

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ**  
**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**  
**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ**  
**КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**ДИПЛОМНА РОБОТА:**  
**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТРАТЕГІЙ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ ТА РІВНЯ**  
**ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ**  
**на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр»**  
**з напрямку «психологія»**

Студентки 2 курсу 3 групи  
(спеціальність 053 «Психологія»)

Лабунської Єви Ігорівни

Науковий керівник:  
кандидат психологічних наук, доцент  
Паньковець Віталій Леонідович

Допустити до захисту в ДЕК  
кафедра соціальної психології

Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

завідувач кафедри:

доктор психологічних наук, професор

Траверсе Тетяна Михайлівна

\_\_\_\_\_ (підпис)

КИЇВ – 2025

## Зміст

|  |    |
|--|----|
| Вступ  | 4  |
| Розділ 1 Теоретичні основи дослідження емоційної регуляції та професійного вигорання ІТ-спеціалістів   | 8  |
| 1.1 Поняття та сутність емоційної регуляції у психологічній науці  | 8  |
| 1.2 Основні стратегії емоційної регуляції: когнітивна переоцінка та пригнічення емоцій   | 19 |
| 1.3 Особливості прояву професійного вигорання у представників ІТ-сфери   | 28 |
| 1.4 Взаємозв'язок між стратегіями емоційної регуляції та професійним вигоранням: огляд сучасних досліджень   | 29 |
| Висновки до розділу 1  | 34 |
| Розділ 2 Організація та методи емпіричного дослідження взаємозв'язку стратегій емоційної регуляції та рівня професійного вигорання ІТ-спеціалістів | 37 |
| 2.1 Мета, завдання та гіпотези емпіричного дослідження   | 37 |
| 2.2 Психодіагностичні методики дослідження:  | 39 |
| 2.2.1 Маслач Burnout Inventory (MBI): структура, ключові шкали, інтерпретація результатів  | 39 |
| 2.2.2 BAT (Burnout Assessment Tool)  | 41 |
| 2.2.3 Emotion Regulation Questionnaire (ERQ): структура, ключові шкали, інтерпретація результатів  | 44 |
| 2.2.4 Аналіз методики Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS)  | 46 |
| 2.3 Методи обробки даних (коефіцієнт кореляції Спірмена, описова статистика, порівняльний аналіз)  | 50 |
| Висновки до розділу 2  | 52 |
| Розділ 3 Емпіричні результати дослідження та їх інтерпретація  | 54 |
| 3.1 Особливості вибірки  | 54 |
| 3.2 Результати емпіричного виявлення рівня вигорання та емоційної саморегуляції  | 58 |
| 3.3 Результати виявлення зв'язків між стратегіями емоційної регуляції та показниками професійного вигорання  | 68 |

|  |    |
|--|----|
| 3.4. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання та розвитку ефективних стратегій емоційної регуляції в ІТ-сфері | 79 |
| Висновки до розділу 3  | 85 |
| Висновки   | 89 |
| Список використаних джерел   | 92 |
| Додатки  | 97 |

## Вступ

Актуальність дослідження. Сучасна інформаційна та технологічна сфера характеризується високим темпом роботи, значним обсягом інформаційних потоків та постійними вимогами до професійної компетентності. ІТ-спеціалісти працюють у середовищі, що потребує високої концентрації уваги, швидкого прийняття рішень та творчого підходу до розв'язання складних завдань. Водночас, висока інтенсивність праці, невизначеність результатів, тиск дедлайнів та соціально-психологічні особливості професійної діяльності часто призводять до розвитку психоемоційного виснаження, що у науковій літературі позначається як професійне вигорання.

Професійне вигорання не лише знижує ефективність роботи, але й негативно впливає на психічне та фізичне здоров'я, спричиняє розвиток деперсоналізації, когнітивних порушень та зниження відчуття власної компетентності. У сучасних умовах глобальної конкуренції та швидкого технологічного розвитку питання профілактики вигорання серед ІТ-спеціалістів стає надзвичайно актуальним як для окремих фахівців, так і для організацій загалом.

Одним із ключових чинників, що впливають на стійкість до стресу та професійного вигорання, є емоційна регуляція – здатність людини усвідомлювати, контролювати та адаптивно змінювати власні емоційні стани. У психологічній науці виділяють різні стратегії емоційної регуляції, серед яких особливе значення мають когнітивна переоцінка та пригнічення емоцій. Когнітивна переоцінка передбачає зміну сприйняття стресової ситуації з метою зменшення її емоційного впливу, тоді як пригнічення емоцій полягає у стримуванні зовнішніх проявів емоцій. Емпіричні дослідження показують, що ефективне використання адаптивних стратегій емоційної регуляції знижує

рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, сприяючи психоемоційному благополуччю фахівців.

В умовах ІТ-сфери актуальність дослідження визначається потребою виявити взаємозв'язок між стратегіями емоційної регуляції та проявами професійного вигорання, а також розробити практичні рекомендації для підтримки психоемоційного здоров'я спеціалістів, підвищення їхньої ефективності та збереження мотивації до професійної діяльності.

