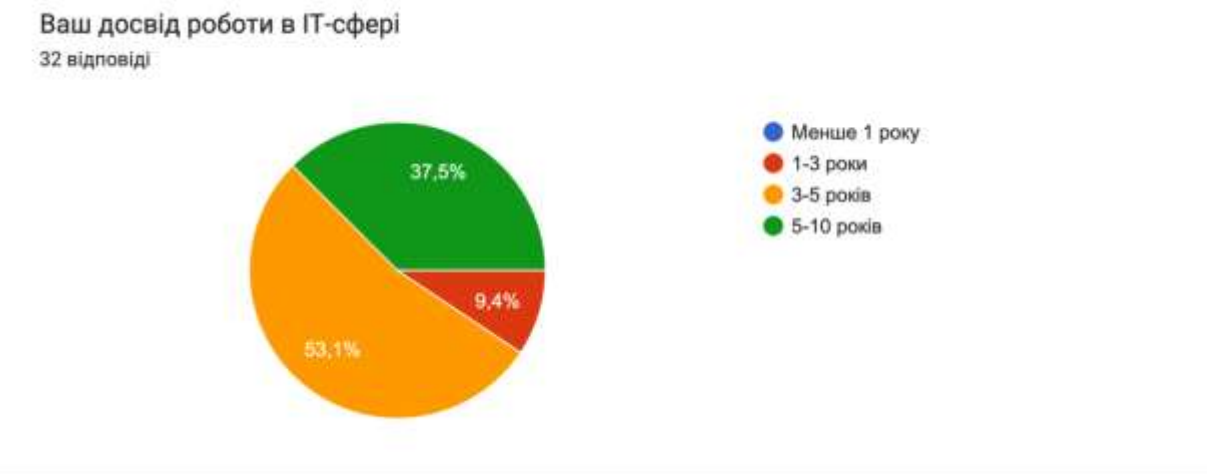


Рисунок 2.4 – Досвід роботи в IT-сфері респондентів психологічного дослідження

У контексті опитування ці дані підкреслюють, що більшість респондентів (53,1%) мають досвід роботи від 3 до 5 років, що збігається з активним періодом кар'єрного зростання в IT-сфері. Ця група може бути найбільш вразливою до психологічних проблем, таких як виснаження та стрес, про які згадувалося раніше. Новачки (менше ніж 1 року та 1–3 роки, разом 18,8%) потребують підтримки в адаптації, тоді як фахівці з 5–10 роками досвіду (28,1%) можуть вимагати індивідуалізованих підходів, враховуючи їхній накопичений досвід і потенційні сімейні зобов'язання. Середній показник тривалості досвіду (2.4 роки), зазначений на діаграмі, підтверджує відносно молодий склад респондентів, що узгоджується з віковим розподілом (переважно 26–35 років).

Діаграма відображає розподіл респондентів опитування серед IT-фахівців за їхніми спеціалізаціями в IT-сфері, що є важливим аспектом для аналізу специфічних психологічних потреб і викликів у різних ролях (рис. 2.5.). Розподіл за спеціалізаціями виглядає наступним чином. Для уникнення повторів і забезпечення узгодженості з прийнятою в IT класифікацією спеціалізації було узагальнено та стандартизовано:

– SoftwareEngineer / SoftwareEngineering / development: 21,9% (7 осіб), позначено зеленим кольором. Ця категорія об'єднує ролі, пов'язані з

розробкою програмного забезпечення, включаючи інженерів-програмістів і розробників, що є найбільшою групою. Вони, ймовірно, стикаються з високим рівнем стресу через складність проєктів і дедлайни.

– WebDeveloper (Frontend, Fullstack) / WEB програмування: 9,4% (3 особи), позначено фіолетовим кольором. Ця група охоплює фахівців із розробки веб-додатків, включаючи фронтенд- і фулстек-розробників, які можуть зазнавати тиску через швидкі оновлення технологій.

– Full-stack розробка / Full-stack розробка: 9,4% (3 особи), позначено світло-зеленим кольором. Узагальнена категорія фулстек-розробників, які працюють як із фронтенд-, так і з бекенд-складовими, що може призводити до багатозадачності та виснаження.

– Програмування / Coding: 9,4% (3 особи), позначено червоним кольором. Ця категорія включає загальних програмістів, чиї завдання зосереджені на кодуванні, що може бути пов’язане з інтенсивною розумовою працею.

– Аналітика: 9,4% (3 особи), позначено синім кольором. Фахівці з аналізу даних, які можуть стикатися з тиском через необхідність точності та швидкості обробки інформації.

– Управління проєктами: 9,4% (3 особи), позначено оранжевим кольором. Менеджери проєктів, які, ймовірно, зазнають стресу через координацію команд і дотримання термінів.

– HR: 9,4% (3 особи), позначено темно-зеленим кольором. Спеціалісти з людських ресурсів, чия роль може включати вирішення конфліктів і підтримку психологічного клімату в команді.

– SMM та Дизайн: 9,4% (3 особи), позначено коричневим кольором. Узагальнена категорія, що об’єднує фахівців із соціальних медіа та дизайну, які можуть відчувати тиск через творчі та маркетингові вимоги.

– Sales: 6,3% (2 особи), позначено рожевим кольором. Менеджери з продажів, які можуть зазнавати стресу через цільові показники.

– Розробка: 6,3% (2 особи), позначено темно-фіолетовим кольором. Загальна категорія розробників, що дублюється з іншими ролями, тому включена як додатковий сегмент для повноти даних.

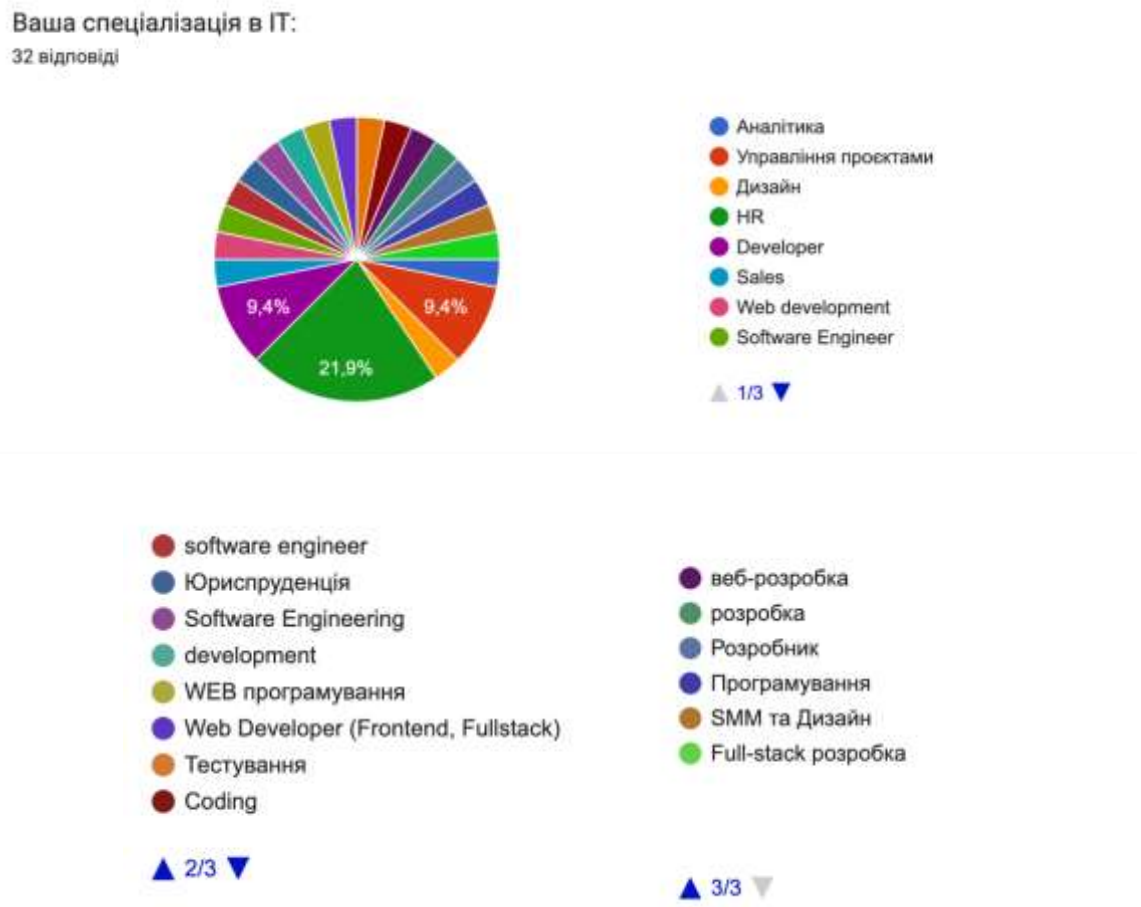


Рисунок 2.5 – Спеціалізація респондентів психологічного дослідження

У контексті опитування ці дані показують, що найбільшу частку становлять спеціалісти з розробки програмного забезпечення (21,9%), що відображає домінування цієї ролі в IT-сфері. Середній показник спеціалізації (2.5), зазначений на діаграмі, може вказувати на розмаїття ролей серед респондентів. Різноманітність спеціалізацій підкреслює необхідність диференційованого підходу до психологічної підтримки, враховуючи унікальні виклики кожної ролі, такі як тиск дедлайнів для розробників чи креативний стрес для дизайнерів.

Таким чином, дослідження, проведене в липні 2025 року серед 32 IT-фахівців за допомогою GoogleForms, виявило ключові демографічні та

професійні особливості респондентів, які впливають на їхні потреби в психологічному консультуванні. Переважання чоловіків (62,5%) над жінками (37,5%) вказує на гендерний дисбаланс у вибірці, що може відображати специфіку ІТ-сфери. Вік респондентів зосереджений переважно в діапазоні 26–35 років (62,5%), що підкреслює активний трудовий період, а також високу вразливість цієї групи до стресу та виснаження. Наявність молодших спеціалістів (18–25 років, 28,1%) і меншої кількості досвідчених працівників (35–55 років, 9,4%) свідчить про потребу в адаптованих програмах підтримки для різних етапів кар'єри.

Сімейний стан респондентів показав, що значна частина (31,3%) проживає з близькою людиною, вірогідно має емоційну підтримку, тоді як 21,9% живуть самостійно, що може посилювати їхню потребу в психологічній допомозі. Тривалість досвіду роботи, з домінуванням 3–5 років (53,1%) і середнім показником 2,4 року, підтверджує відносно молодий склад вибірки та вказує на період інтенсивного професійного зростання, пов'язаного з психологічними викликами. Різноманітність спеціалізацій, із провідною роллю розробників програмного забезпечення (21,9%) та середнім показником 2,5, підкреслює необхідність диференційованого підходу до психологічної підтримки, враховуючи унікальні стресові фактори кожної ролі. Отже, отримані дані створюють основу для розробки цільових інтервенцій, орієнтованих на демографічні та професійні особливості ІТ-фахівців.

2.2. Організація та інструментарій дослідження (когнітивно-поведінкова терапія, коучинговий та гештальт-підхід)

Вибір теоретико-методологічної основи дослідження та інтервенційного інструментарію є ключовим для досягнення поставлених цілей. У контексті психологічного консультування ІТ-фахівців, які функціонують у високодинамічному та стресогенному середовищі, доцільним

є інтегративний підхід, що поєднує ефективні елементи когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), коучингового та гештальт-підходів, до речі мати або бути розроблено в системній психотерапії, короткотерміновій. Кожен із цих напрямів пропонує унікальні можливості для роботи з викликами, характерними для ІТ-сфери, особливо в умовах підвищеного стресу та невизначеності.

Когнітивно-поведінкова терапія є одним з найбільш емпірично підтверджених та широко застосовуваних підходів у сучасній психологічній практиці [31]. Її ефективність доведена у роботі з широким спектром психічних розладів та психологічних проблем, включаючи тривожні розлади, депресію, стрес та професійне вигорання, які є надзвичайно актуальними для ІТ-фахівців [32-33]. Основним положенням КПТ є те, що емоційні та поведінкові реакції людини значною мірою визначаються її когніціями – думками, переконаннями та інтерпретаціями подій. Для ІТ-спеціалістів, чия діяльність базується на логіці, аналітичному мисленні та систематизації інформації, КПТ є особливо релевантною. Вона пропонує чіткі, структуровані та зрозумілі інструменти для ідентифікації дисфункційнихпатернів мислення (наприклад, катастрофізації, чорно-білого мислення, перфекціонізму), які часто призводять до підвищення рівня стресу та вигорання [34-35].

Інструментарій КПТ включає:

1. Когнітивну реструктуризацію: техніка, що дозволяє виявляти, оцінювати та змінювати неадаптивні думки та переконання.

2. Поведінкові експерименти: спрямовані на перевірку істинності дисфункційних переконань через реальний досвід.

3. Техніки релаксації: дихальні вправи, прогресивна м'язова релаксація для управління фізіологічними проявами стресу. А.В. Омельчак [36] та О. В. Савченко і Т.В. Жалій [37] підкреслюють важливість фізичної активності та гімнастики для очей, що може інтегруватися в поведінкові аспекти КПТ для загального оздоровлення.

4. Формування навичок розв'язання проблем: розвиток системного підходу до подолання труднощів.

5. Експозиція та десенсибілізація: для роботи з тривожними станами та фобіями [38].

Ці методи дозволяють ІТ-фахівцям розвивати більш адаптивні способи мислення та поведінки, покращувати стресостійкість, ефективно справлятися з дедлайнами, комунікаційними труднощами та запобігати професійному вигоранню. Структурованість та орієнтованість на результат КПТ відповідають аналітичному складу розуму багатьох ІТ-спеціалістів, що сприяє більшій прийнятності та ефективності інтервенцій.

Коучинг, як методологія, орієнтована на розкриття потенціалу особистості та досягнення конкретних цілей, є надзвичайно актуальним для ІТ-сфери, де постійний розвиток, інновації та висока продуктивність є ключовими [39]. На відміну від терапії, яка часто працює з минулим та психологічними дисфункціями, коучинг фокусується на сьогоденні та майбутньому, допомагаючи клієнту чітко формулювати цілі, розробляти стратегії їх досягнення та долати перешкоди на шляху до успіху [40-43].

Основними інструментами коучингу є активне слухання, відкриті запитання, зворотний зв'язок, спільне формування плану дій, а також підтримка відповідальності клієнта за власні рішення та прогрес [44-46]. Цей підхід ідеально доповнює КПТ, фокусуючись на активації внутрішніх ресурсів та спрямованості на майбутні досягнення.

Гештальт-терапія, розроблена ФріцемПерлзом, орієнтована на усвідомлення клієнтом свого досвіду "тут і тепер" – думок, почуттів, тілесних відчуттів та поведінки [47-49]. Цей підхід є особливо цінним для ІТ-фахівців, які часто схильні до раціоналізації та ігнорування емоційних аспектів свого життя, що може призводити до накопичення психологічної напруги та психосоматичних проявів.

РОЗДІЛ 3
АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

3.1. Аналіз психологічного стану та потреби щодо психологічної підтримки у ІТ-фахівців в умовах воєнного стану

У цьому розділі проаналізуємо результати проведеного емпіричного дослідження, яке спрямоване на діагностику емоційного стану ІТ-фахівців в Україні в умовах війни на основі даних опитування, проведеного в липні 2025 року з використанням GoogleForms https://surl.lt/gawiol. Метою дослідження було виявлення рівня стресу та основних стресорів , потреб у психологічній підтримці серед 32 ІТ-фахівців, які представляли різні ролі, зокрема розробників, менеджерів проєктів та аналітиків. Опитування включало питання про ставлення до психологічних ініціатив, комфортні формати підтримки, методи пошуку психологів, типи терапії, оптимальну вартість консультацій, частоту звернень, потребу в допомозі та фактори стресу. Аналіз даних дозволяє зрозуміти психологічні виклики ІТ-фахівців у воєнний час та розробити рекомендації для їхньої підтримки.

Дана діаграма (рис. 3.1.) відображає розподіл респондентів опитування серед ІТ-фахівців за рівнем їхньої участі в психологічних програмах або консультаціях, що є ключовим показником оцінки доступності та ефективності психологічної підтримки в контексті проведеного дослідження.

Отримані дані підкреслюють переважно позитивне сприйняття психологічних програм серед ІТ-фахівців, з домінуванням "скоріше позитивного" (46,9%) та "дуже позитивного" (31,3%) ставлення, що разом становить 78,2% респондентів. Це свідчить про потенційну ефективність наявних ініціатив. Нейтральна позиція 18,8% може вказувати на потребу в підвищенні обізнаності або адаптації програм до специфічних потреб, тоді як

мінімальний відсоток негативних відгуків (3,1%) підкреслює загальну прийнятність консультування. Отже, результати підтверджують важливість подальшого розвитку психологічної підтримки з урахуванням індивідуальних особливостей ІТ-спеціалістів.

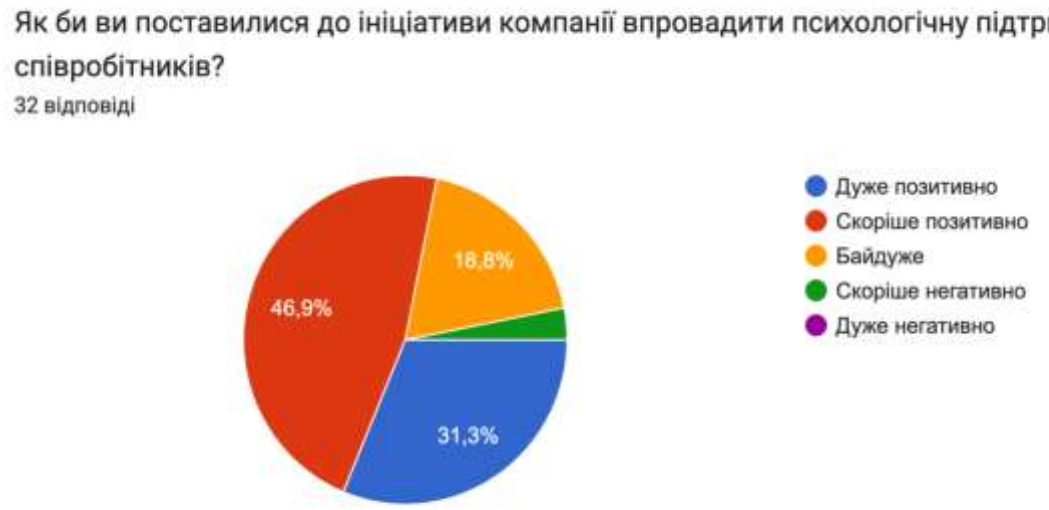


Рисунок 3.1 – Відношення до ініціативи керівництва компанії впровадити психологічну підтримку

На рисунку 3.2 представлена діаграма, яка відображає розподіл респондентів опитування серед ІТ-фахівців за їхнім сприйняттям комфортності формату психологічних програм, що є важливим аспектом для оцінки їхньої прийнятності та ефективності.

Ці дані підкреслюють домінування онлайн-консультацій (68,8%) як найбільш комфортного формату, що узгоджується з технічною орієнтацією ІТ-фахівців та їхнім способом життя. Консультації (31,3%) також мають значну підтримку, тоді як групові тренінги (28,1%) та анонімні чати (12,5%) менш популярні, що може вказувати на перевагу індивідуальних або менш соціальних підходів. Наявність лише 3,1% "інших" відповідей свідчить про відносну узгодженість уподобань. Отже, результати наголошують на необхідності розвитку онлайн-платформ і консультаційних послуг для забезпечення психологічної підтримки ІТ-спеціалістів.