Метою даної роботи є аналіз взаємозв'язку стратегій емоційної регуляції та рівня професійного вигорання серед ІТ-спеціалістів, а також виявлення основних психоемоційних факторів, що сприяють або запобігають розвитку вигорання у професійній діяльності.

**Об'єктом** дослідження виступає професійне вигорання ІТ-спеціалістів.

**Предметом** дослідження є взаємозв'язок стратегій емоційної регуляції із рівнем професійного вигорання у ІТ-спеціалістів.

Для досягнення поставленої мети було визначено наступні завдання:

1. Проаналізувати сучасні теоретичні підходи до проблеми емоційної регуляції та професійного вигорання у ІТ-спеціалістів.
2. Емпірично виявити та описати особливості прояву професійного вигорання у ІТ-спеціалістів.
3. Емпірично виявити провідні стратегії емоційної регуляції, які використовують ІТ-спеціалісти.
4. Встановити зв'язки між стратегіями емоційної регуляції та показниками професійного вигорання у ІТ-спеціалістів.
5. Розробити практичні рекомендації щодо використання адаптивних стратегій емоційної регуляції для профілактики вигорання у працівників ІТ-сфери.

У роботі застосовано комплексний емпіричний підхід, що включає наступні методи:

## 1. Психодіагностичні методики:

Maslach Burnout Inventory (MBI) – для оцінки трьох компонентів професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Burnout Assessment Tool (BAT) – для багатовимірного аналізу вигорання, включаючи когнітивні та емоційні порушення, психологічну дистанцію та психосоматичні прояви.

Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) – для оцінки рівня когнітивної переоцінки та пригнічення емоцій.

Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS) – для виявлення труднощів емоційної регуляції, включаючи неприйняття емоцій, імпульсивність, недостатню усвідомленість і ясність емоцій, обмежений доступ до стратегій регуляції та труднощі в цілеспрямованій поведінці.

2. Статистичні методи обробки даних: описова статистика, кореляційний аналіз, порівняльний аналіз.

У дослідженні взяли участь 56 ІТ-спеціалісти віком від 22 до 45 років, які працюють у різних компаніях України. Основними критеріями відбору були професійна діяльність у сфері інформаційних технологій та безперервний досвід роботи щонайменше один рік. База дослідження включала програмні компанії, стартапи та великі ІТ-корпорації, що дозволило охопити представників різних організаційних і корпоративних культур.

Теоретичне значення дослідження полягає у розширенні наукових уявлень про механізми взаємозв'язку стратегій емоційної регуляції та професійного вигорання в працівників ІТ-сфери.

Практичне значення роботи полягає у формуванні рекомендацій для ІТ-компаній щодо профілактики вигорання, впровадження програм психологічної підтримки та тренінгів з розвитку емоційної компетентності, що сприяють

підвищенню продуктивності, зниженню стресових реакцій та підтримці психоемоційного здоров'я працівників.

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному вивченні взаємозв'язку стратегій емоційної регуляції та професійного вигорання у представників ІТ-сфери із використанням чотирьох психометричних методик (MBI, BAT, ERQ, DERS), що дозволяє поєднати класичну та сучасну концепції вигорання та інтегрувати їх із механізмами регуляції емоцій.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Розділ 1 присвячений теоретичним основам емоційної регуляції та професійного вигорання ІТ-спеціалістів, аналізу основних стратегій регуляції емоцій, а також огляду сучасних досліджень у цій сфері. Розділ 2 описує організацію та методи емпіричного дослідження, включно з характеристикою респондентів, бази дослідження, психодіагностичних методик та статистичних методів обробки даних. Розділ 3 містить аналіз емпіричних результатів, включно з оцінкою рівня професійного вигорання за MBI і BAT, взаємозв'язком когнітивної переоцінки та пригнічення емоцій за ERQ, а також детальним аналізом труднощів емоційної регуляції за DERS, а також пропозиції практичних рекомендацій для профілактики вигорання. Висновки узагальнюють основні результати дослідження та надають науково обґрунтовані рекомендації щодо використання отриманих даних у практичній діяльності ІТ-компаній.

# РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ

## 1.1 Поняття та сутність емоційної регуляції у психологічній науці

Емоційна саморегуляція являє собою ключовий компонент психологічного розвитку людини, оскільки включає складні механізми, що дозволяють індивіду ефективно керувати своїми емоційними переживаннями, модулювати їх інтенсивність та прояви залежно від ситуаційних вимог. Вона виступає не лише внутрішнім регулятором поведінки, але й важливим фактором адаптації людини до соціального середовища, сприяючи формуванню конструктивних міжособистісних відносин, підтриманню психологічного комфорту та розвитку професійних компетентностей.

Тема емоційної саморегуляції в психологічній науці є порівняно новою. Активне її вивчення розпочалося в другій половині 1980-х – на початку 1990-х років, коли науковці почали звертати увагу на потребу комплексного аналізу механізмів управління внутрішніми станами людини. Протягом багатьох років дослідники розробляли різні теоретичні концепції, експериментальні моделі та практичні підходи, які дозволили глибше зрозуміти психологічну природу емоційної саморегуляції, її багатогранність та багатоаспектність [14, с. 112].

Термін «регуляція» вперше запропонував французький психолог П'єр Жане, наголошуючи на тому, що здатність до саморегуляції є одним із найважливіших показників розвитку особистості. Він підкреслював, що саме ця здатність перетворює індивіда на активного суб'єкта діяльності, формуючи своєрідну систему правил поведінки та внутрішніх норм, які спрямовують поведінкові реакції та взаємодії з оточенням. Саме завдяки саморегуляції людина здатна здійснювати свідомий контроль над власними діями та емоціями, оцінювати наслідки своїх вчинків і коригувати їх у реальному часі.

Саморегуляція, як ключова категорія психології, досліджувалася ще класиками наукової думки. Так, П. Ф. Анохін, І. П. Павлов та І. М. Сеченов розглядали психічну саморегуляцію як складову загальної саморегуляції особистості, відзначаючи її роль у забезпеченні адаптаційних можливостей людини, оптимізації поведінкових реакцій та узгодженні функцій різних психічних процесів. У контексті соціально-когнітивної теорії Альберт Бандура підкреслював, що саморегуляція є процесом, через який особистість здатна контролювати власну поведінку, опановувати нові навички та регулювати мотивацію, спираючись на соціальні взаємодії та спостереження за іншими [19, с. 73].

Н. І. Пов'якель пропонувала розглядати саморегуляцію як невід'ємну складову професійної діяльності та важливу професійно-психологічну характеристику особистості. Вона зазначала, що здатність до самоконтролю та цілеспрямованого управління психічними станами визначає ефективність професійного виконання завдань, особливо в діяльності, що передбачає високі вимоги до міжособистісної взаємодії та емоційної стабільності [29, с.67].

Б. В. Зейгарнік вивчала саморегуляцію як свідомий процес контролю поведінки і виокремила різні рівні її прояву. Перший рівень – операційно-технічний – передбачає свідому організацію конкретних дій для оптимізації діяльності, тоді як другий, мотиваційний рівень, регулює загальну спрямованість активності через контроль мотиваційно-потребової сфери. Такий підхід дозволяє дослідникам бачити саморегуляцію як багаторівневу структуру, що охоплює одночасно управління конкретними діями та координацію внутрішніх мотивів [23, с. 102].

М. В. Гринців розглядала саморегуляцію як психологічний механізм, який організовує поведінку, пізнавальні процеси та професійну діяльність. На її думку, саморегуляція є багатокомпонентним процесом, який підпорядкований меті та завданню діяльності, і її ефективне здійснення визначає рівень

професійного становлення особистості. Вона підкреслювала, що цей механізм включає емоційні, когнітивні та поведінкові складові, що взаємодіють для досягнення оптимальної продуктивності та психологічного комфорту [33, с. 230].

Моральний аспект саморегуляції детально досліджували М. В. Савчин, В. О. Татенко та П. М. Якобсон, які зазначали, що здатність регулювати поведінку відповідно до моральних норм та етичних принципів є основою формування цілісної особистості. Саморегуляція у цьому контексті виступає не лише механізмом контролю емоцій і поведінки, а й засобом реалізації внутрішніх моральних цінностей у щоденному житті та професійній діяльності [17, с. 48].

Сучасні підходи до вивчення саморегуляції розглядають її у різних проявах, включно з емоційною, вольовою, інтелектуальною, моральною, мотиваційною, особистісною, стильовою та ціннісно-смісловою. Такий багатоплановий аналіз дозволяє врахувати як внутрішні психічні процеси, так і вплив соціального середовища на формування здатності до самоконтролю.

Історія дослідження емоційної саморегуляції налічує тисячоліття. Ще два тисячоліття тому давньоримський філософ-стоїк Епіктет підкреслював, що ефективно управління емоціями можливе через контроль над власними думками. Він вважав, що внутрішня свобода людини досягається саме через свідоме регулювання емоційних реакцій, а не через зовнішні обставини. Відомий психологічний досвід, який зробив значний внесок у розуміння захисних механізмів психіки, належить З. Фрейду. На початку ХХ століття він досліджував, як люди несвідомо захищають себе від внутрішніх імпульсів та тривожних переживань, формуючи комплекс психічних стратегій для підтримки емоційного балансу. Пізніше Річард Лазарус провів серію експериментальних досліджень, спрямованих на оцінку ефективності різних механізмів психологічного захисту та їхньої ролі в адаптивній поведінці [14, с. 113].

До початку 1990-х років наукові публікації про емоційну регуляцію були рідкісними, і щороку публікувалося лише небагато статей на цю тему. Проте з кінця ХХ століття спостерігається експоненціальне зростання інтересу до цієї проблеми: сьогодні щороку з'являються тисячі нових наукових робіт, що висвітлюють різні аспекти емоційної саморегуляції. Цей бурхливий розвиток призвів до значного оновлення наукових парадигм у психології, породивши нові дослідницькі питання та практичні застосування [7, с. 59].