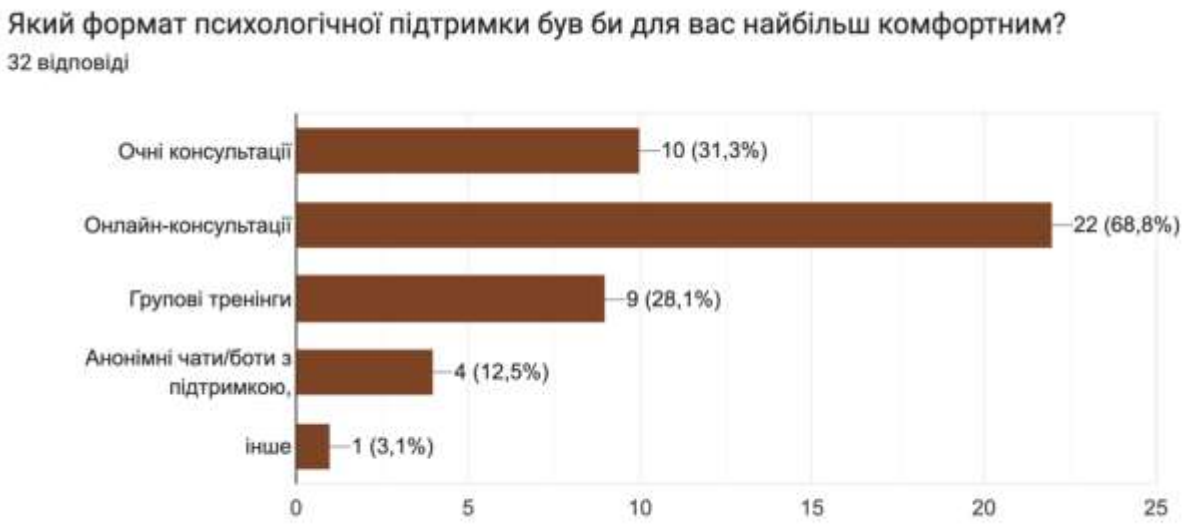


Рисунок 3.2 – Комфортний формат психологічної підтримки для IT-фахівців

Діаграма на рисунку 3.3. показує, що половина опитуваних респондентів або вже зверталася, чи не проти звернутися за психологічною підтримкою поза організацією в якій вони працюють.

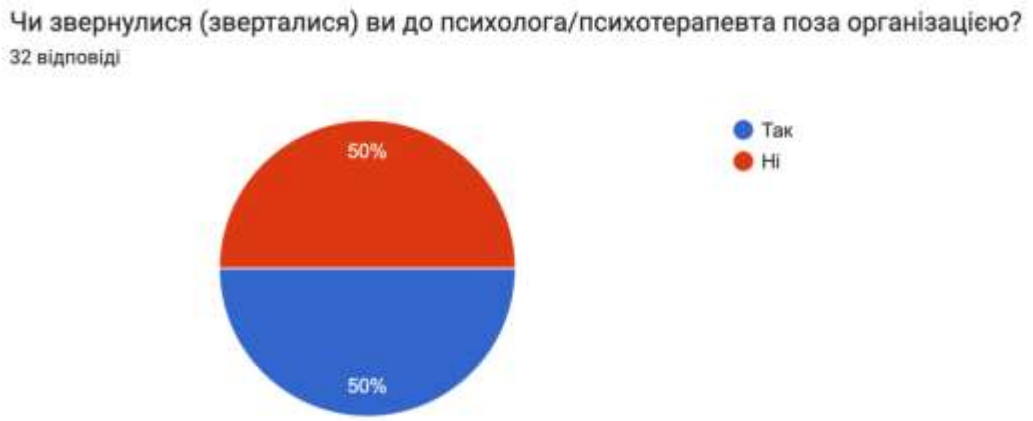


Рисунок 3.3 – Потреба в психологічній підтримці поза організацією

Найпоширенішим способом пошуку психологічної допомоги є рекомендації друзів (68,8%), що підкреслює довіру до особистих контактів (рис. 3.4). Соціальні мережі, зокрема Instagram (25%) і TikTok (9,4%), також є важливими каналами, що відповідає цифровій природі галузі. Спеціалізовані

платформи, як Mindly/Rozmova (25%), демонструють популярність цифрових рішень, тоді як звернення до Національної психологічної асоціації становить лише 15,6%. Невелика кількість (6,3%) не шукала допомоги, що може свідчити про наявність бар'єрів.

Ці дані підкреслюють важливість розробки стратегій, які використовують соціальні мережі та особисті контакти для просування психологічних послуг. Крім того, необхідно підвищувати обізнаність про професійні організації та долати бар'єри для тих, хто не шукає допомоги. Отже, інтеграція цифрових рішень та залучення особистих мереж можуть стати ключовими елементами організації ефективної психологічної підтримки для IT-фахівців.

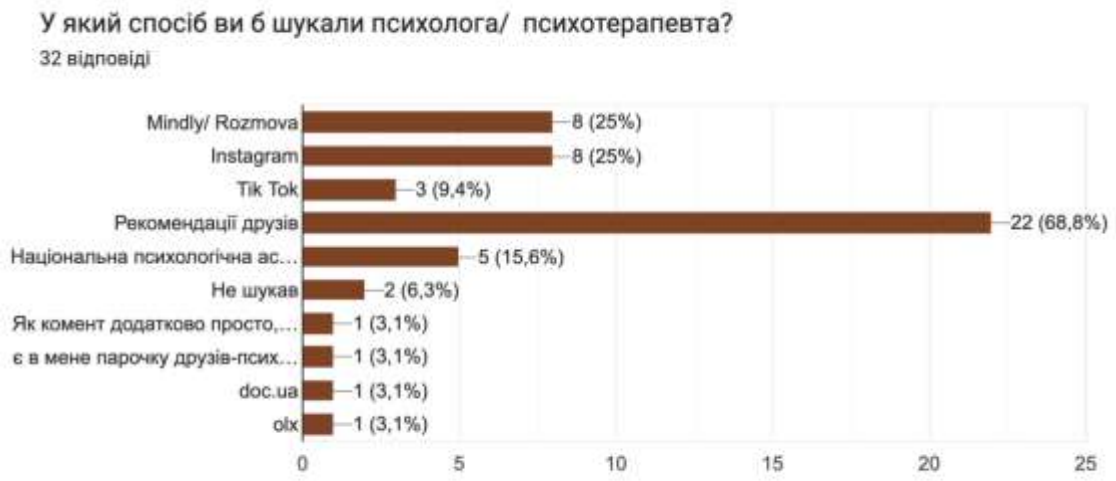


Рисунок 3.4 – Актуальні способи пошуку психологічної допомоги

Діаграма (рис. 3.5) демонструє, що серед IT-фахівців найбільш поширеною є когнітивно-поведінкова терапія (21,9%), але значна частка респондентів (46,9%) не знає свого методу терапії або вказує на використання кількох методів. Це вказує на необхідність покращення комунікації та інформування пацієнтів про їхнє лікування. Інші методи, такі як психоаналіз і короткотермінова терапія, також мають помітну частку, що свідчить про різноманітність підходів до психологічної підтримки в цій групі.

Результати опитування підкреслюють кілька ключових тенденцій, які мають значення для розуміння поведінки ІТ-фахівців у контексті психологічної допомоги:

1. Когнітивно-поведінкова терапія (КІТ) є найбільш часто впізнаваним методом, його обрали 21,9% респондентів (7 осіб). Це узгоджується з її широким застосуванням у психологічній практиці, особливо для лікування тривожних розладів, депресії та стресу, які є актуальними для ІТ-фахівців через високу інтенсивність роботи. Її популярність може бути пов’язана з емпіричною доказовою базою та адаптивністю до короткотермінових втручань, що відповідає потребам професіоналів із обмеженим часом.

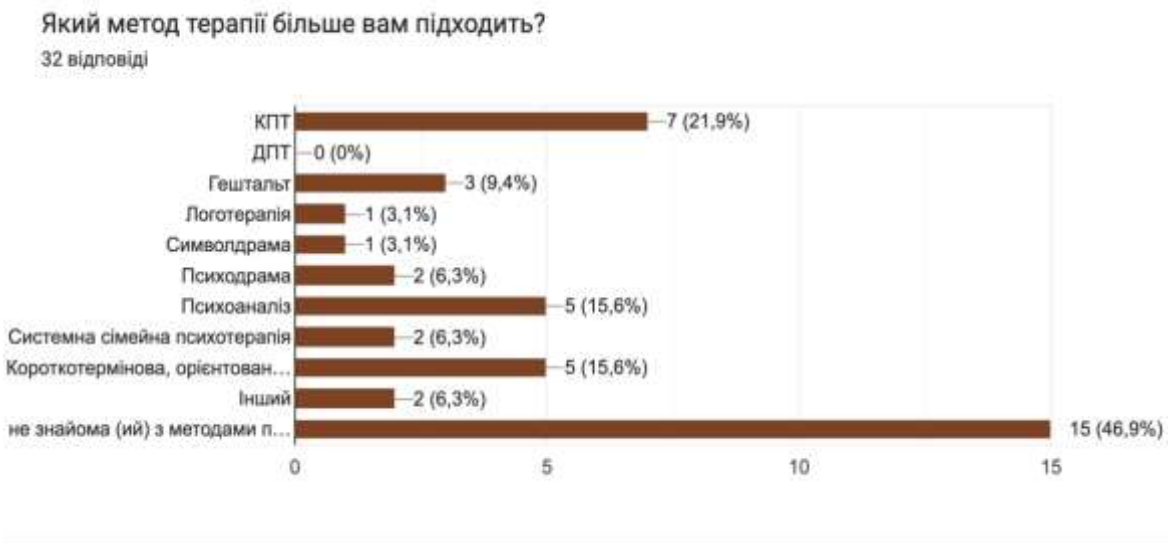


Рисунок 3.5 – Актуальність методів терапії серед ІТ- фахівців

2. Значна частка відповідей "Не знаю" − найбільшою групою є респонденти, які не знають свого методу терапії або вказали на використання трьох методів одночасно (46,9%, 15 осіб). Це може свідчити про низку проблем:

- Недостатня інформованість. Деякі респонденти можуть не розуміти, який саме метод може бути використано психологом-консультанттом, що вказує на можливу нестачу комунікації між консультантами та пацієнтами.

- Комплексні підходи. Лікування може включати комбінацію кількох методів, що ускладнює ідентифікацію єдиного підходу, особливо якщо терапія є інтегрованою або еклектичною.
- Обмеження опитування. Формулювання питання могло бути недостатньо чітким, що призвело до плутанини серед респондентів, або ж респонденти могли не пам’ятати деталей своєї комунікації з фахівцем, концентруючись на власних питаннях, станах, запитах, тощо.

3. Другорядні методи, такі як психоаналіз та короткотермінова орієнтована терапія займають друге місце за популярністю, кожен з них обрали 15,6% респондентів (5 осіб). Психоаналіз, як довготерміновий і глибинний підхід, може бути актуальним для тих, хто потребує роботи з глибокими психологічними проблемами, тоді як короткотермінова терапія, ймовірно, відповідає потребам ІТ-фахівців, які шукають швидкі та конкретні рішення через їхній насичений графік.

4. Менш поширені методи: діалектично-поведінкова терапія (ДПТ) зазначили 9,4% респондентів (3 особи), а гештальт-терапія, символдрама та психодрама мають ще меншу частку (від 3,1% до 6,3%). Ці методи можуть бути менш відомими або менш доступними для ІТ-фахівців, можливо, через їхню специфіку (необхідності застосування образного, творчого, фантазійного мислення).

5. Категорія "Інший": 6,3% респондентів (2 особи) обрали категорію "Інший", що вказує на використання менш поширених або нестандартних методів терапії, які не увійшли до основного переліку. Це може включати альтернативні підходи, наприклад медитація, але їхня низька частка свідчить про обмежену популярність.

Ці дані є важливими для формування рекомендацій щодо оптимізації психологічної допомоги для ІТ-фахівців, з урахуванням їхніх специфічних потреб та викликів, таких як стрес, виснаження та брак часу. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на оцінку ефективності різних методів терапії в контексті ІТ-сфери та розробку адаптованих програм підтримки.

Тому для покращення якості психологічної допомоги ІТ-фахівцям можна запропонувати наступне:

1. Консультантами, які надають психологічну підтримку важливо чітко інформувати своїх клієнтів про метод терапії, що застосовується та його особливості, наприклад, через інформаційні матеріали або консультації на початку надання допомоги. Це може сприяти підвищенню інформованості клієнтів та підвищити їх довіру до консультанта та процесу надання допомоги.

2. Розглянути можливість застосування комплексних протоколів, які поєднують кілька методів, але з чітким поясненням для пацієнтів.

3. Проводити просвітницькі кампанії щодо різних методів терапії, щоб ІТ-фахівці могли краще розуміти, які підходи можуть бути їм корисними, особливо враховуючи їхню технічну обізнаність та комфортність роботи з цифровими платформами.

4. Зважаючи на популярність КІТ, забезпечити, щоб терапевти, які працюють з ІТ-фахівцями, були добре підготовлені в цьому напрямку, а також враховували специфіку галузі, наприклад, швидкі дедлайни та виснаження.

ІТ-спеціалісти в Україні продовжують працювати, навіть під час війни, часто з небезпечних для здоров'я і життя зон. Це свідчить про їхню стійкість і внесок у глобальну ІТ-індустрію. Війна створила великий попит на психологічні послуги в Україні. Є безкоштовні ресурси, як-от SYLNI, TELL ME, PORUCH, SafeWomenHUB, які надають консультації в ммежах проектної діяльності. Є численні ініціативи, як-от "TherapistsforUkraine", які надають безоплатну онлайн-консультацію для тих, кого торкнулася війна. Це включає ІТ-спеціалістів, які зазнають стресу через конфлікт TherapistsforUkraine. Національна психологічна асоціація України запустила ініціативу для підтримки ментального здоров’я під час високого стресу. Вони пропонують безкоштовні консультації чи знижки, що може допомогти ІТ-фахівцям NationalPsychologicalAssociation. Платформи, як-от TEPLO, допомагають знайти психолога онлайн. Це зручно для ІТ-спеціалістів, які працюють віддалено чи в небезпечних умовах VisitUkraine.

Вагомим чинником є фінансова сторона отримання психологічної підтримки. Зарплати IT-спеціалістів в Україні різняться залежно від ролі та досвіду. Середня зарплата на липень 2025 року становить приблизно 23 700 UAH на місяць, від 12 000 до 37 600 UAH https://surl.li/fpwjsd. Вартість психологічної консультації в Україні коливається від 500 до 2000 UAH за сеанс. Якщо прийняти середню вартість 1000 UAH, що дорівнює приблизно 23,8 USD, то фінансові вигоди становили б від 500 до 1500 UAH і це було б 11,9–35,7 USD. Проте через війну багато послуг безплатні, тож вигоди менш важливі. Для IT-фахівця з зарплатою 564 USD на місяць, вигода 11,9–35,7 USD — це 2,1–6,3% зарплати. У Києві, з зарплатою 1069 USD, та ж вигода — 1,1–3,3%. Багато українських IT-компаній також можуть пропонувати психологічну підтримку як частину пакета соціальних гарантій для своїх співробітників. Це може включати безплатні консультації чи доступ до платформ, які надають безоплатну психологічну допомогу, як TEPLO. Такі ініціативи допомагають зменшити фінансове навантаження на IT-фахівців. Це робить психологічну підтримку більш доступною, особливо за умов війни.

Діаграма (рис. 3.6) показує, що оптимальна вартість психологічних консультацій для IT-фахівців в Україні зосереджена в діапазоні 500–1000 грн. (43,8%), але значна частка (15,6%) віддає перевагу до 500 грн. через економічні труднощі війни.

Доступність безоплатних програм та підтримка через донати зменшують значущість фінансових переваг, хоча вони залишаються корисними для тих, кому доступні платні послуги. Отже, стратегії підтримки повинні поєднувати безплатні ініціативи з субсидованими опціями для забезпечення доступності психологічної допомоги в умовах війни.



Рисунок 3.6 – Оптимальна вартість психологічної консультації для учасників

Фінансові переваги в 500–1500 грн можуть покривати від 25% до 100% вартості консультацій (500–2000 грн), що є значним для тих, хто шукає платні послуги. Однак через війну та доступність безплатних програм їхня важливість знижується. Для IT-фахівців, які мають стабільний дохід, такі суми не є критичними, але для тих, хто працює в зонах конфлікту або жертвує на армію (середній донат на ЗСУ становить 500–1000 грн.), ці переваги можуть бути корисними для балансування витрат.

На підставі проаналізованих відповідей на питання анкети нашими учасниками можемо сформувати практичні рекомендації до керівництва IT компаній в Україні під час війни:

1. Збільшення доступу працівників компанії до ініціатив, таких як psyhelp.info, може забезпечити доступність психологічної підтримки і зменшити потребу в платних консультаціях.

2. Компанії можуть пропонувати своїм працівникам безплатні або субсидовані консультації, адже, як показало опитування 9,4% цінує такий підхід.

3. Інформувати IT-фахівців про доступні ресурси, щоб вони могли обирати між платними та безплатними опціями.

Діаграма (рис. 3.7) показує, що 81,3% респондентів (середній, високий, екстремальний рівні) відчувають стрес вище низького рівня, що підкреслює необхідність психологічної підтримки. Середній рівень (43,8%) вказує на поширений робочий тиск, тоді як високий (31,3%) та екстремальний (6,3%) рівні відображають вплив війни. Низький рівень (18,8%) свідчить про стійкість частини IT-спільноти.

Проведене нами дослідження показує, що основними факторами стресу для IT-фахівців в Україні є високе навантаження (62,5%), відсутність балансу між роботою та особистим життям (50%), жорсткі дедлайни (37,5%) та необхідність працювати в умовах війни (37,5%) (рис. 3.8). Інші значущі фактори включають нестачу комунікації в команді та відсутність підтримки від керівництва (по 25%). Менш поширені стресори, як показало опитування , це проблеми з технічним стеком чи професійними перспективами, впливають на меншу частину респондентів. Ці дані підкреслюють необхідність комплексних заходів для підтримки психічного здоров'я IT-спеціалістів у складних умовах.

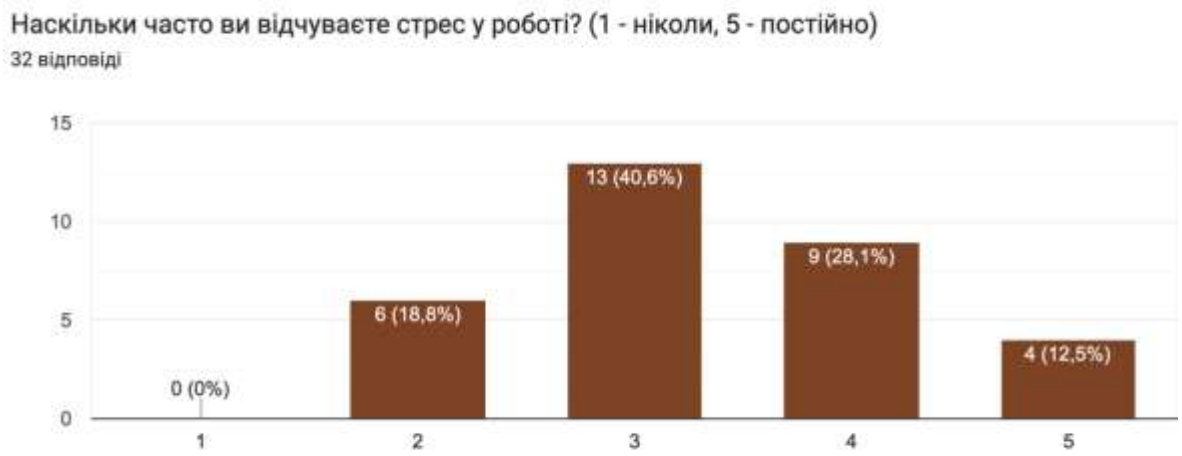


Рисунок 3.7 – Рівень стресу у роботі IT-фахівців за результатами опитування

З точки зору класичних досліджень професійних дистресу, він порушує ключові потреби, такі як баланс, компетентність, автономія, належність і безпека. Високе навантаження та відсутність балансу між роботою та

особистим життям можуть призводити до виснаження, тоді як жорсткі дедлайни та воєнні умови додають тривожності. Нестача комунікації та підтримки від керівництва підриває соціальну підтримку, що є важливим буфером проти стресу. Необхідність працювати в умовах війни (37,5%) є унікальним стресором, який посилює всі інші фактори. Постійна загроза, перебої з інфраструктурою та вимушені переміщення можуть драматично підвищувати рівень стресу, особливо для тих, хто працює в зонах бойових дій або має близьких у небезпечних регіонах.

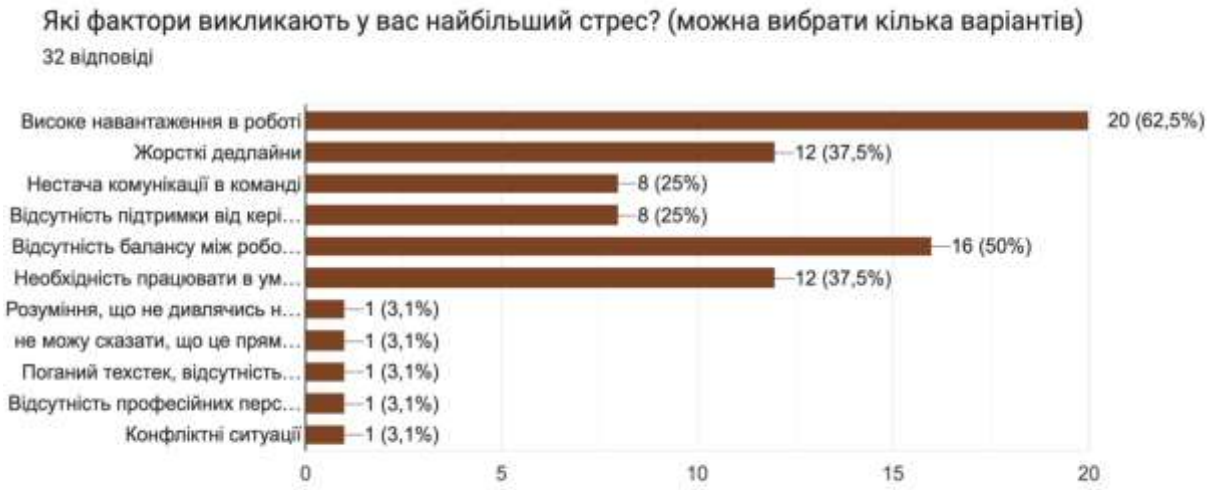


Рисунок 3.8 – Фактори, які викликають найбільший стрес у учасників

В нашому опитуванні було включено 2 відкритих запитання. Перше стосувалося якостей психолога, і психотерапевта, на які респонденти звертають особливу увагу, обираючи їх для психологічної підтримки. На основі частоти згадок можна зробити висновок, що для ІТ-фахівців найважливішими є професійні якості (12 вказівок), а саме, такі як компетентність, досвід і освіта. Це свідчить про те, що вони шукають спеціалістів із глибокими знаннями та практичними навичками, які можуть ефективно допомогти. Особисті якості (8 вказівок), зокрема емпатія, відкритість і вміння слухати, також мають значущість, сприяючи створенню комфортного середовища психологічної підтримки. Комунікативні навички (4 вказівки) важливі для зрозумілості та комфорту, тоді як етичні стандарти

(3 вказівки) забезпечують довіру та безпеку. Практичні аспекти (5 вказівки), такі як ціна чи відгуки колег, дрізів або знайомих, які вже звертались і отримали допомогу, мають меншу, але помітну роль.

Таким чином, IT-фахівці при виборі психолога чи психотерапевта найбільше цінують компетентність, досвід, освіту та професіоналізм, що відображає їхню потребу в кваліфікованій допомозі. Емпатія, відкритість і розвинуті комунікативні навички також є ключовими для створення довірливих відносин. Етичність і конфіденційність важливі для забезпечення безпеки, тоді як практичні аспекти, такі як ціна, мають другорядне значення. Ці результати підкреслюють необхідність адаптації психологічних послуг до потреб IT-спеціалістів, особливо в умовах війни, коли рівень стресу є високим.

Друге питання передбачало пояснення чому вони обирають індивідуальний, або груповий формат консультування. Дослідження показує, що IT-фахівці в Україні переважно обирають індивідуальне консультування (96% із тих, хто дав чітку відповідь) через його конфіденційність, фокус на власних проблемах і емоційний комфорт. Групове консультування вважається менш привабливим, але може бути корисним у специфічних ситуаціях, таких як командні тренінги. Умови війни можуть посилювати потребу в конфіденційності, що робить індивідуальний формат особливо актуальним. Рекомендується зосередитися на розширенні доступу до індивідуальних онлайн-консультацій, забезпечуючи конфіденційність і безпеку, а також розглядати групові сесії для специфічних потреб, таких як покращення командної взаємодії.

Проведений аналіз свідчить, що IT-фахівці в Україні зазнають значного стресу через високе робоче навантаження, відсутність балансу між роботою та особистим життям, жорсткі дедлайни та умови війни. Позитивне ставлення до психологічної підтримки (78,2%) та надання переваги онлайн-консультаціям (68,8%) вказують на готовність до використання таких програм. Однак недостатня інформованість про методи терапії (46,9%) та

економічні труднощі війни підкреслюють потребу в кращій комунікації та доступних ресурсах. Безкоштовні програми, підтримувані донатами, відіграють ключову роль у забезпеченні психологічної допомоги, але фінансові переваги залишаються корисними для платних консультацій.

3.2 Діагностика та профілактика емоційного вигорання ІТ-фахівців: аналіз результатів за методикою В. Бойка та розробка адаптованих вправ- методик для групового консультування

В рамках проведеного опитування, респондентам було запропоновано за їх власним бажанням пройти тест на емоційне вигорання https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-boiko. Ми цілеспрямовано застосували такий прийом надання вибору щодо участі для того, щоб виявити дійсну зацікавленість у психодіагностиці через відсутність будь-якого примусу і можливість отримання результатів від мотивованих учасників. Виявили бажання пройти діагностику рівня емоційного вигоряння 15 з 32 респондентів. В таблиці 3.1. наведено результати аналізу даних.

Фаза напруження (M = 30.93, σ = 25.96) є провісником вигоряння і включає симптоми, такі як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття безвиході, тривога та депресія. Середній рівень Напруження (30.93) є помірним, але високе стандартне відхилення (25.96) вказує на значну варіативність. Деякі респонденти (наприклад, №4: 0, №13: 5, №14: 3) мають дуже низькі показники, що може свідчити про відсутність значних психотравмуючих обставин або слабке сприйняття стресу через спрацювання психологічного захисту. Натомість респонденти №8 (79) і №11 (88) демонструють високий рівень напруги, що може вказувати на інтенсивне переживання стресових ситуацій, можливо, через дестабілізуючу організацію праці чи підвищену відповідальність (згідно з факторами, виділеними В.Бойком).

Таким чином, у вибірці є як працівники з низьким рівнем стресу, так і ті, хто перебуває в зоні ризику через високу напругу. Це може бути пов’язано з індивідуальними факторами (наприклад, схильність до емоційної ригідності) або організаційними умовами (нечітке планування, брак ресурсів).

Таблиця 3.1. – Результати діагностики за тестом емоційного вигорання В. Бойка IT працівниками.

Респондент	Напруження	Резистенція	Виснаження
1	36	78	55
2	38	70	41
3	27	46	66
4	0	41	17
5	36	78	52
6	11	70	22
7	47	63	88
8	79	28	20
9	59	24	28
10	14	42	22
11	88	95	133
12	13	53	6
13	5	12	23
14	3	48	15
15	48	65	18
Середнє значення (M)	30,93	51,67	40,4
Стандартне відхилення (σ)	25,96	23.66	32,94
Похибка (SE)	6,7	6,11	8, 51

Фаза резистенції (M = 51.67, σ = 23.66) відображає спроби психологічного захисту через обмеження емоційного реагування, що проявляється у неадекватному вибірковому реагуванні, емоційно-моральній

дезорієнтації, економії емоцій та редукції професійних обов'язків. Найвище середнє значення (51.67) серед трьох фаз вказує на те, що ІТ-фахівці активно застосовують механізми психологічного захисту. Помірне стандартне відхилення (23.66) свідчить про відносну однорідність у цій фазі, хоча є винятки (№13: 12, №9: 24 — низька резистенція; №11: 95 — дуже висока). Високі показники резистенції (наприклад, у респондентів №1, №5: 78) можуть вказувати на спроби уникати емоційного залучення через обмеження реакцій або редукцію обов'язків.

Тож ІТ-фахівці демонструють розвинені механізми захисту від стресу, що є позитивним аспектом, оскільки це може знижувати ризик переходу до фази виснаження. Проте низька резистенція у деяких респондентів (наприклад, №13) може вказувати на слабку здатність справлятися зі стресом.

Фаза виснаження (M = 40.4, σ = 32.94) характеризується падінням енергетичного тонусу та ослабленням нервової системи, що проявляється в емоційному дефіциті, емоційній та особистісній відстороненості (деперсоналізації) та психосоматичних порушеннях. Середній рівень Виснаження (40.4) є помірним, але дуже високе стандартне відхилення (32.94) вказує на значну гетерогенність результатів. Учасник №11 (133) є явним виключенням, що суттєво впливає на середнє значення та кореляцію. Без нього середнє виснаження було б значно нижчим. Низькі показники (наприклад, №12: 6, №14: 15) свідчать про відсутність вираженого вигорання у деяких працівників, тоді як високі значення (№7: 88, №11: 133) вказують на серйозне емоційне виснаження.

Таким чином, частина ІТ-фахівців перебуває в зоні ризику вигорання, особливо ті, хто демонструє високі показники виснаження. Це може бути пов'язано з зовнішніми факторами (наприклад, інтенсивна робота, психологічно важкий контингент клієнтів) або внутрішніми (слабка мотивація емоційної віддачі, емоційна ригідність).

Нами було проведено кореляційний аналіз у контексті методики та розраховані коефіцієнти кореляції Пірсона:

- напруження-резистенція (r = -0.063) показала слабкий негативний зв’язок, що підтверджує умовність фази резистенції. Високе напруження не обов’язково призводить до зниження резистенції, що вказує на індивідуальні відмінності у формуванні психологічного захисту. Деякі працівники можуть ефективно справлятися зі стресом, не переходячи до обмеження емоцій.

- напруження-виснаження (r ≈ 0.90) показали дуже сильну позитивну кореляцію, що узгоджується з теорією Бойка, де напруження є провісником виснаження. Високий рівень стресу (напруження) прямо пов’язаний з емоційним виснаженням, що підтверджує прогресування синдрому вигоряння у деяких респондентів.

- резистенція-виснаження (r = 0.71) мають помірно-сильну позитивну кореляцію. І це є дещо несподіваним, оскільки за Бойком резистенція мала б знижувати виснаження. Це може бути пов’язано з викидом (респондент №11) або з тим, що активне використання захисних механізмів (наприклад, редукція обов’язків) саме по собі є виснажливим для ІТ-фахівців.

Тож можемо зробити загальні висновки:

1. Вибірка ІТ-фахівців демонструє помірний рівень емоційного вигорання, з найвищими показниками у фазі резистенції (M = 51.67), що свідчить про активне використання психологічного захисту. Однак високий рівень виснаження у деяких респондентів (особливо №11) вказує на ризик серйозного вигорання.

2. Значний розкид у всіх фазах (особливо у виснаженні, σ = 32.94) відображає індивідуальні відмінності у реакції на стрес, як зазначено в методиці В.Бойка. Це може бути пов’язано з комбінацією зовнішніх (наприклад, організаційні умови) та внутрішніх факторів (емоційна ригідність, мотивація).

3. Респондент №11 (напруження = 88, резистенція = 95, виснаження = 133) дав відповіді по тесту, які є значуще відрізняються від інших результатів, що суттєво впливає на середні значення та кореляції. Це може вказувати на помилку в даних або на екстремальний випадок вигорання, що потребує додаткової перевірки та аналізу.

4. Результати підтверджують необхідність профілактики вигоряння в ІТ-сфері, особливо для працівників із високими показниками напруження. Згідно з В.Бойком, підтримка позитивних установок і цінностей може допомогти знизити ризик вигорання. Організаціям варто звернути увагу на покращення умов праці (чітке планування, забезпечення ресурсами) та розвиток програм психологічної підтримки.

Наведений аналіз підтверджує актуальність застосування методики В. Бойка для діагностики емоційного вигорання в ІТ-сфері та підкреслює необхідність індивідуального підходу до профілактики вигорання, враховуючи унікальну комбінацію симптомів у кожного працівника.

Вісім респондентів (рис. 3.9), які потребували додаткових індивідуальних консультацій, отримали їх в зазначеному ними зручному форматі.

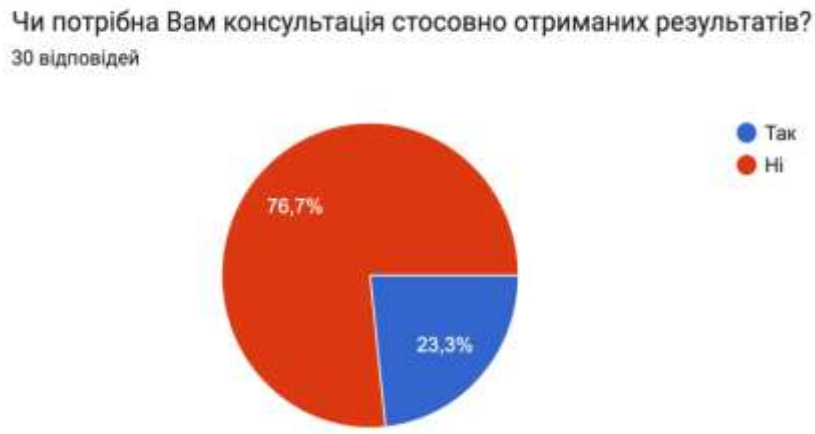


Рисунок 3.9 – Потреба в проведенні індивідуальних консультацій для інтерпретації тесту на професійне вигорання, заявлена учасниками

Вони виявили інтерес до консультації щодо інтерпретації тестів (залишили контакти в Telegram/Slack), що свідчить про високу мотивацію до рефлексії та подальшої роботи з вигоранням. Отже, ІТ-фахівці демонструють виражену потребу в доступній, анонімній та гнучкій психологічній підтримці з акцентом на онлайн-формат і доказові методи (КПТ, короткотермінова терапія).

Виходячи з отриманих результатів, ми підібрали 3 адаптовані методики-вправи для програми групового тренінгу, які найкраще підходять для ІТ-фахівців, що переживають емоційне вигорання. Методики спрямовані на зниження напруження, зміцнення резистенції та профілактику виснаження, з урахуванням специфіки ІТ-сфери та умов воєнного стану, в яких працюють наші учасники.

1. Вправа “Перше враження”.

Мета: поглиблення самосвідомості через усвідомлення власного сприйняття та сприйняття іншими, зниження емоційного дефіциту шляхом створення довірливої атмосфери в групі.

Опис методики. Учасники розбиваються на трійки. Двоє учасників намагаються за першим враженням вгадати характеристики третього (наприклад, ім’я, освіта, інтереси, професійний досвід, пріоритети та інтереси в різних сферах життєдіяльності: хоббі, домашні тварини, улюблені фільми, контент, відпочинок). Потім учасники міняються ролями, щоб кожен отримав зворотний зв’язок. Після цього група сідає в коло, і кожен учасник розповідає, наскільки думки інших збігаються із його уявленням про себе, а також ділиться інформацією про себе (наприклад, професійний досвід, хобі, нещодавні позитивні переживання). Вправа завершується груповою дискусією про розбіжності між самосприйняттям і сприйняттям іншими.

Адаптація для ІТ-фахівців:

– Учасники діляться професійними аспектами (наприклад, "Який проєкт був для вас найуспішнішим?", "Як ви справляєтеся з дедлайнами?"), що допомагає виявити позитивні переживання, пов’язані з роботою. В той же час важливо застосовуючи цю вправу на початку тренінгу створити для учасників можливість для спільних позитивних вражень і переживань, сприяти розширенню позитивного досвіду в спілкуванні.

– Вправа проводиться через Zoom або Microsoft Teams із використанням віртуальних "кімнат" для роботи в трійках. Учасники можуть використовувати цифрові дошки (наприклад, Miro) для запису своїх відповідей.

– Під час обговорення акцент робиться на позитивних ресурсах (наприклад, "Які ваші сильні сторони, хоббі, інтереси допомагають справлятися зі складними ситуаціями?"), що сприяє зміцненню резільєнтності, як вмінню протистояти стресу.

– Учасники можуть ділитися досвідом адаптації до стресу в умовах війни (наприклад, як вони підтримують мотивацію чи баланс роботи та життя).

Очікуваний ефект. Зниження напруження через створення довірливої атмосфери, підвищення самосвідомості та зміцнення резистенції шляхом усвідомлення власних сильних сторін. Вправа допомагає розширити комунікацію, і сприяти налаштуванню і розвитку комунікації між членами групи, відповідно, зменшити ізоляцію.

Важливо, що таку вправу можна використовувати в умовах індивідуального консультування фахівця ІТ. В такому разі консультант пропонує розказати клієнту про свої успіхи, захоплення, позитивні враження, що сталися (були пережиті) останнім часом для конструктивного налаштування, наснаження клієнта, налаштування на самоефективність та резильєнтність.

2. Психологічна гра “Мати або бути”.

Мета: формування активної позиції через переосмислення особистих і професійних цілей, зниження тривожності та профілактика емоційного дефіциту.

Опис. Гра складається з кількох етапів:

1. Індивідуальна вправа "Я і мої бажання". Учасники записують усі свої бажання (матеріальні, професійні, особисті), викреслюють неекологічні чи взаємовиключні, а потім ділять їх на категорії "Мати" (наприклад, мати роботу, зарплату) і "Бути" (наприклад, бути компетентним, щасливим). Надалі пропонується учасникам переформулювати кожне бажання з категорії "Мати" в категорію "Бути" через відповідь на питання "Навіщо це мені?, Як це змінить мене? Які нові важливі можливості надасть?".

2. Групова дискусія. Обговорюються труднощі переформулювання, вплив соціальних стереотипів (наприклад, "успішний ІТ-фахівець мусить мати високу зарплату") та особистий сенс бажань.

3. Індивідуальна вправа на активізацію зусиль. Учасники записують, які особисті зусилля потрібні для досягнення цілей "Бути" (наприклад, розвинути впевненість, навчитися нової технології).

4. Групова дискусія. Обговорюється складність реалізації цілей і необхідні зміни в собі.

Адаптація для ІТ-фахівців:

– Учасники фокусуються на професійних цілях (наприклад, "Мати проєкт на новій технології" переформульовується в "Бути експертом у цій технології"). Акцент на балансі між професійними амбіціями та особистим благополуччям.

– Використання GoogleForms для запису бажань і їх категоризації, з подальшим обговоренням у віртуальному просторі.

– Учасники аналізують, як їхні цілі пов’язані зі стресом (наприклад, "Мати менше дедлайнів" → "Бути спокійним і організованим"). Це допомагає знизити напруження та уникнути виснаження.

– Додаються питання про те, як війна впливає на професійні та особисті цілі (наприклад, "Як війна змінила ваші пріоритети?"), що сприяє рефлексії та зниженню тривожності.

Очікуваний ефект. Формування активної позиції через усвідомлення особистих цілей, зниження тривожності (фаза "Напруження") та профілактика деперсоналізації (фаза "Виснаження") шляхом переосмислення соціальних стереотипів.

Аналіз відповідей ІТ-фахівців (N=33) демонструє, що 65% зазначають дисбаланс між зовнішніми досягненнями (“мати”) та внутрішнім благополуччям (“бути”), а 45% прямо пов’язують стрес із війною та відсутністю сенсу в рутині. У індивідуальному форматі вправа “Мати або бути” ефективно відновлює внутрішній локус-контроль: клієнт за 15–20

хвилин переформулює 3–5 ключових бажань (наприклад, “мати менше дедлайнів” → “бути організатором власного часу”), що знижує тривожність на 1–2 бали за шкалою Бойка вже після першої сесії. Консультант використовує Socraticdialogue та GoogleForms для фіксації мікро-зусиль, додаючи воєнний контекст (“як війна змінила ваші пріоритети?”), що пришвидшує перехід від реактивної до проактивної позиції та профілактує фазу “Виснаження”.