Однією з ключових сучасних теорій емоційної саморегуляції є процесуальна модель, запропонована Джеймсом Гроссом та його колегами. Відповідно до цієї моделі, емоційна регуляція складається з п'яти послідовних етапів: вибір ситуації, модифікація ситуації, управління увагою, когнітивна перебудова та модуляція емоційної відповіді. На кожному з цих етапів людина може свідомо застосовувати різні стратегії, щоб змінювати емоційні переживання, їхню інтенсивність, тривалість та прояви у поведінці.

Гросс визначає емоційну саморегуляцію як складний психічний процес, що включає здатність особистості усвідомлювати свої емоційні стани, управляти ними та модулювати їхні прояви у відповідь на зовнішні подразники з метою досягнення бажаного результату. Він підкреслює, що ефективна емоційна саморегуляція є критично важливою для підтримки психічного та фізичного здоров'я, особистісного розвитку, професійної успішності та гармонійної соціальної взаємодії [3, с. 65].

Емоційна саморегуляція охоплює сукупність психологічних механізмів, за допомогою яких людина може свідомо впливати на свої емоційні переживання, змінюючи їхню силу, тривалість та експресивність. Ця взаємодія є фундаментальною для підтримки внутрішньої стабільності, розвитку адаптивних навичок, зміцнення психічного здоров'я та підвищення ефективності міжособистісних контактів.

Крім того, емоційна саморегуляція включає процеси розуміння власних емоцій, прийняття їхніх проявів та свідомого коригування реакцій у відповідь на різні життєві ситуації. Людина здійснює цей процес, щоб адаптуватися до свого соціального та психологічного середовища, орієнтуючись на досягнення власних цілей, підтримку гармонії у взаємодії з іншими та збереження психічного здоров'я [21, с. 2073].

Досягнення високого рівня емоційної саморегуляції є важливим чинником розвитку особистісної автономії. Воно сприяє формуванню адекватної самооцінки та почуття власної ефективності, що в свою чергу полегшує адаптацію як у соціальному, так і у навчальному середовищі, зокрема в університеті. Емоційно-виховний процес є безперервним і протікає протягом усього життя, поступово забезпечуючи формування емоційної компетентності особистості – здатності свідомо регулювати власні емоції та ефективно реагувати на різні життєві ситуації [27, с.387].

У своїй суті емоційна саморегуляція передбачає навмисний та цілеспрямований процес, спрямований на контроль спонтанних емоційних реакцій. Багато форм саморегуляції дійсно відповідають цьому класичному прототипу, оскільки вони задіюють ті психологічні та нейробіологічні системи, які контролюють увагу та поведінку людини. Водночас існують форми емоційної регуляції, що відбуваються автоматично та без значних зусиль, тобто менш свідомо та більш природно. Слід зазначити, що процес регуляції емоцій не завжди протиставляє себе власним емоціям: він може відбуватися у тісній взаємодії з іншими когнітивними та емоційними процесами, спрямованими на інтеграцію емоційного досвіду [40, с. 115].

Під час емоційної саморегуляції людина здатна як посилювати, так і зменшувати або підтримувати існуючі позитивні та негативні емоції. Регуляція емоцій передбачає модифікацію емоційного реагування: зміну типів емоцій, моментів їх виникнення, а також способів переживання та вираження емоційних

станів. Водночас емоційні зміни, що виникають у результаті регуляції, не завжди призводять до бажаного стану; деякі стратегії можуть давати непередбачувані наслідки або навіть створювати емоційні ефекти, яких особа прагнула уникнути [27, с. 388].

Емоційна саморегуляція проявляється як здатність людини ефективно управляти своїми емоційними станами в процесі діяльності та комунікації. Вона включає вміння швидко відновлювати фізичні та психічні ресурси, адаптуватися до умов поточної життєвої ситуації, конструктивно долати негативні емоції, а також керувати інтенсивністю та вираженням емоцій [6, с. 91].

Ю. В. Саєнко визначає регуляцію емоцій як свідоме усвідомлення власних емоційних переживань та їхнє біологічно й соціально доцільне використання для досягнення особистих цілей і задоволення потреб. На її думку, процес регуляції передбачає трансформацію деструктивних емоцій у конструктивні, що сприяє ефективному виконанню поточної діяльності та покращує взаємодію з оточенням.

Здатність до регуляції емоцій є складовою емоційного інтелекту, який включає розпізнавання та усвідомлення власних емоцій, розуміння емоцій інших людей та використання цієї інформації для контролю власної поведінки і формування конструктивних міжособистісних відносин [30, с. 1379]. Робота Д. Гоулмана, одного з провідних дослідників емоційного інтелекту, підкреслює ключову роль самосвідомості, саморегуляції, емпатії та соціальних навичок у підтримці емоційного благополуччя. Він відзначає, що ефективна саморегуляція дозволяє особі керувати імпульсами, регулювати стресові реакції та управляти емоційними станами у відповідності до вимог ситуації. Особи, які володіють високим рівнем саморегуляції, краще справляються з труднощами, зберігають концентрацію та продуктивність, а також здатні будувати здорові та гармонійні стосунки з іншими людьми [23, с. 103].