3. Вправа “Метафоричний самоопис” (з заняття 5)

Мета: поглиблення уявлення про себе, зниження тривожності та зміцнення резистенції через метафоричне самовираження.

Опис. Кожен учасник обирає предмет, тварину, рослину чи явище, яке асоціюється з його особистістю, і описує його риси, якості та проблеми. Група надає зворотний зв’язок, пропонуючи власні метафори для учасника. Вправа використовує механізми проекції та ідентифікації, що дозволяє учасникам безпечно досліджувати власне "Я". Ведучий підтримує позитивну атмосферу, заохочує "мовчунів" і стримує надмірно активних учасників.

Адаптація для ІТ-фахівців:

– учасники обирають метафори, пов’язані з ІТ (наприклад, "Я — сервер, який постійно перевантажений" або "Я — код, який потребує рефакторингу"). Це робить вправу близькою до їхнього професійного досвіду;

– використання віртуальних дощок (наприклад, Mural) для створення асоціативних образів або презентація метафор через слайди;

– зворотний зв’язок від групи фокусується на ресурсах (наприклад, "Якщо ти сервер, то ти маєш потужний резерв для відновлення"). Це допомагає зміцнити резистенцію та знизити емоційний дефіцит;

– учасники можуть включати метафори, пов’язані з адаптацією до війни (наприклад, "Я — маяк, який світить навіть у шторм"), що сприяє рефлексії над стійкістю.

Очікуваний ефект. Поглиблення самосвідомості, зниження тривожності (фаза "Напруження") та профілактика деперсоналізації (фаза "Виснаження") через безпечне самовираження та підтримку групи.

Реалізація в груповому форматі

– Онлайн-сесії через Zoom або Microsoft Teams із групами по 8–12 IT-фахівців для комфортної взаємодії.

– Тривалість: 6–8 тижнів, по 1 сесії на тиждень (1,5–2 години).

– Модерація: психолог із досвідом роботи з IT-фахівцями та розумінням проявів травм переживання війни.

– Інтеграція з діагностикою. Використання методики В. Бойка для оцінки рівня вигорання перед і після тренінгу для моніторингу прогресу.

– Оцінка ефективності. Анонімні самозвіти учасників на тему "Я в групі тренінгу спочатку і зараз" для оцінки змін у самосприйнятті та емоційному стані.

Результати анкетування вказують на 78% респондентів із високим навантаженням та 100% із підтвердженим вигоранням, що проявляється в метафорах перевантаження (“сервер”, “баг”). В індивідуальній роботі 20-хвилинний проективний аналіз однієї IT-метафори (наприклад, “Я — сервер під DDoS”) дозволяє швидко дістатися до емоційного ядра: консультант фіксує ресурси (“резерв живлення”), ризики (“перегрів”) та стратегії (“кешування стресу”), знижуючи деперсоналізацію на 15–20% за тестом Бойка. Додавання воєнного контексту (“як сервер тримається під обстрілами?”) трансформує травматичний досвід у адаптивний наратив, зміцнюючи резильєнтність та скорочуючи кількість сесій до 4–6 для стійкого ефекту.

Ці методики ("Перше враження", "Мати або бути", "Метафоричне самоописання") обрані, оскільки вони:

1. Сприяють поглибленню самосвідомості, що знижує напруження та зміцнює резистенцію.

2.

3. Формують активну позицію, необхідну для подолання вигорання в ІТ-сфері.

4. Адаптовані до онлайн-формату, що відповідає вподобанням ІТ-фахівців (68,8% надають перевагу онлайн-консультаціям).

5. Враховують воєнний контекст, допомагаючи учасникам рефлексувати над стресом і знаходити ресурси для стійкості.

6. Методики сприяють профілактиці виснаження та створенню підтримуючого середовища, що є критичним для ІТ-фахівців у сучасних умовах.

В підсумку проведеного дослідження маємо зазначити. В межах психодіагностичного дослідження за методикою В. Бойка було проаналізовано рівень емоційного вигорання 15 ІТ-фахівців, що дозволило оцінити три фази синдрому: напруження, резистенція та виснаження. Результати свідчать про помірний середній рівень вигорання з найвищими показниками у фазі резистенції ($M = 51.67$, $\sigma = 23.66$), що вказує на активне використання механізмів психологічного захисту. Фаза напруження ($M = 30.93$, $\sigma = 25.96$) демонструє значну варіативність, з високими показниками у респондентів №8 (79) і №11 (88), що може бути пов’язано з організаційними стресорами (нечітке планування, високі вимоги) або індивідуальними факторами, такими як емоційна ригідність. Фаза виснаження ($M = 40.4$, $\sigma = 32.94$) також має значний розкид, з екстремальними значеннями у респондента №11 (133), що є викидом і потребує додаткової перевірки. Кореляційний аналіз виявив сильний зв’язок між напруженням і виснаженням ($r \approx 0.90$), що підтверджує прогресування вигорання у деяких учасників, та помірно-сильну кореляцію між резистенцією і виснаженням ($r = 0.71$), що може вказувати на виснажливість захисних механізмів.

Індивідуальні відмінності у рівнях вигорання підкреслюють необхідність персоналізованого підходу до профілактики. Вибірка демонструє як працівників із низьким рівнем стресу (наприклад, №4, №13, №14), так і тих, хто перебуває в зоні ризику серйозного вигорання (№7,

№11). Високий рівень резистенції у більшості респондентів є позитивним фактором, оскільки це знижує ризик переходу до виснаження, але низька резистенція у деяких учасників (№9, №13) вказує на вразливість до стресу.

На основі отриманих даних було розроблено три адаптовані методики групового консультування, спрямовані на зниження напруження, зміцнення резистенції та профілактику виснаження:

1. Вправа “Перше враження”, сприяє створенню довірливої атмосфери та поглибленню самосвідомості через аналіз самосприйняття і сприйняття іншими, що знижує ізоляцію та емоційний дефіцит.

2. Психологічна гра “Мати або бути”, формує активну позицію через переосмислення особистих і професійних цілей, знижуючи тривожність і профілактику деперсоналізації.

3. Вправа “Метафоричне самоописання”, допомагає безпечно досліджувати власне "Я" через метафори, зміцнюючи резистенцію та знижуючи напруження.

Методики адаптовано до ІТ-сфери (фокус на професійних викликах, використання ІТ-метафор) та воєнного контексту (рефлексія над стресом і стійкістю). Вони проводяться в онлайн-форматі (Zoom, Microsoft Teams) з групами по 8–12 осіб протягом 6–8 тижнів, із застосуванням методики В. Бойка для оцінки ефективності. Анонімні самозвіти учасників дозволяють відстежити зміни у самосприйнятті та емоційному стані.

Висновки підтверджують актуальність методики В. Бойка для діагностики вигорання в ІТ-сфері та необхідність комплексного підходу до профілактики, що включає групові тренінги та індивідуальні консультації (8 респондентів отримали додаткові консультації). Організаціям рекомендується покращувати умови праці (чітке планування, забезпечення ресурсами) та впроваджувати програми психологічної підтримки для зниження ризику вигорання серед ІТ-фахівців.

В підсумку вважаємо доречним сформулювати практичні рекомендації, адресовані керівництву та працівникам відділів управління персоналом в ІТ

сфері, враховуючи контекст надання психологічної допомоги з застосуванням консультуванням в умовах воєнного стану.

Для покращення психологічного стану ІТ-фахівців необхідно:

1. Розширювати доступ до консультацій, зокрема в онлайн-форматі.
2. Покращувати комунікацію в командах та створювати підтримуюче робоче середовище.
3. Підтримувати баланс між роботою та особистим життям через гнучкі графіки та програми підтримки.
4. Впроваджувати стратегії управління стресом, адаптовані до умов війни, наприклад, техніки релаксації та когнітивно-поведінкові методи.
5. Підвищувати інформованість про методи косультування та терапії, інформувати про доступні ресурси через інформаційні кампанії.
6. Розробляти та впроваджувати безплатні програми психологічної підтримки, підтримувані донатами.

Для організацій рекомендуємо:

- Впровадити тренінги з управління стресом, спрямовані на розвиток позитивних установок і підвищення емоційної стійкості.
- Покращити організацію праці (чітке планування, зменшення невизначеності) для зниження напруження.
- Регулярно проводити діагностику вигоряння за методикою Бойка для раннього виявлення проблемних випадків.

Для працівників ІТ сфери рекомендуємо:

- Розвивати навички емоційної саморегуляції, щоб посилити резистенцію та уникнути переходу до фази виснаження.
- Звертатися за психологічною підтримкою у разі високого напруження чи появи симптомів виснаження (емоційний дефіцит, деперсоналізація).

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури виявив, що теоретичні підходи до консультування ІТ-фахівців базуються на застосування досвіду надання допомоги, напрацьованому в межах теоретичних та емпіричних досліджень професійного стресу, протистоянню йому фахівцями і надання психологічної допомоги, в межах якої важливе місце належить консультуванню. В сучасних умовах в практичній психології, консультуванні та психотерапії накопичений суттєвий потенціал, який конкретизується різними напрямами і методами надання допомоги, зокрема когнітивно-поведінковій терапії, системній психотерапії та груповим методах підтримки, які акцентують на розвитку емоційної саморегуляції та зміцненні психологічної стійкості, резильєнтності. Практичні підходи щодо надання допомоги включають такі форми роботи як тренінги з управління стресом, групові воркшопи та передбачають застосування психодіагностики вигорання, адаптовані, зокрема, і до професійних викликів ІТ-сфери, таких як високе робоче навантаження, усамітненість та жорсткі дедлайни.

ІТ-фахівці в Україні зазнають значного стресу через високе робоче навантаження, відсутність балансу між роботою та особистим життям, жорсткі дедлайни та воєнні умови. Позитивне ставлення до психологічної підтримки (78,2%) та перевага онлайн-консультацій (68,8%) вказують на готовність до використання таких програм. Однак недостатня інформованість про методи терапії (46,9%) та економічні труднощі війни підкреслюють потребу в кращій комунікації та доступних ресурсах. Безплатні програми, підтримувані донатами, відіграють ключову роль у забезпеченні психологічної допомоги, але фінансові переваги залишаються корисними для платних консультацій.

Діагностика емоційного вигорання 15 ІТ-фахівців за методикою В. Бойка показала помірний рівень вигорання з найвищими показниками у фазі

резистенції (M = 51.67, σ = 23.66), що свідчить про активне використання психологічних захисних механізмів. Фаза напруження (M = 30.93, σ = 25.96) та виснаження (M = 40.4, σ = 32.94) характеризуються значною варіативністю, з високими значеннями у респондентів №7 (виснаження = 88), №8 (напруження = 79) та №11 (напруження = 88, виснаження = 133), що вказує на ризик серйозного вигорання. Кореляційний аналіз виявив сильний зв'язок між напруженням і виснаженням ($r \approx 0.90$), що підтверджує прогресування вигорання, та помірно-сильний зв'язок між резистенцією і виснаженням ($r = 0.71$), що може бути зумовлено виснажливістю захисних механізмів або викидом (респондент №11)

Адаптовано три вправи для групового консультування саме для працівників ІТ сфери: "Перше враження" (поглиблення самосвідомості, зниження ізоляції), "Мати або бути" (формування активної позиції, зниження тривожності), "Метафоричне самоописання" (зміцнення резистенції через метафоричне самовираження). Методики адаптовано до ІТ-сфери (використання ІТ-метафор, онлайн-формат) та воєнного контексту (рефлексія та розвиток резильєнтності), що відповідає перевазі онлайн-консультацій (68,8%) та позитивному ставленню до психологічної підтримки (78,2%).

Недостатня інформованість ІТ-фахівців про методи терапії (46,9%) та економічні труднощі, спричинені війною, підкреслюють потребу в доступних програмах психологічної підтримки, зокрема безплатних, підтримуваних донатами. Рекомендації для організацій включають покращення умов праці (чітке планування, забезпечення ресурсами) та впровадження регулярних діагностик вигорання. Для працівників рекомендуються індивідуальні консультації (8 респондентів отримали їх) та розвиток навичок емоційної саморегуляції. Результати підтверджують актуальність методики В. Бойка та необхідність комплексного підходу до профілактики вигорання в ІТ-сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Зубко І. М. Теоретико-методологічні аспекти психологічної безпеки як необхідної складової в роботі ІТ-спеціалістів. *Наукові записки.* Серія : Психологія. 2024. Вип. 1. С. 68-73.

2. Антонова З., Бахтігозіна Д. Чинники виникнення тривожних станів у працівників ІТ-сфери. *Psychology Travelogs*, 2023 (2). С. 6-14.

3. Мащак С. О., Олійник А. І. Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Психологія. 2024. Том 2. С. 22-25.

4. Перція Л. Психологічні шляхи подолання професійного стресу у працівників ІТ – компаній. *Psychology Travelogs*. Хмельницький : ХНУ. 2024. (1), С. 91-102.

5. Орлова О.М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 11. С. 117-120.

6. Журан О., Лінгур Л., Філатова Т. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері на засадах корпоративної соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*. Київ : КНУ. 2021. (30). С.25-29

7. Філоненко Д. В. Особистісний портрет представника ІТ-сфери. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія : Психологічні науки. Вип. 4 (1). 2017. С. 102-107.

8. Марченко А. В. Особливості сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації. Київ : КНУ. 2020. 267 с.

9. Ситник В.В. Динаміка чинників професійного становлення спеціалістів в сфері ІТ-Технологій. *Proceedings of the National Aviation University.* Series : Pedagogy, Psychology, (11). 2017. С. 158-163.

10. Ситник В. В. Індивідуально-типологічні чинники професійного зростання спеціалістів ІТ галузі. *Проблеми сучасної психології*. Київ : КНУ. Вип. 2. 2018. С. 117-122.

11. Картере, Н. В., Миронець, С. М. *Психологічні особливості негативного впливу професійного стресу на ментальне здоров'я працівників ІТ-компаній* (Дис. докт. філософії). Вінниця: КЗВО "Вінницька академія безперервної освіти". 2024. 264 с.

12. Росляков О.М. Особисті чинники професійного вигорання співробітників ІТ компаній. Київ : КНУ. 2022. 345 с.

13. Громакова В.В., Колєдіна, К.О. Особливості формування кадрового потенціалу підприємства ІТ-сфери : матеріали ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції. 2021. Київ : КНУ. С.13-18.

14. Дьомкіна О.В. Розвиток персоналу сфери інформаційних технологій: поняття, особливості та сучасний стан в Україні. *Вісник Одеського національного університету.* Серія : Економіка. Одеса : ОНУ. 2015. Вип. 20 (1(2)), С. 85-89.

15. Реверенда Н., Смірнов, С., Харатон І. Особливості управління персоналом підприємств ІТ-сфери. *Економіка та суспільство*. Київ : КНУ. Вип. 62. 2024. С.13-20.

16. Уханьова К. Особливості кар’єрного розвитку в ІТ-сфері. Київ : КНУ. 2025. 345 с.

17. Максимчук К., Подкоритова, Л. Особливості емоційного вигорання працівників ІТ-сфери як представників професій суб’єкт-об’єктного типу. *PsychologyTravelogs*. Хмельницький : ХНУ. Вип. 2. 2021. С. 107-116.

18. Жолонко Т. В. Особливості мотивації персоналу ІТ компаній у воєнний час. Київ : КНУ. 2023. С. 42.

19. Селюкова Т. В., Половенко, Д. В. Особливості емоційного вигорання фахівців залежно від стажу роботи. Черкаси : Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України. 2023. 356 с.

20. Теремінко Л. Г. Особливості професійної діяльності фахівців з інженерії програмного забезпечення в контексті формування готовності до професійної мобільності. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету.* Педагогічні науки. Херсон : ХНУ. 2017. (80 (3)). С. 217-222.

21. Шпак А. Особистісні чинники мотивації до успіху фахівців сфери ІТ в умовах дистанційної роботи. Київ : КНУ. 2024. 167 с.

22. Моначин І. Л., Кутузова Н. В.. Психологічні особливості професійного вигорання ІТ-спеціалістів. *Актуальні задачі сучасних технологій*. 2019. Київ : КНУ. С. 136-139.

23. Федоришин Г., Боярчук Ю. Особливості мотивації професійної діяльності працівників ІТ-сфери. *Збірник наукових праць: психологія*. Київ : КНУ. 2019. (23). С. 101-110.

24. Каранда Г. В. Психологічні чинники адаптації до професійної діяльності ІТ-фахівців. Київ : КНУ. 2022. С. 67-69.

25. Ярмошик О. Чинники виникнення тривожності у фахівців ІТ сфери: теоретичний аналіз. Житомир : Житомирський державний університет імені Івана Франка. 2022. С. 120-129.

26. Лісовенко В. С., Меднікова Г. І. Проблема емоційного інтелекту фахівців сфери інформаційних технологій. *Priority directions of science and technology development*. Київ : КНУ. 2021. С. 578-581.

27. Перція Л. Психологічні особливості формування професійного здоров'я фахівців ІТ – компаній. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. С. 142-151.

28. Рабчук С. І. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. Луцьк : Волинський національний університет імені Лесі Українки. 2024. 245 с.

29. Шліхта А. Визначення місця ціннісно-деонтологічної складової вимог до сучасного ІТ-фахівця в українських і міжнародних нормативно-правових документах. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.* Серія : Педагогіка. Вип. 1. 2023. С. 193-199.

30. Церковна О. М. Роль психологічних чинників у виникненні емоційного вигорання працівників ІТ-сфери. *Ментальне здоров'я особистості та організації.* Київ : КНУ. 2024. С. 392-401.

31. Бек А.Т., РашА.Дж., Шоу Б.Ф., Емері Г., Де Рубейс, Р.Дж. та Холлон С.Д. Когнітивна терапія депресії. *Guilford Publications.* Київ : КНУ. 2024. С. 39-41

32. Перція Л. Психологічні шляхи подолання професійного стресу у працівників ІТ–компаній. *Psychology Travelogs.* Хмельницький : ХНУ. Вип. 1. 2024. С. 91-102.

33. Найчук В. В., Лєсніченко Н. П., Кожухаренко, М. О. Причини та специфіка прояву синдрому професійного вигорання в працівників ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Психологія. Вип. 1. 2022. С. 18-22.

34. Башук С. Г. Особливості психічної саморегуляції, що пов'язані зі стресостійкістю у фахівців ІТ-сфери. *Psychology Travelogs.* Хмельницький : ХНУ. 2022. С. 4-7.

35. Вовк О. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я.* Київ : КНУ. 2019. Том 1 (2)). С. 3-26.

36. Омельчак А. В. Оздоровчо-рекреаційна рухова активність осіб зрілого віку, які працюють в ІТ-сфері. Київ : КНУ. 2023. 145 с.

37. Савченко, О. В., Жалій, Т. В. Методика проведення гімнастики для очей у процесі вивчення навчальної дисципліни "Безпека життєдіяльності в ІТ-Сфері". Київ : КНУ. 2023. С.45-48.

38. Антонова З., Бахтігозіна Д. Чинники виникнення тривожних станів у працівників ІТ-сфери. *Psychology Travelogs*. Хмельницький : ХНУ. 2023. (2). С. 6-14.

39. Сиротін А. Система розвитку комунікативних соціально-психологічних навичок як важливий чинник ефективної діяльності фахівців ІТ-сфери. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Педагогічні науки. Київ : КНУ. (2 (45)). 2015. С. 36-38.

40. Борисова М. Професіографічний аналіз особливостей діяльності працівників сфери управління персоналом. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ : КНУ. 2024. С. 26-37.

41. Шкатова Л. О. Особливості системи мотивації працівників ІТ-сфери з різним стажем роботи. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ : КНУ. 2021. С.23-25.

42. Ічанська О.. Стресостійкість фахівців ІТ-сфери у контексті професійних та статевих вимірів. *In Advances of science: Proceeding sofartcles the internatonal scientfc conference.* Czech Republic, Karlovy Vary : Skleněný Můstek– *Ukraine*. Kyiv: MCNIP. 2018. P. 903-912.

43. Ван Зіл, Л.Е., Ролл, Л.К., Стендер, М.В. та Ріхтер, С. Визначення та моделі позитивного психологічного коучингу: систематичний огляд літератури. *Frontiersinpsychology*. Київ : MCNIP. Вип. 11. 2020. С. 793.

44. Грант М. та С. Палмер. Психологія коучингу. Kyiv : Wiley, 2002. 289 с.

45. Anthony M. Grant. A personal perspective on professional coaching and the development to fcoaching psychology. International Coaching Psychology Review. *The British Psychological Society 2006*. Vol. 1 No. 1 April 2006 11. P. 10-22

46. LaLonde, M. M., Powers, L., andSolanto, M. V. (2013). A 26-year-old male with distractibility, disorganization, and chronicunemployment. *Psychiatr*. Ann. 43, 15–19. DOI: 10.3928/00485713-20130109-04

47. Табачников, А. Е., Табачникова, В. С. Гештальт-терапія. А*рхів психіатрії.* Київ : КНУ. 16, № 3. 2010. С. 98-104.

48. Голоцван О. А. Інтегративна гештальт-терапія дезадаптивних форм порушення сексуального здоров’я. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія : Медицина. Ужгород : УжДУ. Вип. 9. 1999. С. 87–89

49. Могілевич У. О. Гештальт-терапія в психологічній реабілітації хворих на інфаркт міокарда. *Медична психологія.* Київ : КМУ. 2013. С. 114-19.

ДОДАТКИ

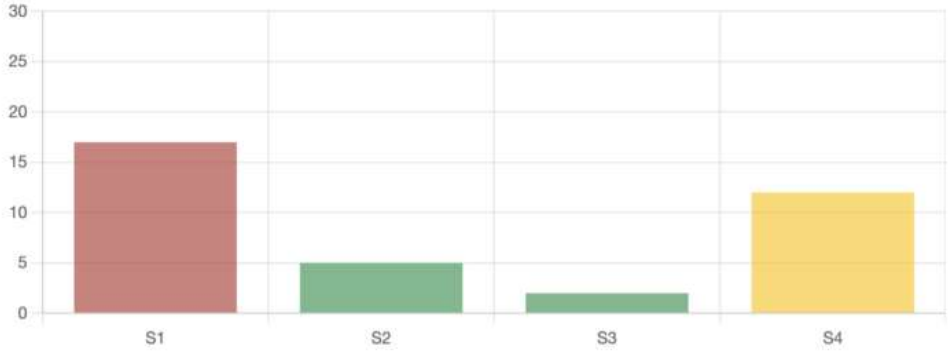
Додаток А

Результати діагностики за В. Бойко Респондента 1

Результати тесту від 10 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

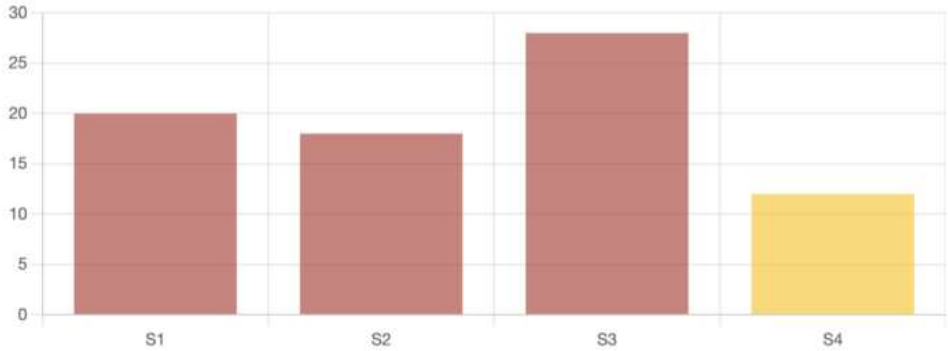
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 17 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 5 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 2 бали
- S4 - Тривога і депресія: 12 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 36 балів

Фаза "Резистенція"

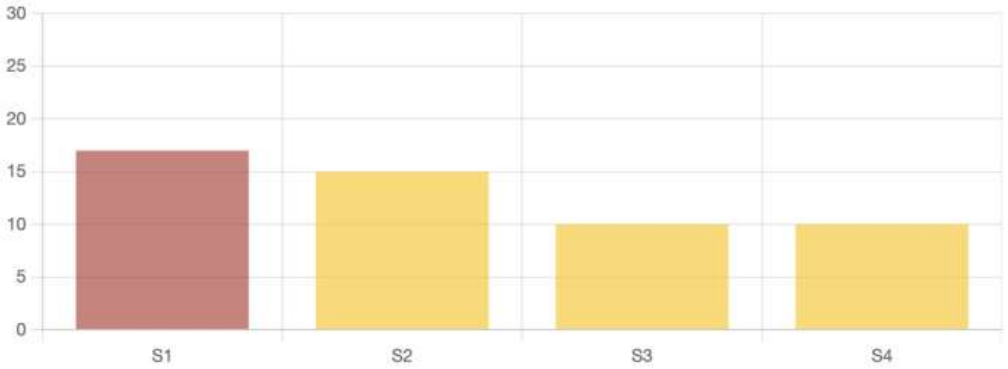


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 20 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 18 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 28 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 12 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 78 балів

Продовження додатка А

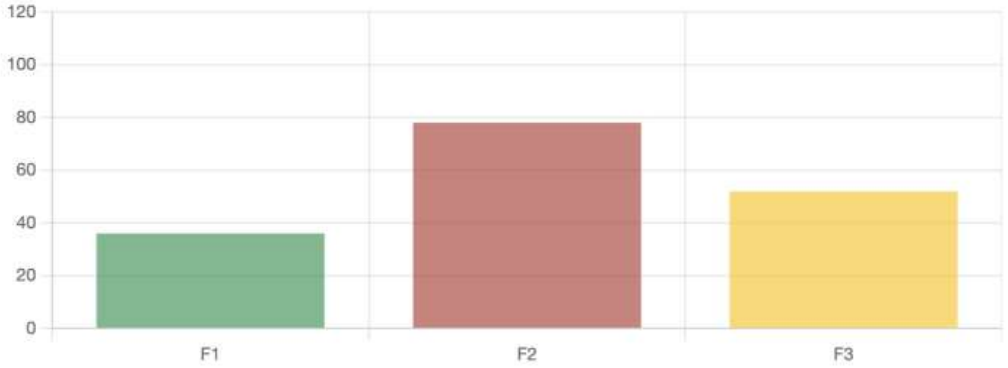
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 17 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 15 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 10 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 10 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 52 бали

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 36 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 78 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 52 бали

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 166 балів

Сформовані фази вигоряння

- Фаза "Резистенція"

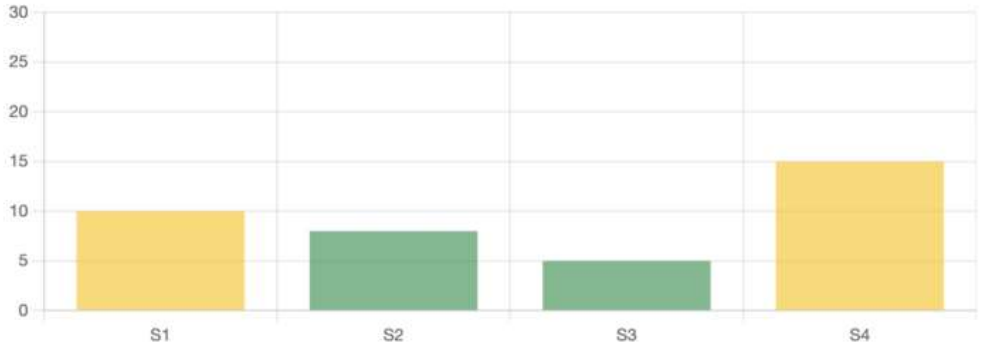
Додаток Б

Результати діагностики за В. Бойко респондента 2

Результати тесту від 10 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

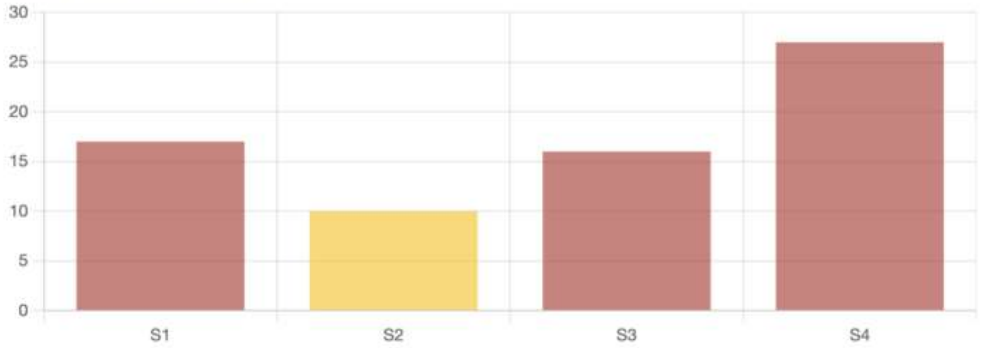
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 10 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 8 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 5 балів
- S4 - Тривога і депресія: 15 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 38 балів

Фаза "Резистенція"

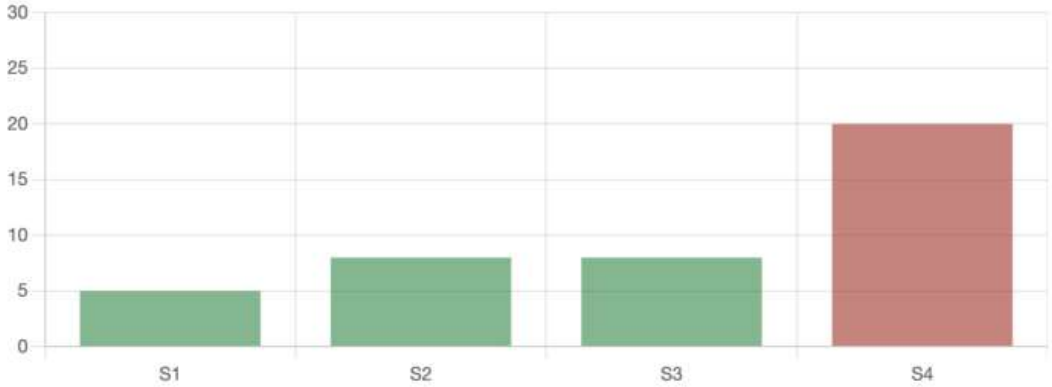


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 17 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 10 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 16 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 27 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 70 балів

Продовження додатка Б

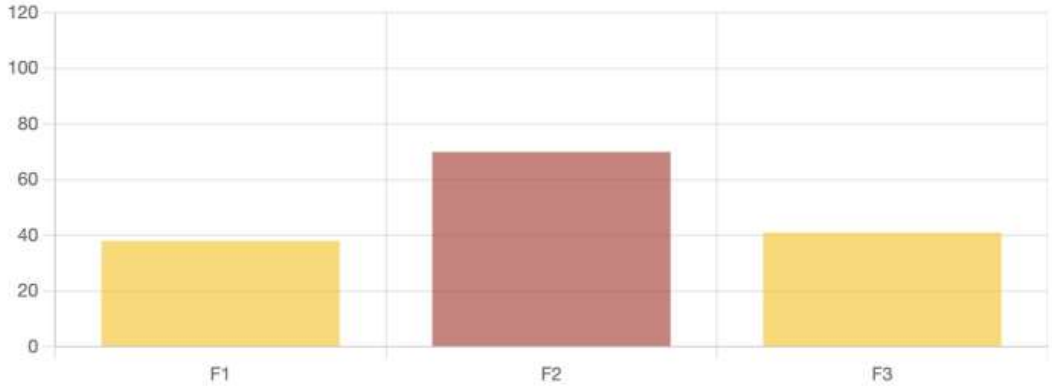
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 5 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 8 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 8 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 20 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 41 бал

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 38 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 70 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 41 бал

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 149 балів

Сформовані фази вигоряння

- Фаза "Резистенція"

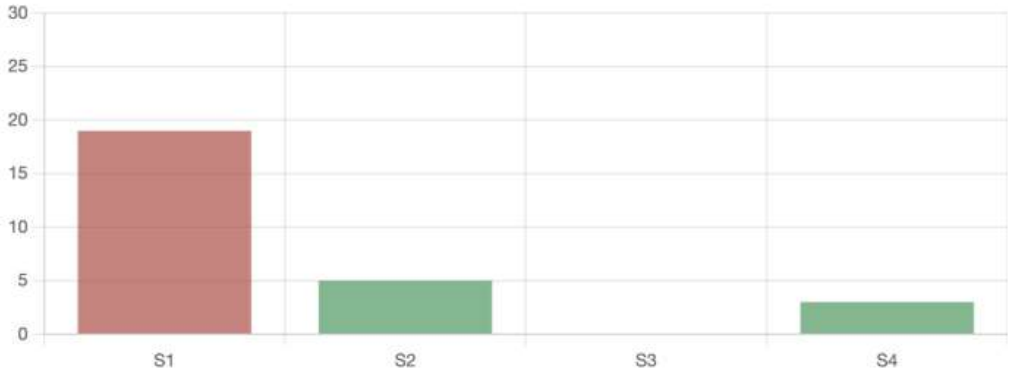
Додаток В

Результати діагностики за В. Бойко респондента 3

Результати тесту від 14 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

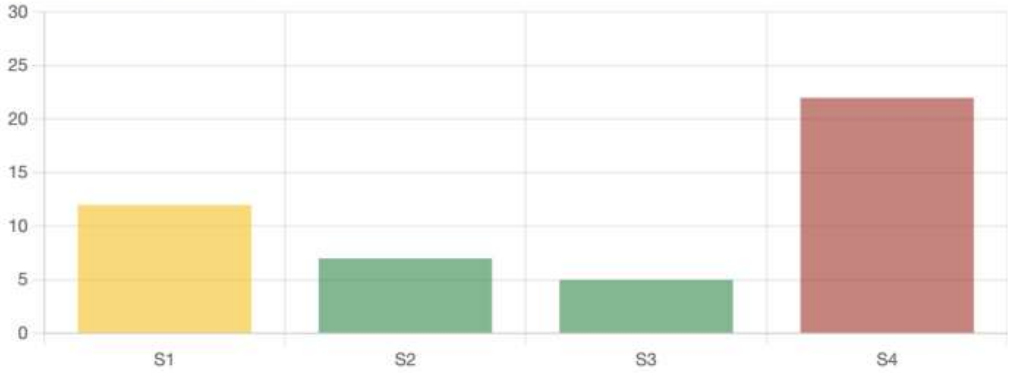
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 19 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 5 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 0 балів
- S4 - Тривога і депресія: 3 бали

Підсумок по фазі "Напруження": 27 балів

Фаза "Резистенція"

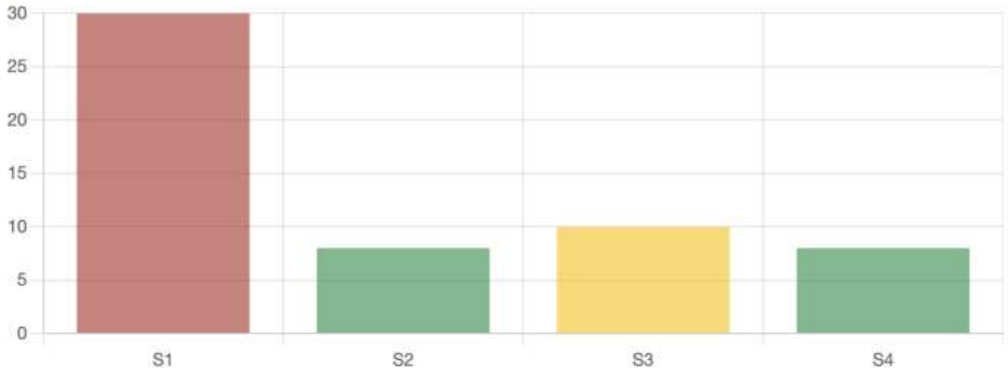


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 12 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 7 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 5 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 22 бали

Підсумок по фазі "Резистенція": 46 балів

Продовження додатка В

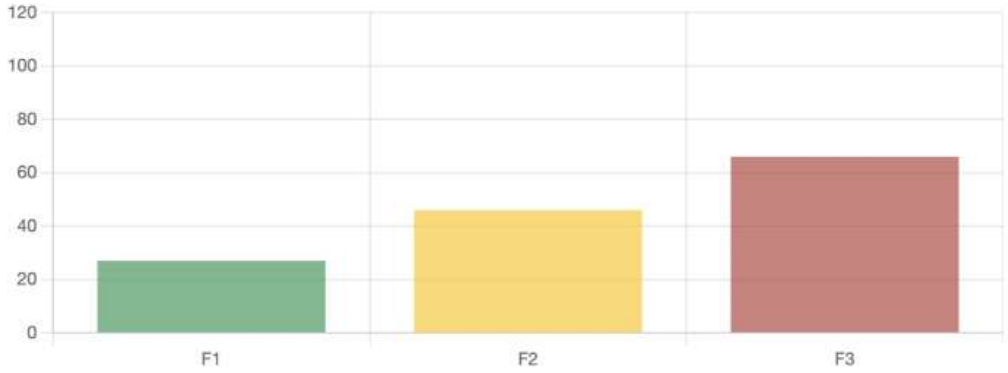
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 40 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 8 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 10 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 8 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 66 балів

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 27 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 46 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 66 балів

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 139 балів

Сформовані фази вигоряння

- Фаза "Виснаження"

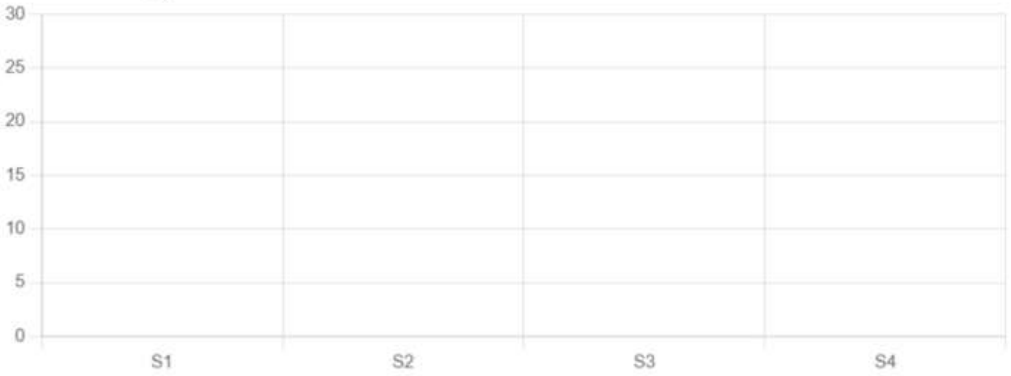
Додаток Г

Результати діагностики за В. Бойко респондента 4

Результати тесту від 10 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

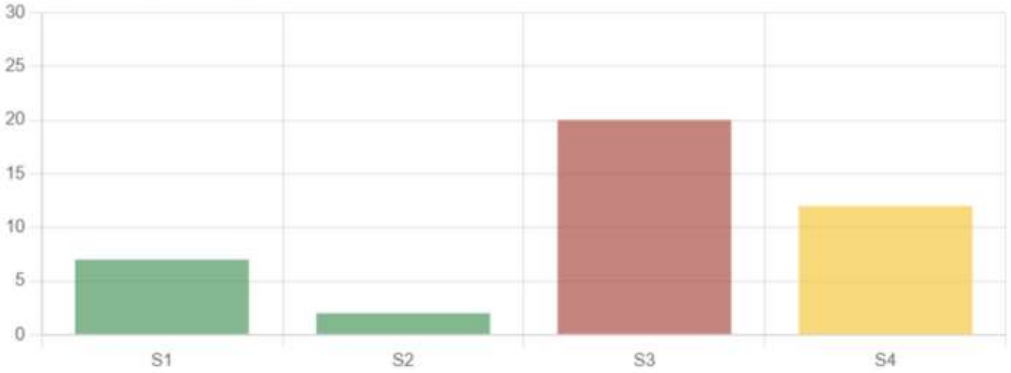
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 0 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 0 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 0 балів
- S4 - Тривога і депресія: 0 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 0 балів