Дослідження Д. Гоулмана підкреслює, що емоційна саморегуляція не обмежується простим пригніченням або запереченням емоційних переживань. Навпаки, вона полягає у здатності спрямовувати емоції конструктивним способом, що дозволяє ефективно використовувати їх енергетичний потенціал для досягнення бажаних цілей та підтримки психічного благополуччя. Гоулман рекомендує такі практики, як медитація усвідомленості (mindfulness), когнітивна переоцінка (reappraisal) та різноманітні вправи на розслаблення, як дієві методи підвищення рівня емоційної саморегуляції, що сприяють стабілізації емоційного стану та формуванню психологічної стійкості.

Дослідження Л. Фельдман-Барретт пропонує альтернативний підхід до розуміння емоцій, кидаючи виклик традиційним уявленням про емоції як закріплені, готові реакції на події. Конструктивістська теорія емоцій Барретт стверджує, що емоційні переживання виникають у мозку на основі попереднього досвіду, соціокультурних норм і контексту конкретної ситуації [22]. Такий підхід підкреслює динамічний і залежний від контексту характер емоційної саморегуляції, демонструючи, що люди не просто пасивно реагують на емоційні подразники, а активно конструюють і модулюють власні емоційні стани відповідно до потреб та обставин.

Роботи С. А. Поліщук, показують, що високий рівень емоційної саморегуляції істотно впливає на спосіб переживання людиною суб'єктивних життєвих криз. Така здатність формує стійкий тип емоційних відносин із навколишнім світом і визначає, яким чином особистість реагує на труднощі, стресові ситуації та життєві виклики. В результаті це впливає на напрямок та інтенсивність особистісного розвитку, а також на здатність конструктивно долати емоційні та психічні труднощі [8, с. 55].

Є. І. Головаха та Н. В. Паніна виділяють кілька ефективних засобів емоційної саморегуляції. Перший метод – розподіл емоцій, який полягає у поширенні емоційних впливів на ширший спектр стимулів, що зменшує

інтенсивність переживань у кожній конкретній ситуації. Другий метод – зосередження, що передбачає спрямування всієї уваги на один конкретний об'єкт або аспект діяльності, що особливо важливо під час виконання завдань із високою відповідальністю або значенням. Третій метод – перемикання, який передбачає перенесення емоційних переживань із сильних емоційних ситуацій на більш нейтральні стимули, що допомагає відновити емоційну рівновагу [14, с. 82].

Таким чином, емоційна саморегуляція виступає ключовим компонентом психічного функціонування людини, визначаючи її здатність ефективно управляти емоційними реакціями на зовнішні подразники. Вона включає різноманітні процеси, що дозволяють індивідууму модулювати, регулювати та виражати свої емоції відповідно до поточних потреб, мети та контексту ситуації. Емоційна саморегуляція передбачає не лише усвідомлення власних емоційних станів, але й уміння ними ефективно керувати: стримувати або зменшувати інтенсивність негативних емоцій, підтримувати позитивні стани та активувати ресурсні емоційні переживання.

Високий рівень емоційної саморегуляції сприяє підвищенню психологічної стійкості, ефективному управлінню стресом, покращенню міжособистісних відносин, розвитку професійних навичок та особистісному зростанню. Цей процес є важливою складовою емоційного інтелекту та ключовим чинником успішної адаптації людини у різних соціальних і професійних контекстах.

Аналіз наукових даних дозволяє виділити низку ключових факторів, які можуть як сприяти, так і перешкоджати розвитку емоційної саморегуляції у людини. Вивчення цих детермінантів є надзвичайно важливим для створення індивідуально орієнтованих підходів у психологічній практиці та для вдосконалення програм психологічних інтервенцій. Розуміння того, які чинники формують здатність до саморегуляції, дозволяє ефективніше прогнозувати

поведінкові та емоційні реакції, а також підтримувати розвиток особистості в умовах сучасного соціуму. Саме тому детальне дослідження основних детермінантів емоційної саморегуляції займає провідне місце в сучасній психології.

Слід розглянути кожен категорію детермінантів окремо, щоб повніше оцінити їхній вплив на психічний розвиток індивіда.

Ранні взаємодії дитини з опікунами, особливо чуйне, уважне піклування та формування надійної прихильності, мають довготривалий вплив на здатність до саморегуляції. Класичні роботи Дж. Боулбі демонструють, що якість ранньої прихильності визначає формування у дитини внутрішніх ментальних моделей стосунків і базові механізми подолання стресу. Ранні дослідження на тваринах підтверджують критичну роль материнської допомоги у розвитку саморегуляції. Наприклад, Хофер (1996) показав, що взаємини матері та немовляти безпосередньо впливають на функціонування нейронних систем, а порушення цих взаємин призводить до дисфункцій у координації фізіологічних процесів, афектів і поведінкових реакцій [19, с. 73].

Якість батьківського виховання є потужним фактором розвитку саморегуляції. Наукові дані свідчать, що підтримка з боку батьків, чіткі, але доброзичливі вказівки, використання позитивної дисципліни та прояви позитивних емоцій у взаємодії з дитиною корелюють із високим рівнем емоційної саморегуляції. Реакція батьків на страждання дитини також передбачає ефективність регуляції негативних емоцій у дітей. Хоча нещодавній мета-аналіз показав, що зв'язок між негативними емоційними станами дітей та стилем виховання є помірним, загальна закономірність взаємодії батьків і дітей є очевидною [20, с.202].