Фаза "Резистенція"

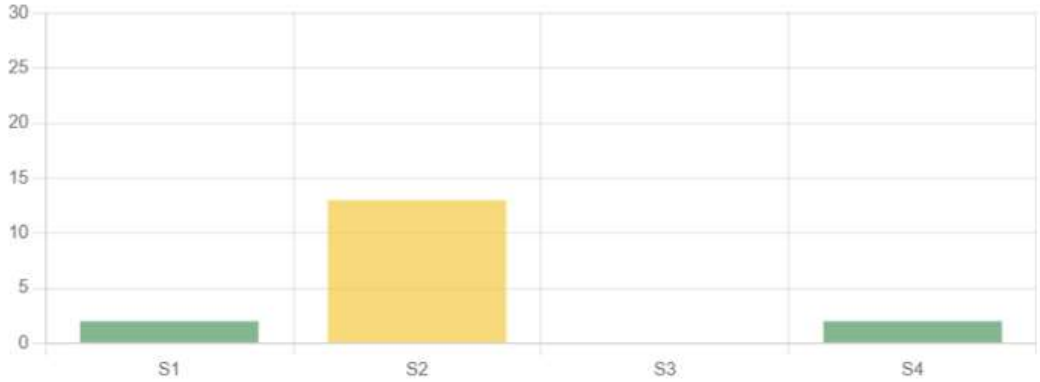


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 7 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 2 бали
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 20 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 12 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 41 бал

Продовження додатка Г

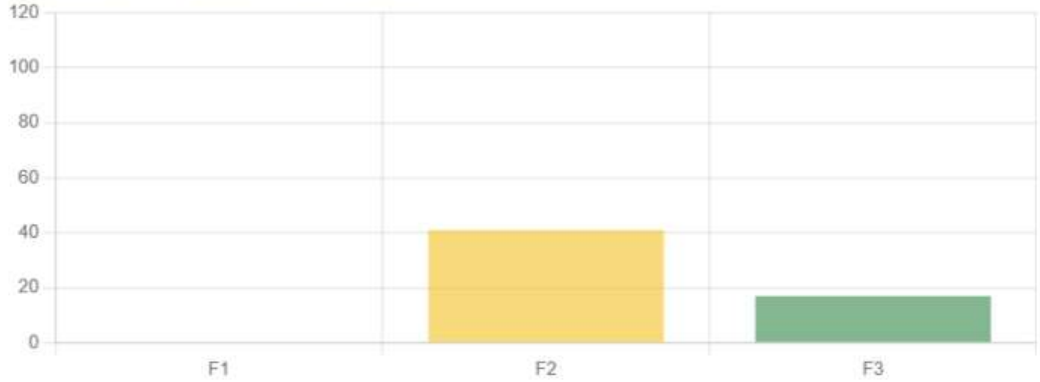
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 2 бали
- S2 - Емоційна відчуженість: 13 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 0 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 2 бали

Підсумок по фазі "Виснаження": 17 балів

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 0 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 41 бал
- F1 - Фаза "Виснаження": 17 балів

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 58 балів

Сформовані фази вигоряння

Сформовані фази вигоряння відсутні

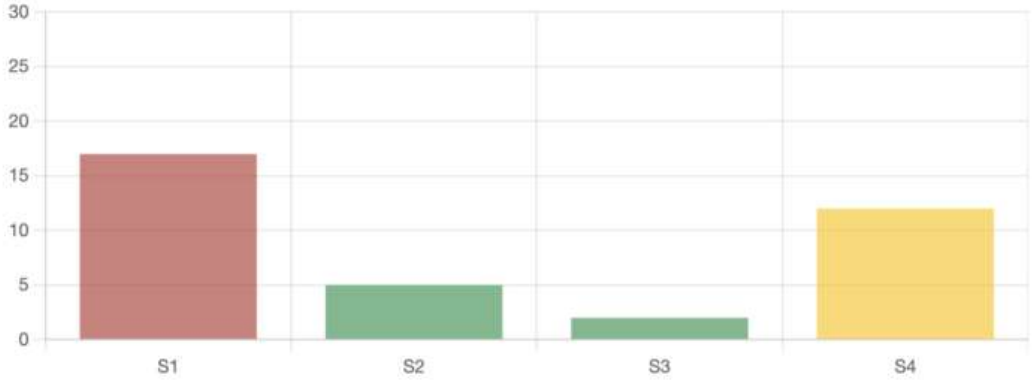
Додаток Д

Результати діагностики за В. Бойко респондента 5

Результати тесту від 10 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

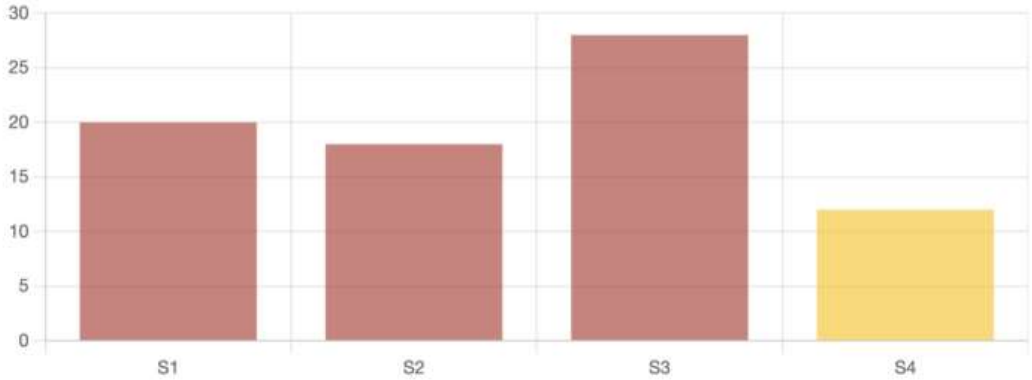
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 17 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 5 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 2 бали
- S4 - Тривога і депресія: 12 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 36 балів

Фаза "Резистенція"

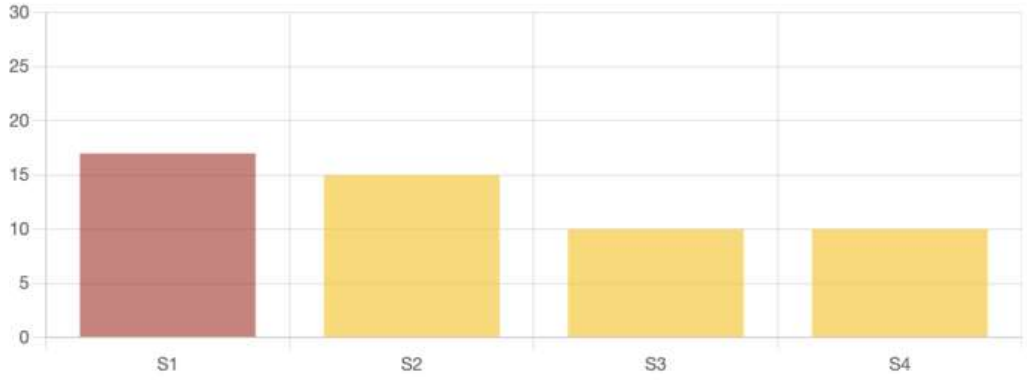


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 20 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 18 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 28 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 12 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 78 балів

Продовження додатка Д

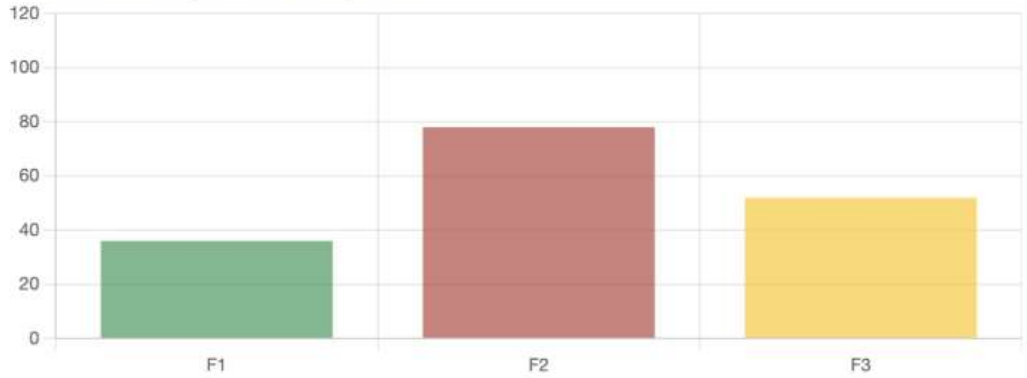
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 17 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 15 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 10 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 10 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 52 бали

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 36 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 78 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 52 бали

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 166 балів

Сформовані фази вигоряння

- Фаза "Резистенція"

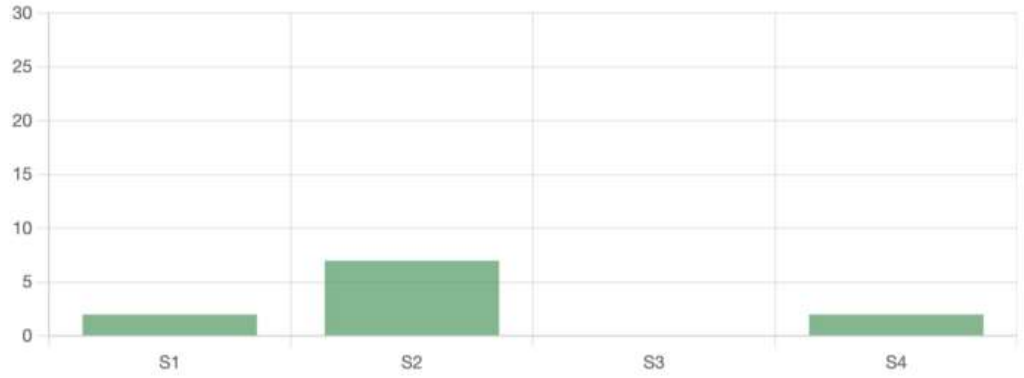
Додаток Е

Результати діагностики за В. Бойко респондента 6

Результати тесту від 10 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

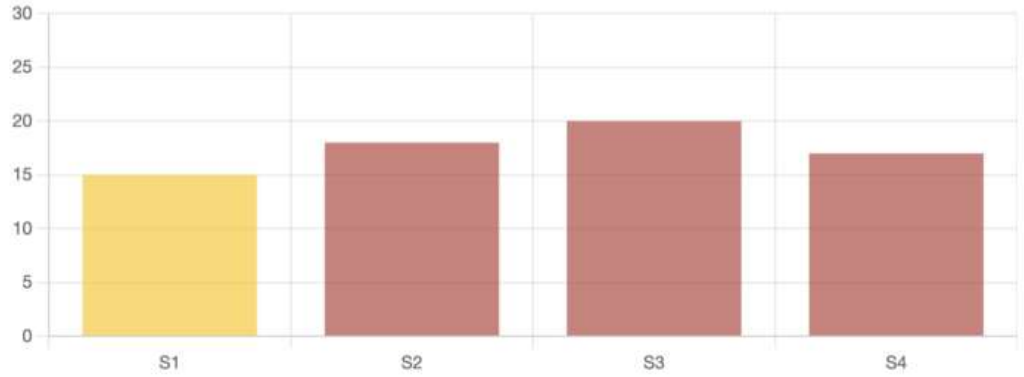
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 2 бали
- S2 - Незадоволеність собою: 7 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 0 балів
- S4 - Тривога і депресія: 2 бали

Підсумок по фазі "Напруження": 11 балів

Фаза "Резистенція"

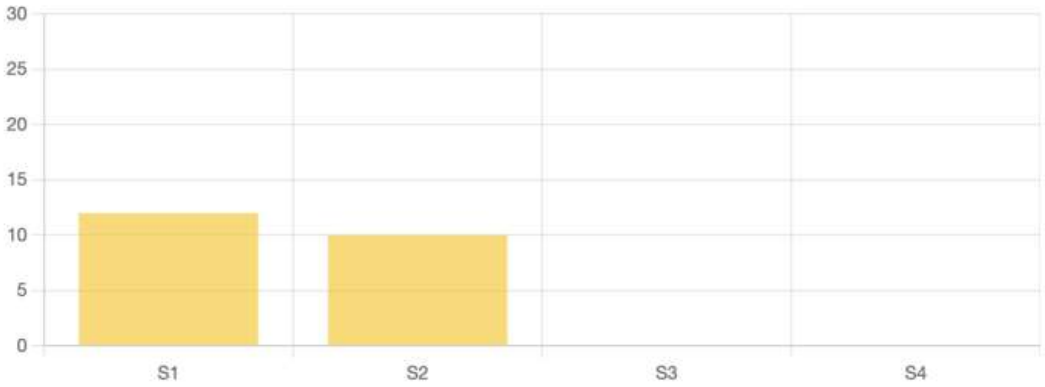


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 15 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 18 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 20 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 17 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 70 балів

Продовження додатка Е

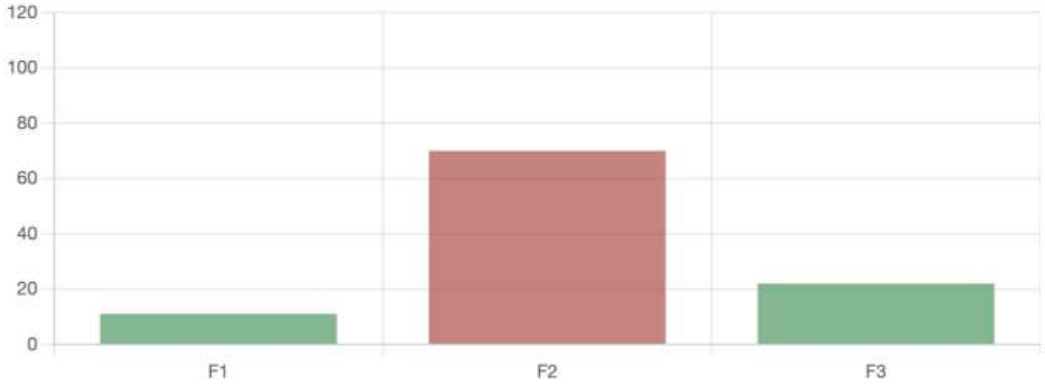
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 12 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 10 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 0 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 0 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 22 бали

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 11 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 70 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 22 бали

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 103 бали

Сформовані фази вигоряння

- Фаза "Резистенція"

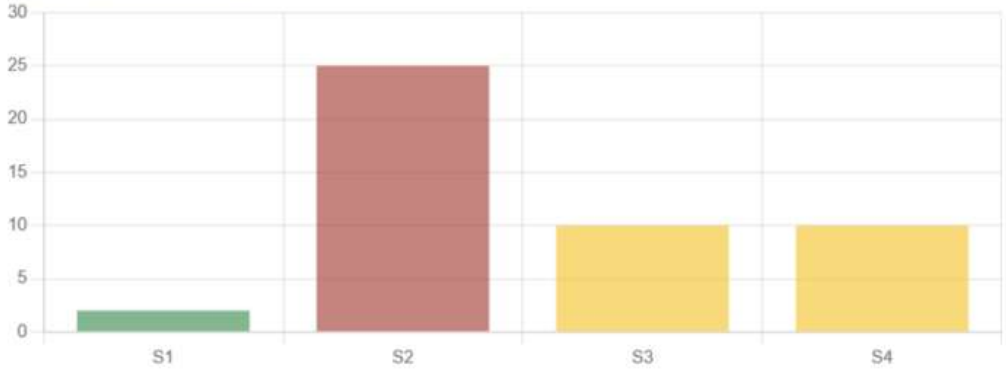
Додаток Є

Результати діагностики за В. Бойко респондента 7

Результати тесту від 9 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

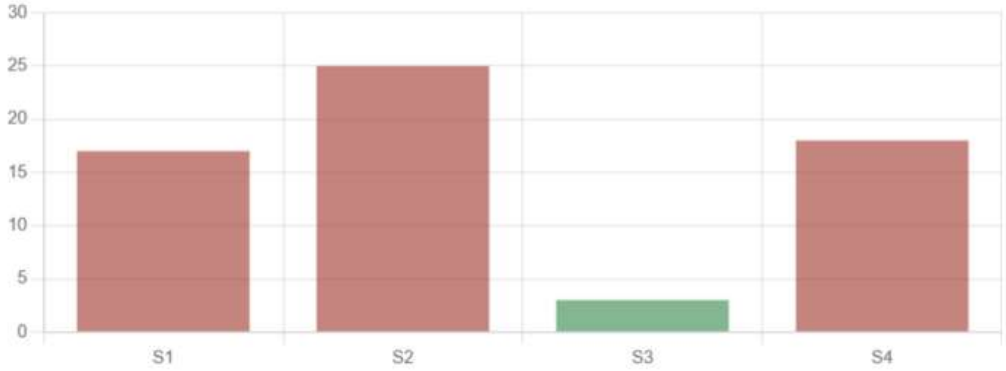
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 2 бали
- S2 - Незадоволеність собою: 25 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 10 балів
- S4 - Тривога і депресія: 10 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 47 балів

Фаза "Резистенція"

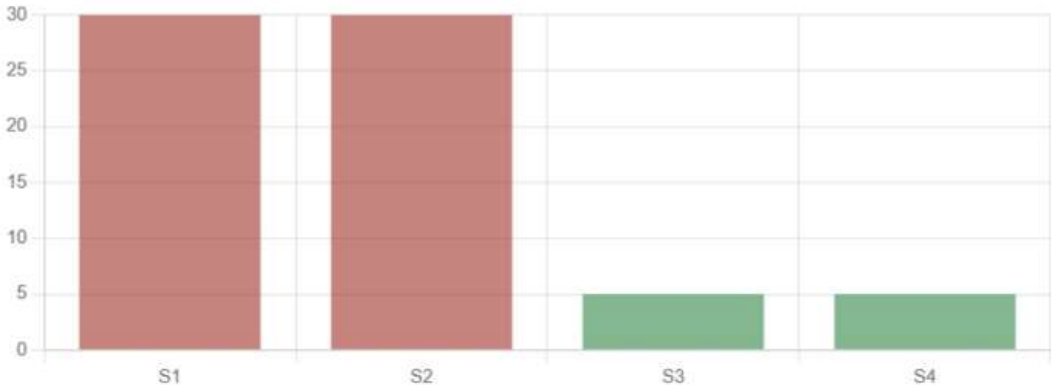


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 17 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 25 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 3 бали
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 18 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 63 бали

Продовження додатка Є

Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 48 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 30 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 5 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 5 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 88 балів

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 47 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 63 бали
- F1 - Фаза "Виснаження": 88 балів

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 198 балів

Сформовані фази вигоряння

- Фаза "Резистенція"
- Фаза "Виснаження"