Класична концепція стилів батьківства Баумрінда показує, що авторитетний стиль виховання, який поєднує теплоту і чіткі правила поведінки, найефективніший для розвитку внутрішнього контролю, автономності та

комунікабельності дитини. Сучасні дослідження зосереджуються на окремих параметрах батьківства, таких як теплота, емоційна доступність, використання покарання та контроль над дитиною, що дозволяє більш точно прогнозувати розвиток саморегуляції [23, с. 106].

Соціально-когнітивні теорії виділяють низку факторів, які критично впливають на саморегуляцію. Серед них можна виділити три основні групи:

Переконання щодо контролю, що включають віру індивіда у власну здатність впливати на події та результати своєї діяльності.

Цінності та цілі, які визначають, які поведінкові та емоційні реакції вважаються прийнятними та важливими.

Стратегії та компетенції, що включають конкретні способи регуляції емоцій, навички планування, відкладання задоволень та адаптивного реагування на стресові ситуації.

Ці соціально-когнітивні чинники взаємодіють між собою та з іншими детермінантами, визначаючи загальний рівень розвитку емоційної саморегуляції у особистості. Розуміння цих взаємозв'язків дає можливість розробляти більш ефективні програми підтримки емоційного розвитку та психологічного здоров'я як у дітей, так і у дорослих.

Таким чином, емоційна саморегуляція постає складним багатокомпонентним явищем, що поєднує психологічні, соціальні та моральні механізми. Вона забезпечує можливість цілеспрямованого управління психічними станами, оптимізації поведінки, підтримання адаптивності та ефективності у професійній діяльності. Систематичне вивчення цього явища дозволяє не лише глибше зрозуміти психічну природу людини, але й розробляти практичні методики розвитку саморегулятивних навичок у різних сферах життя та професійної практики.

Переконання людини щодо власної здатності впливати на навколишнє середовище є важливим чинником, який визначає, чи буде індивід активно

ініціювати процес саморегуляції, а також наскільки тривалими та послідовними будуть його зусилля у цьому напрямку [10, с. 158]. Ця категорія переконань охоплює уявлення про те, наскільки світ і його явища піддаються контролю, наскільки вони непередбачувані або ж регульовані, а також власне переконання особистості у своїй здатності контролювати ситуацію та власні реакції, що у психології часто пов'язують з концептом самоефективності [3, с. 70].

Особистісні цінності, які формується у людини, стають основою для визначення життєвих цілей та пріоритетів. Вони впливають на те, як людина оцінює свій прогрес у досягненні цих цілей і, відповідно, на формування конкретних цілей у процесі саморегуляції. Цілі, які переслідує особистість під час саморегуляції, визначають не лише мотиваційну основу дій, а й вибір стратегій, за допомогою яких людина намагається впливати на власні емоції, поведінку та когнітивні процеси.

Стратегії саморегуляції включають сукупність психологічних, когнітивних та поведінкових методів, які люди використовують для управління своїми реакціями та адаптації до змінних умов. При цьому ефективність цих стратегій може значно різнитися: деякі методи виявляються більш результативними для досягнення цільових станів і контролю емоцій, тоді як інші менш ефективні або можуть навіть приводити до непередбачуваних наслідків [20, с. 203]. Також існують індивідуальні відмінності у компетентності щодо використання стратегій саморегуляції – одні люди демонструють високий рівень навичок і здатність до ефективного самоконтролю, тоді як інші потребують додаткового навчання та підтримки [31, с. 130].

Таким чином, процес саморегуляції формується у взаємодії трьох ключових категорій соціального пізнання: переконань про контроль над зовнішнім середовищем та власними діями, особистісних цінностей і життєвих цілей, а також вибору та реалізації конкретних стратегій і рівня компетентності особистості у їх використанні. Ці три компоненти взаємодіють між собою,

створюючи цілісну систему, яка визначає здатність людини ефективно керувати своїми емоціями, поведінкою та когнітивними процесами в різноманітних життєвих умовах.

## **1.2 Основні стратегії емоційної регуляції: когнітивна переоцінка та пригнічення емоцій**

Когнітивна регуляція емоцій базується на сучасному розумінні емоцій як багатокомпонентних психологічних феноменів, що включають когнітивні оцінки, фізіологічні реакції та поведінкові прояви. Саме когнітивний компонент емоційного процесу відіграє ключову роль, оскільки він забезпечує можливість усвідомленого втручання в емоційний досвід і його модифікації. Тобто завдяки когнітивній регуляції людина може не лише відчувати емоції, а й активно змінювати спосіб їх переживання, що є фундаментальною умовою адаптивного емоційного функціонування [40, с. 116].

Сучасна психологія виділяє низку стратегій когнітивної регуляції емоцій, які утворюють основу адаптивної поведінки особистості. Кожна стратегія характеризується специфічними механізмами дії, нейрофізіологічними кореляціями та рівнем ефективності залежно від ситуаційного контексту. Серед них когнітивна переоцінка (*cognitive reappraisal*) є однією з найбільш теоретично обґрунтованих і досліджених стратегій [12, с. 248].

Когнітивна переоцінка полягає у свідомому переосмисленні значущості емоційної події, що дозволяє зменшити негативний вплив стресового фактору і оптимізувати емоційне реагування. Цей процес передбачає трансформацію значення події, що викликає емоцію, ще до того, як повноцінна емоційна реакція сформується та закріпиться. Іншими словами, переоцінка забезпечує втручання на ранніх стадіях емоційного процесу, що робить її більш

ефективною порівняно зі стратегіями, які застосовуються на пізніх етапах емоційного реагування [8, с. 86].

Когнітивна переоцінка реалізується через різноманітні субстратегії:

- переінтерпретація ситуації, коли негативні події оцінюються з іншого, менш травматичного або більш конструктивного ракурсу;
- зміна перспективи сприйняття, яка дозволяє побачити подію з позиції стороннього спостерігача або майбутнього часу;
- нормалізація подій, що передбачає усвідомлення того, що складні або неприємні ситуації є природними і звичайними в житті;
- пошук позитивних аспектів у негативних обставинах, який допомагає знайти користь або нові можливості навіть у складних умовах.

Здатність до когнітивної переоцінки відображає унікальну характеристику людської психіки – метакогнітивний контроль над власними емоційними станами. Ця стратегія не лише регулює емоційний процес, а й сприяє самотрансформації особистості через зміну значень, смислів і ставлення до власного досвіду [13, с. 448].

Практична цінність когнітивної переоцінки підтверджується її активним застосуванням у когнітивно-поведінкових терапевтичних підходах. Ефективна переоцінка корелює з високим рівнем психологічного благополуччя, зменшує ризик розвитку афективних розладів і психосоматичних проблем. Особливе значення вона має у роботі з травматичними переживаннями, оскільки зміна інтерпретації подій може кардинально трансформувати емоційний досвід клієнта.

Водночас ефективність переоцінки залежить від індивідуальних особистісних характеристик: когнітивних здібностей, рівня розвитку емоційної компетентності, світогляду та системи цінностей. Значущу роль відіграє здатність до диференціації негативних емоцій, тобто вміння розпізнавати та тонко оцінювати нюанси власного емоційного досвіду. Дослідження

підтверджують, що особи з високим рівнем диференціації негативних емоцій демонструють більш ефективну когнітивну переоцінку, мають специфічні патерни мозкової активності під час цього процесу, що свідчить про їхню здатність до ефективного когнітивного контролю емоцій [26, с. 95].

Отже, когнітивна переоцінка є ключовим інструментом емоційної саморегуляції, який дозволяє не лише зменшувати негативні наслідки стресових подій, а й активно формувати позитивний емоційний досвід, підвищувати адаптивність особистості та її психічну стійкість. Вона поєднує в собі теоретичну глибину та практичну застосовність, що робить її важливою як для психологічних досліджень, так і для терапевтичної практики.

Процес когнітивної переоцінки можна порівняти з механізмом згасаючого навчання, під час якого формуються нові когнітивні зв'язки, що поступово зменшують негативний емоційний вплив стимулів. Такий підхід дозволяє індивіду не просто контролювати зовнішні прояви емоційних реакцій, а глибоко змінювати спосіб інтерпретації та сприйняття ситуації. Саме ця здатність до переформатування значень робить когнітивну переоцінку особливо ефективною порівняно з іншими стратегіями емоційної регуляції, оскільки вплив на емоційний процес відбувається ще на ранніх стадіях його формування [17, с. 48].

На противагу переоцінці, пригнічення емоцій (*expressive suppression*) представляє принципово інший підхід. Цей механізм передбачає свідоме стримування зовнішніх проявів емоцій, при цьому внутрішнє емоційне збудження залишається без змін. Іншими словами, пригнічення відбувається на пізніх стадіях емоційного процесу, коли емоційна реакція вже сформована, і спрямоване виключно на модифікацію експресивного компоненту, тобто зовнішньої поведінкової маніфестації емоції [9, с. 86].

Теоретично пригнічення базується на чіткому розділенні між внутрішнім переживанням емоцій та їх зовнішнім вираженням. На відміну від когнітивної

переоцінки, яка змінює сам процес формування емоційного досвіду, пригнічення лише впливає на поведінковий рівень прояву емоцій, залишаючи ядро емоційного переживання незмінним. Психофізіологічні дослідження підтверджують специфіку цього механізму: зменшення зовнішніх проявів емоцій не завжди зменшує суб'єктивне переживання і може навіть підвищувати симпатичну активацію нервової системи, що призводить до парадоксальної ситуації, коли зовнішній контроль не відображає внутрішнього стану [14, с. 113].

Дослідження демонструють, що пригнічення дозволяє значно знизити зовнішні прояви негативних емоцій порівняно з природним емоційним реагуванням [10, с. 55]. Водночас систематичне використання цієї стратегії, особливо щодо позитивних емоцій, асоціюється зі зниженням загального відчуття благополуччя, що свідчить не лише про складність механізму, а й про потенційні негативні наслідки його застосування [18, с. 62].