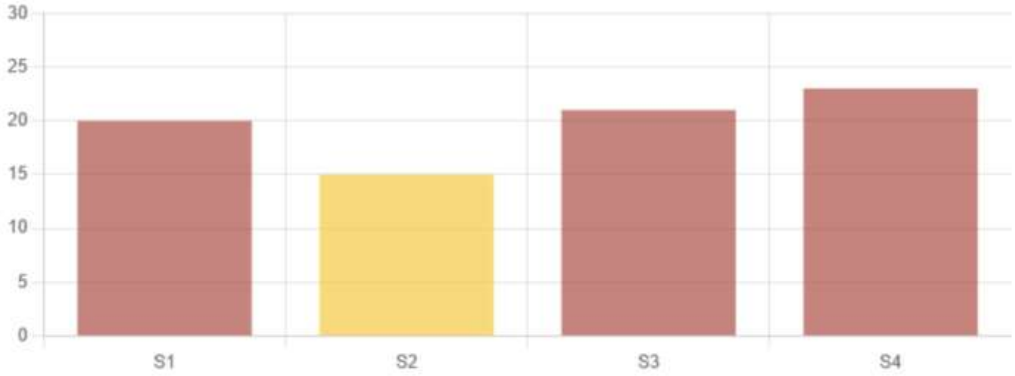
Додаток Ж

Результати діагностики за В. Бойко респондента 8

Результати тесту від 9 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

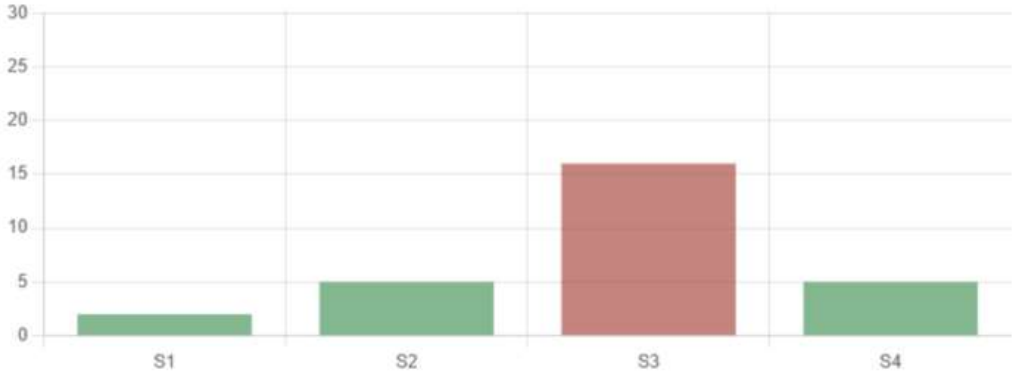
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 20 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 15 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 21 бал
- S4 - Тривога і депресія: 23 бали

Підсумок по фазі "Напруження": 79 балів

Фаза "Резистенція"

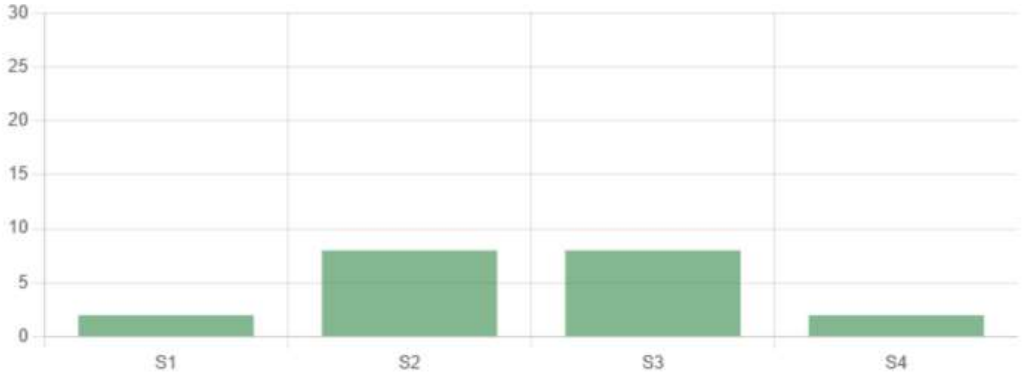


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 2 бали
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 5 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 16 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 5 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 28 балів

Продовження додатка Ж

Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 2 бали
- S2 - Емоційна відчуженість: 8 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 8 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 2 бали

Підсумок по фазі "Виснаження": 20 балів

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 79 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 28 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 20 балів

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 127 балів

Сформовані фази вигоряння

- Фаза "Напруження"

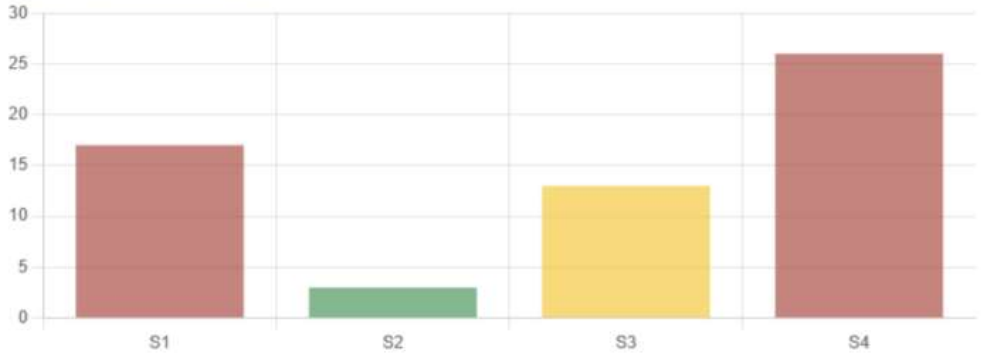
Додаток З

Результати діагностики за В. Бойко респондента 9

Результати тесту від 9 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

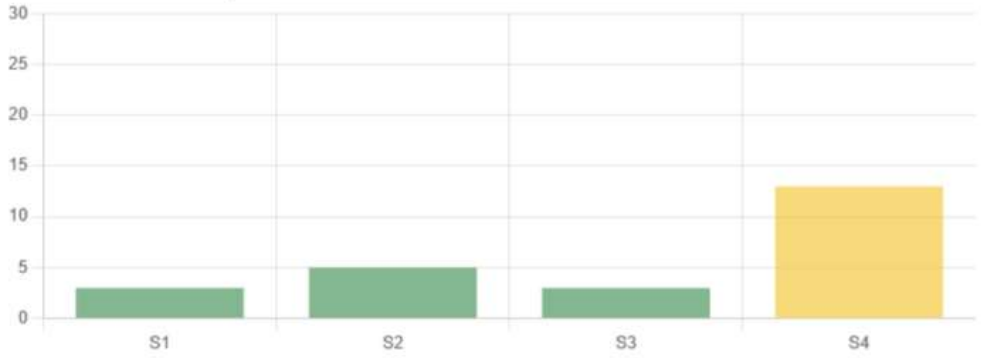
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 17 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 3 бали
- S3 - «Загнаність у клітку»: 13 балів
- S4 - Тривога і депресія: 26 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 59 балів

Фаза "Резистенція"

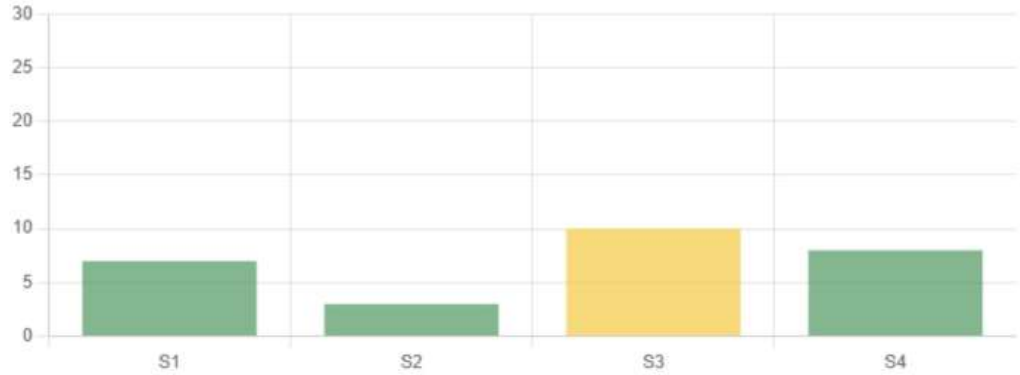


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 3 бали
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 5 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 3 бали
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 13 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 24 бали

Продовження додатка З

Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 7 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 3 бали
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 10 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 8 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 28 балів

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 59 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 24 бали
- F1 - Фаза "Виснаження": 28 балів

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 111 бал

Сформовані фази вигоряння

Сформовані фази вигоряння відсутні

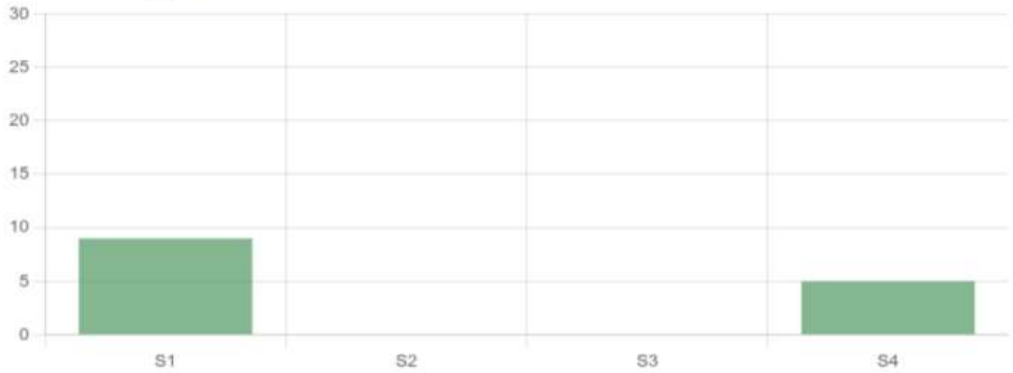
Додаток І

Результати діагностики за В. Бойко респондента 10

Результати тесту від 9 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

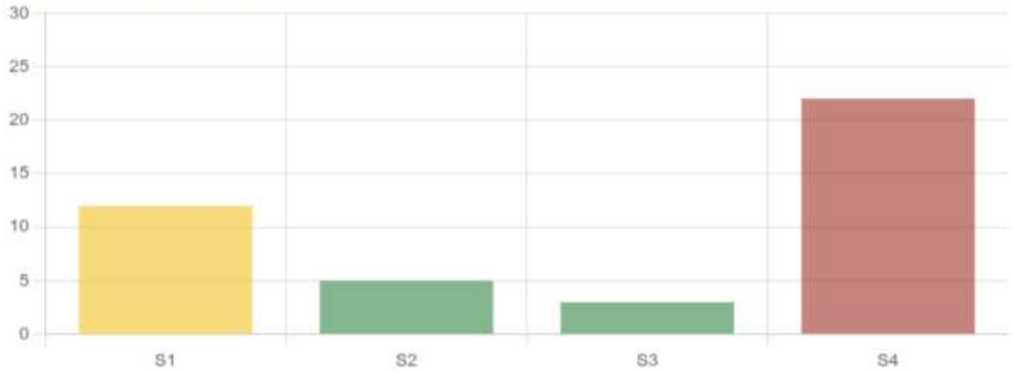
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 9 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 0 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 0 балів
- S4 - Тривога і депресія: 5 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 14 балів

Фаза "Резистенція"

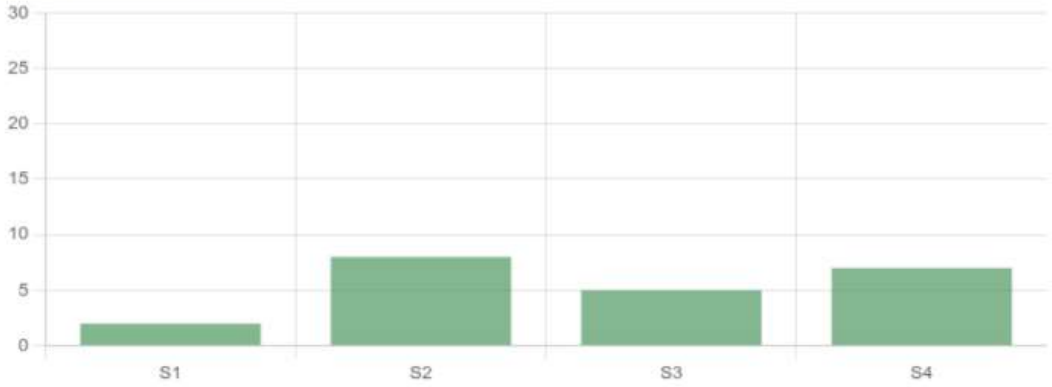


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 12 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 5 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 3 бали
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 22 бали

Підсумок по фазі "Резистенція": 42 бали

Продовження додатка І

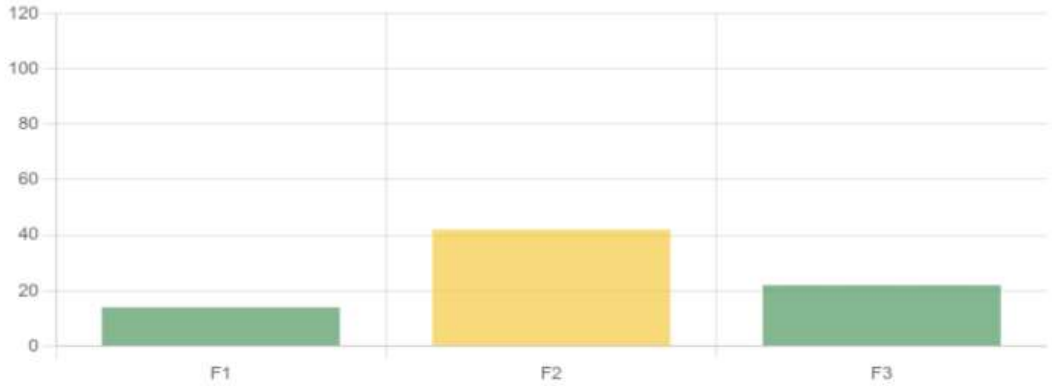
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 2 бали
- S2 - Емоційна відчуженість: 8 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 5 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 7 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 22 бали

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 14 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 42 бали
- F1 - Фаза "Виснаження": 22 бали

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 78 балів

Сформовані фази вигоряння

Сформовані фази вигоряння відсутні

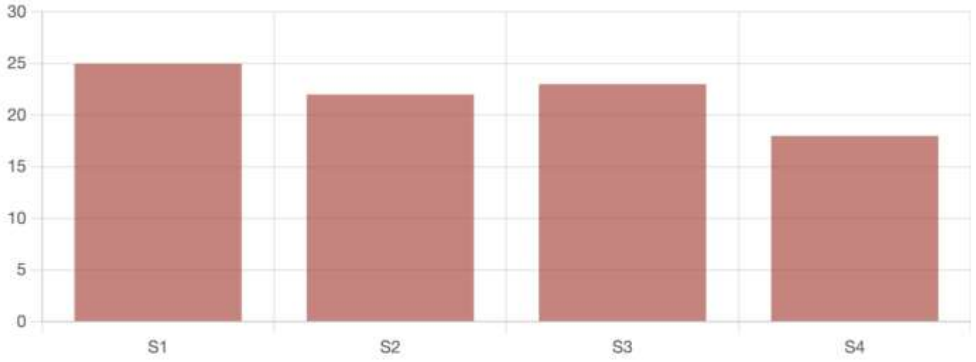
Додаток К

Результати діагностики за В. Бойко респондента 11

Результати тесту від 8 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

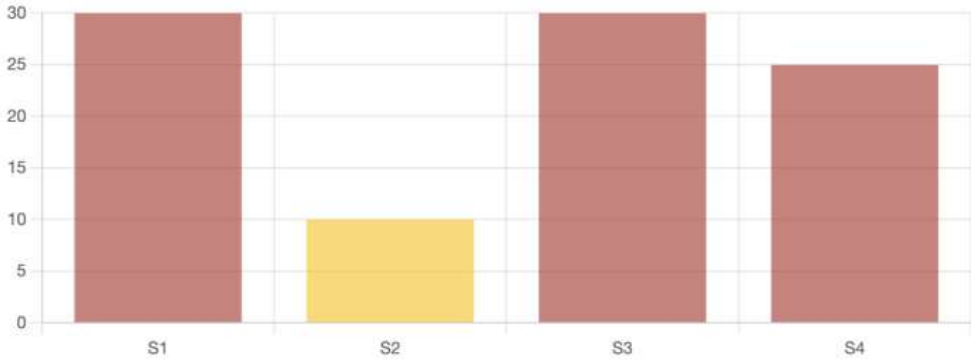
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 25 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 22 бали
- S3 - «Загнаність у клітку»: 23 бали
- S4 - Тривога і депресія: 18 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 88 балів

Фаза "Резистенція"

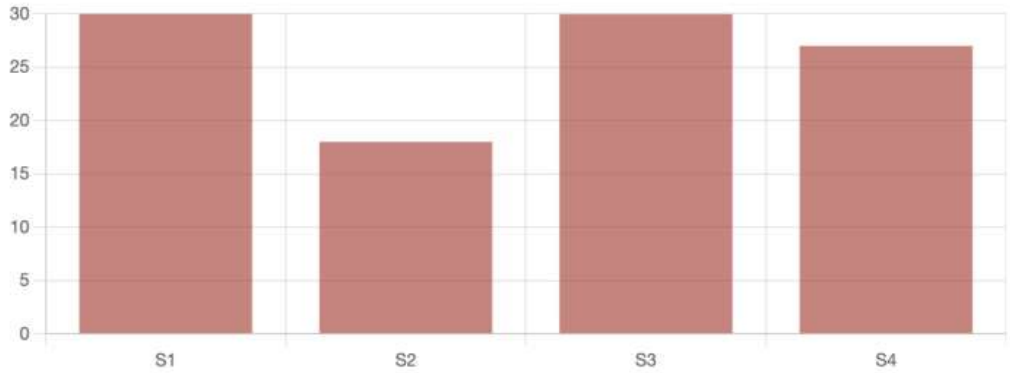


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 30 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 10 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 30 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 25 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 95 балів

Продовження додатка К

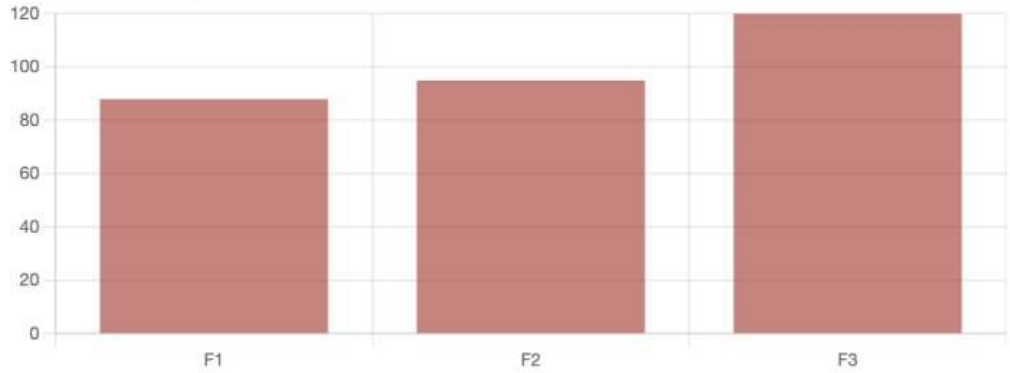
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 58 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 18 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 30 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 27 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 133 бали

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 88 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 95 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 133 бали

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 316 балів

Сформовані фази вигоряння

- Фаза "Напруження"
- Фаза "Резистенція"
- Фаза "Виснаження"

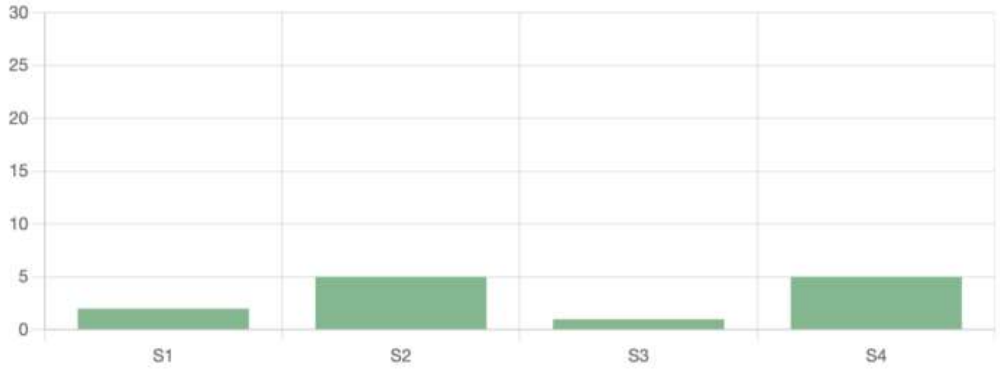
Додаток Л

Результати діагностики за В. Бойко респондента 12

Результати тесту від 8 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

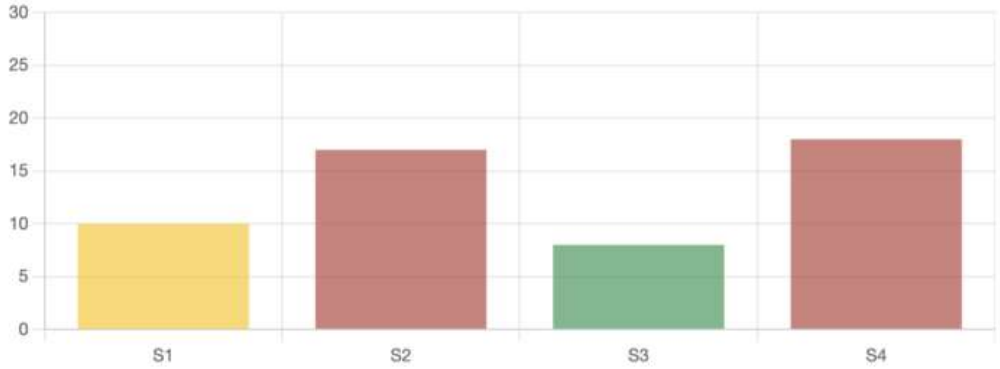
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 2 бали
- S2 - Незадоволеність собою: 5 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 1 бал
- S4 - Тривога і депресія: 5 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 13 балів

Фаза "Резистенція"

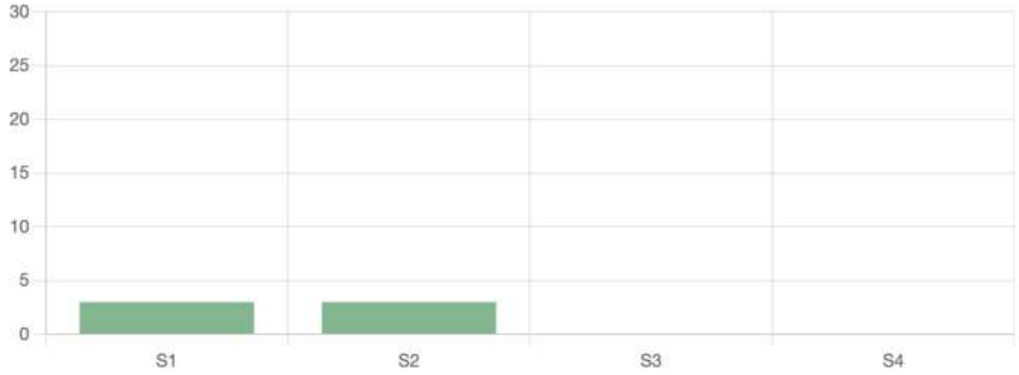


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 10 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 17 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 8 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 18 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 53 бали

Продовження додатка Л

Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 3 бали
- S2 - Емоційна відчуженість: 3 бали
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 0 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 0 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 6 балів

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 13 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 53 бали
- F1 - Фаза "Виснаження": 6 балів

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 72 бали

Сформовані фази вигоряння

Сформовані фази вигоряння відсутні

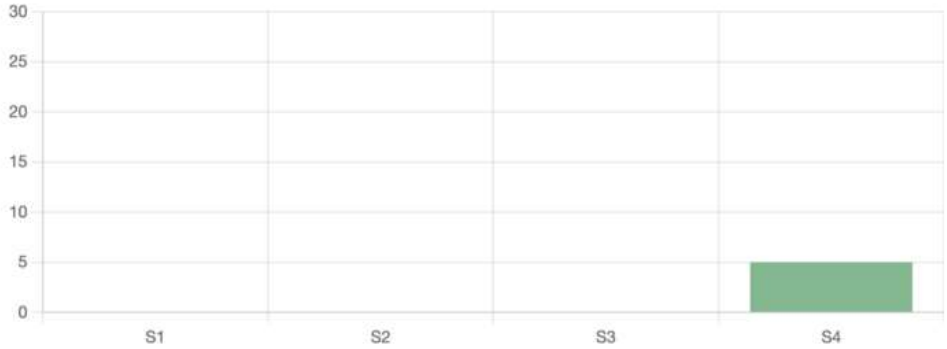
Додаток М

Результати діагностики за В. Бойко респондента 13

Результати тесту від 7 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

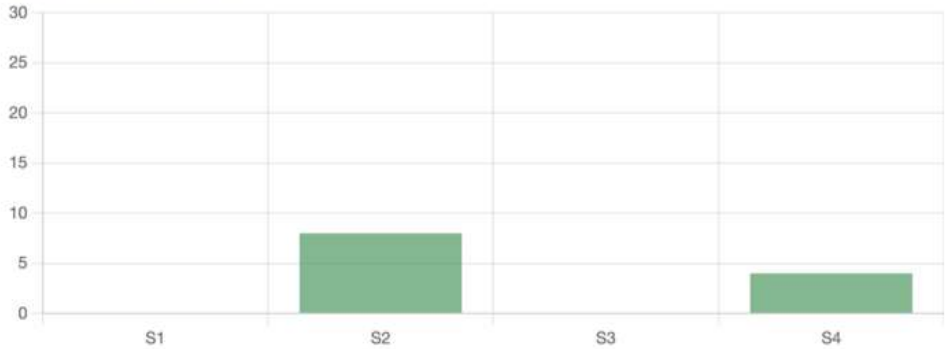
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 0 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 0 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 0 балів
- S4 - Тривога і депресія: 5 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 5 балів

Фаза "Резистенція"

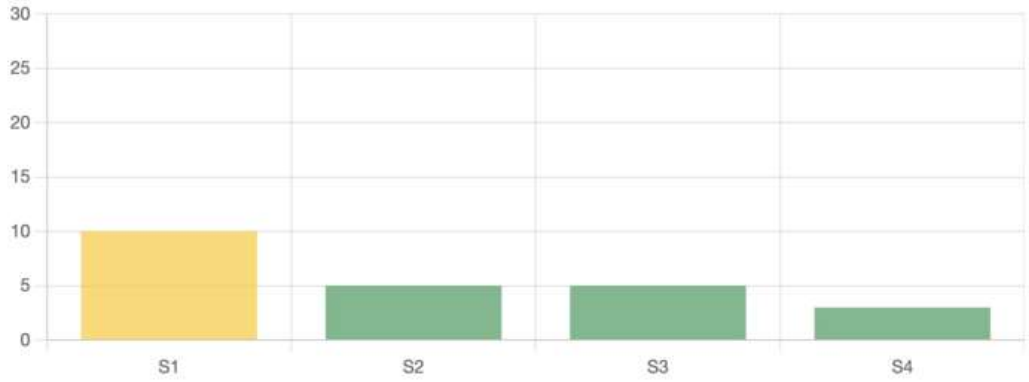


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 0 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 8 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 0 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 4 бали

Підсумок по фазі "Резистенція": 12 балів

Продовження додатка М

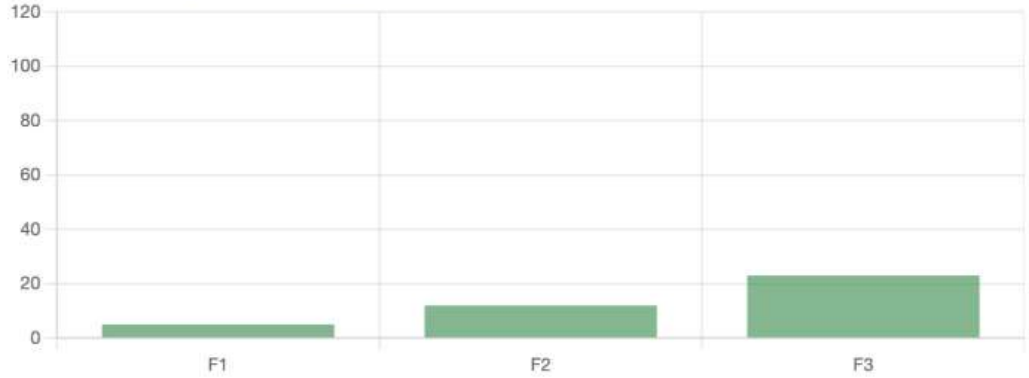
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 10 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 5 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 5 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 3 бали

Підсумок по фазі "Виснаження": 23 бали

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 5 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 12 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 23 бали

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 40 балів

Сформовані фази вигоряння

Сформовані фази вигоряння відсутні

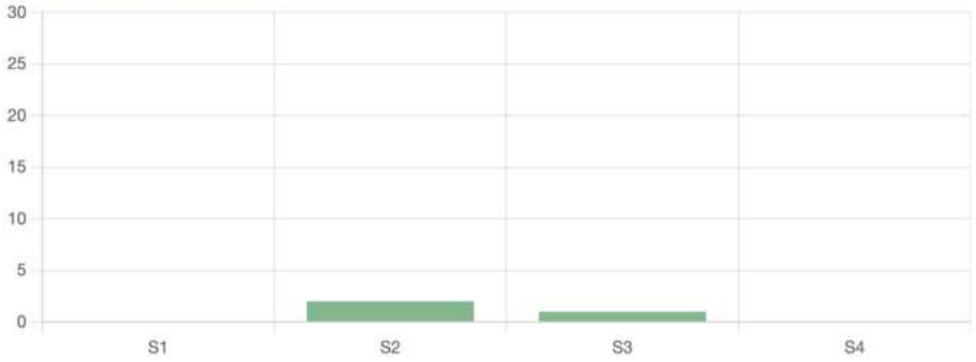
Додаток Н

Результати діагностики за В. Бойко респондента 14

Результати тесту від 7 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

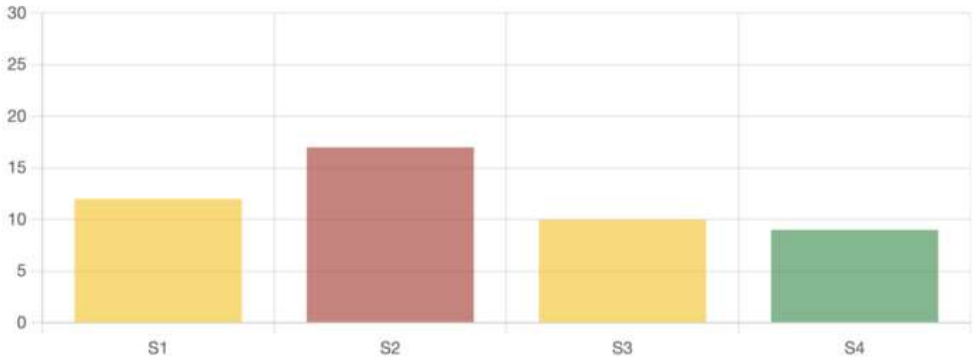
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 0 балів
- S2 - Незадоволеність собою: 2 бали
- S3 - «Загнаність у клітку»: 1 бал
- S4 - Тривога і депресія: 0 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 3 бали

Фаза "Резистенція"

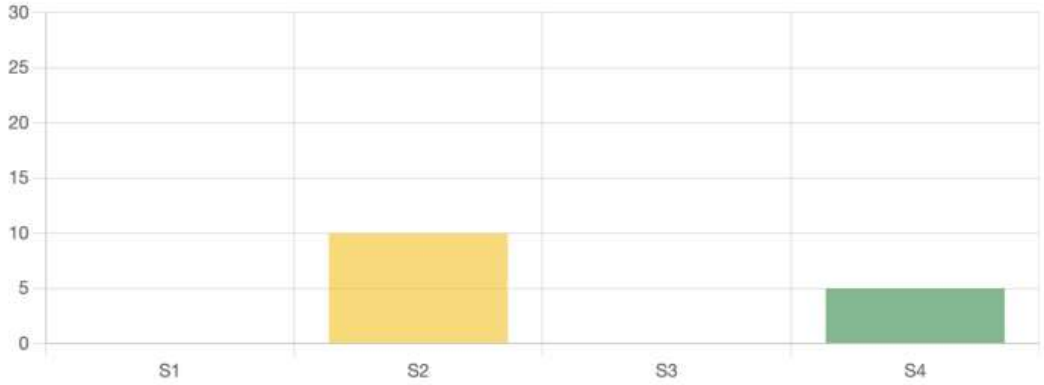


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 12 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 17 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 10 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 9 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 48 балів

Продовження додатка Н

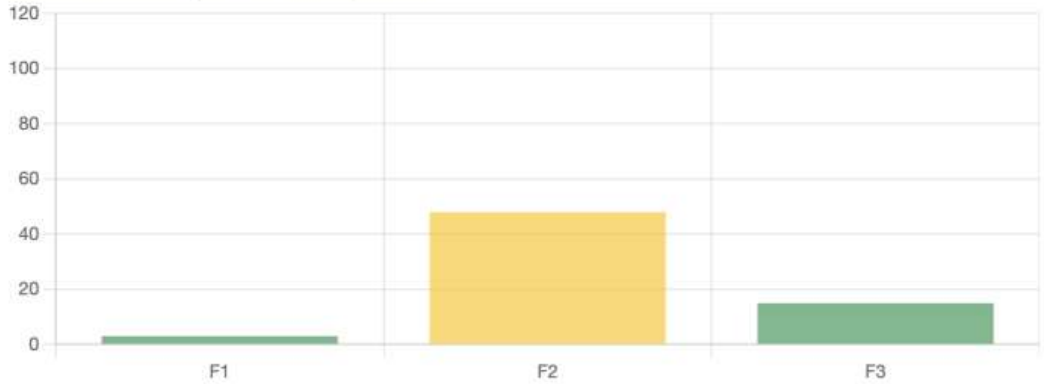
Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 0 балів
- S2 - Емоційна відчуженість: 10 балів
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 0 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 5 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 15 балів

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 3 бали
- F1 - Фаза "Резистенція": 48 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 15 балів

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 66 балів

Сформовані фази вигоряння

Сформовані фази вигоряння відсутні

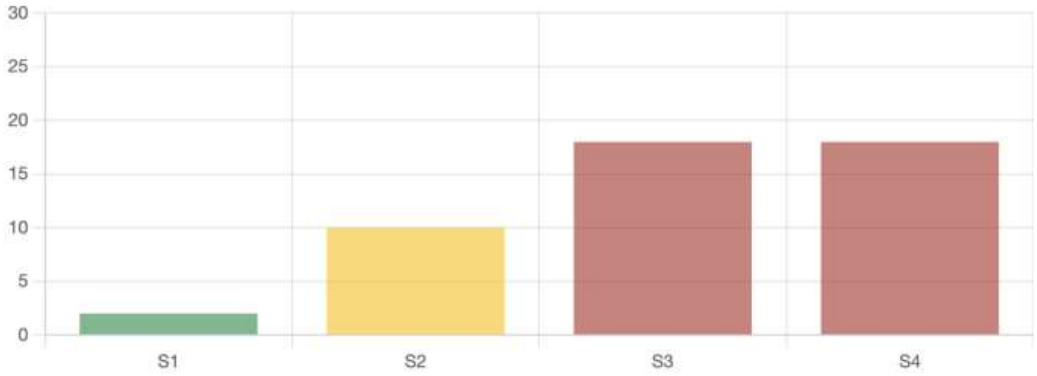
Додаток О

Результати діагностики за В. Бойко респондента 15

Результати тесту від 9 липня 2025 р.

Діагностика рівня емоційного вигоряння (В. Бойко)

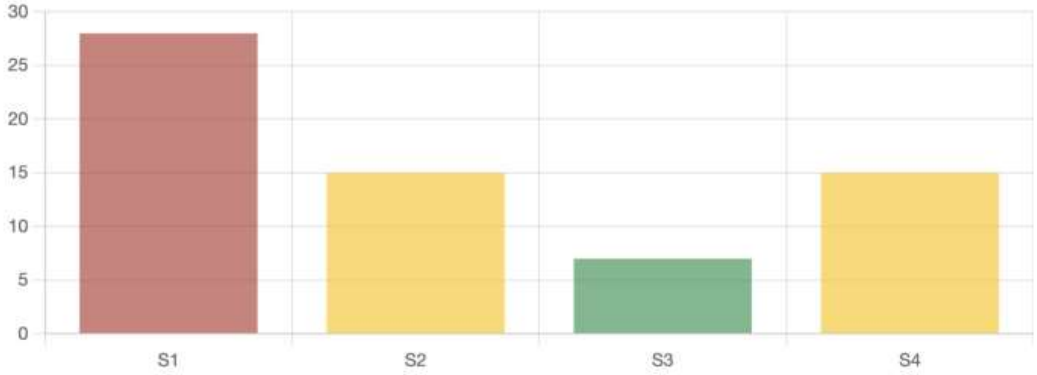
Фаза "Напруження"



- S1 - Переживання психотравмуючих обставин: 2 бали
- S2 - Незадоволеність собою: 10 балів
- S3 - «Загнаність у клітку»: 18 балів
- S4 - Тривога і депресія: 18 балів

Підсумок по фазі "Напруження": 48 балів

Фаза "Резистенція"

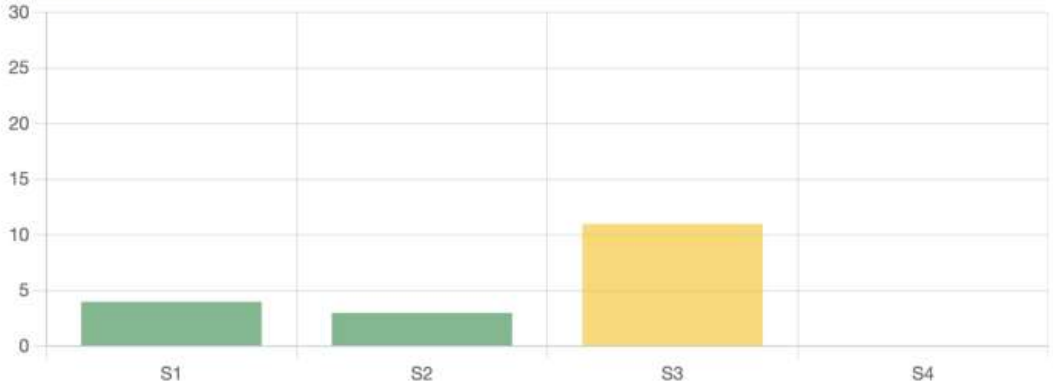


- S1 - Неадекватне вибіркове емоційне реагування: 28 балів
- S2 - Емоційно-моральна дезорієнтація: 15 балів
- S3 - Розширення галузі економії емоцій: 7 балів
- S4 - Редукція професійних обов'язків : 15 балів

Підсумок по фазі "Резистенція": 65 балів

Продовження додатка О

Фаза "Виснаження"



- S1 - Емоційний дефіцит: 4 бали
- S2 - Емоційна відчуженість: 3 бали
- S3 - Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 11 балів
- S4 - Психосоматичні та психоемоційні порушення: 0 балів

Підсумок по фазі "Виснаження": 18 балів

Загально по фазам вигоряння



- F1 - Фаза "Напруження": 48 балів
- F1 - Фаза "Резистенція": 65 балів
- F1 - Фаза "Виснаження": 18 балів

Загальний індекс синдрому емоційного вигорання: 131 бал

Сформовані фази вигоряння

- Фаза "Резистенція"

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Горбань Луїза Валеріївна, студент (ка) 2 курсу, форми навчання заочної, факультету Соціальної педагогіки і психології, спеціальність Психологія, адреса електронної пошти luisa.kozak.hr@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему

«Психологічні особливості консультування працівників ІТ-сфери» відповідає вимогам академічної доброчесності й не містить порушень, що визначені в ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений/ознайомлена;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згоден/згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності в будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (студент) Л.В. Горбань

Дата_____ Підпис_____ПІБ (науковий керівник) Г.В. Бойко