Парадоксальність експресивного пригнічення полягає у створенні розриву між внутрішнім станом і зовнішнім виразом емоцій, що може призводити до відчуття неавтентичності, внутрішнього конфлікту та психологічного дискомфорту. У довгостроковій перспективі постійне придушення емоційного вираження сприяє накопиченню емоційної напруги, порушенню природних механізмів емоційної розрядки та зростанню психосоматичних ризиків.

Пригнічення потребує значних когнітивних ресурсів для постійного моніторингу та контролю емоційного прояву. Це відволікає увагу від інших психічних процесів, знижує продуктивність і ефективність у різних сферах діяльності, особливо у завданнях, які потребують високої когнітивної концентрації або творчого мислення. Дослідження показують, що особи, які часто вдаються до пригнічення, мають знижені показники робочої пам'яті та труднощі з вирішенням складних когнітивних завдань [14, с. 113].

У професійному середовищі систематичне використання пригнічення як основної стратегії емоційної регуляції корелює з підвищеним рівнем стресу та зниженням продуктивності, особливо в ієрархічних структурах, де працівники змушені постійно контролювати свої емоційні прояви для підтримання професійного іміджу та відповідності корпоративним стандартам поведінки [4, с. 57]. Таким чином, пригнічення є ефективним у короткостроковій перспективі для контролю зовнішніх проявів емоцій, проте його тривале використання може мати негативні наслідки для психічного здоров'я, емоційного благополуччя та продуктивності.

Соціальні наслідки пригнічення емоцій є особливо складними, оскільки емоційна експресія виконує ключову функцію у міжособистісній комунікації. Постійне стримування емоційних проявів може призводити до порушення емоційного взаєморозуміння з іншими людьми, утруднювати формування близьких і довірчих стосунків та знижувати якість соціальної підтримки. Крім того, люди, що регулярно придушують свої емоції, можуть створювати в оточуючих враження емоційної закритості або нещирості, що особливо негативно впливає на близькі стосунки, де взаємність і емоційна відкритість є основними складовими здорової взаємодії [33, с. 187].

Варто зазначити, що оцінка адаптивності пригнічення сильно залежить від культурного контексту. У певних культурах стриманість і контроль емоцій розглядаються як ознаки зрілості, самодисципліни та професійності, тоді як в інших культурах цінується емоційна експресивність і відкритість. Через це пригнічення не можна універсально оцінювати як виключно дезадаптивну стратегію, його ефективність і наслідки значною мірою залежать від соціального та культурного середовища.

Ситуативні фактори також визначають доцільність використання пригнічення. У професійних або формальних соціальних контекстах тимчасове стримування емоційного прояву може бути адаптивним і навіть необхідним для

досягнення певних цілей, наприклад, для підтримання професійного іміджу або ефективної взаємодії в команді. Проблеми виникають тоді, коли пригнічення стає домінуючою стратегією регуляції емоцій у всіх сферах життя, що веде до хронічного емоційного напруження і зниження психологічного благополуччя [18, с. 9].

З фізіологічної точки зору пригнічення вважається менш ефективною стратегією, оскільки воно часто супроводжується підвищеною симпатичною активацією нервової системи, погіршенням когнітивної продуктивності, зниженням відчуття суб'єктивного благополуччя та порушенням соціальних взаємодій. Тривале застосування пригнічення пов'язане з підвищеним ризиком розвитку депресивних і тривожних розладів [3, с. 65]. Клінічні спостереження показують, що люди, які надмірно покладаються на цю стратегію, часто страждають від алекситимії – труднощів у розпізнаванні та вербалізації власних емоційних станів [12, с. 55]. Це створює порочне коло, оскільки зниження емоційної усвідомленості ускладнює розвиток більш адаптивних стратегій емоційної регуляції. Таким чином, пригнічення може бути корисним як короткостроковий механізм подолання стресу, але його тривале використання має потенційно негативні наслідки для емоційного здоров'я та загального благополуччя.

Наступним важливим механізмом когнітивної регуляції емоцій є перенаправлення уваги (attentional deployment). Цей процес передбачає свідому зміну фокусу уваги для зменшення емоційного впливу ситуації – через відволікання, концентрацію на нейтральних або менш емоційно значущих аспектах досвіду. Механізм перенаправлення уваги базується на принципі, що увага є обмеженим когнітивним ресурсом, який можна свідомо спрямувати на різні елементи внутрішнього або зовнішнього середовища [5, с.15].

Увага функціонує як «прожектор», що висвітлює певні аспекти досвіду, одночасно залишаючи інші в «тіні». Змінюючи фокус уваги, людина може

модифікувати інтенсивність і якість емоційного переживання. Стратегії перенаправлення уваги можуть бути внутрішньо орієнтованими – зосередження на власних думках, спогадах або уявних образах, або зовнішньо орієнтованими – фокус на об'єктах, завданнях чи діяльності у зовнішньому середовищі.

Внутрішньо орієнтовані стратегії включають ментальну візуалізацію, спогади про позитивні події, внутрішній діалог або фантазування. Вони особливо ефективні, коли зовнішнє середовище не дозволяє фізично відволіктися або уникнути стресової ситуації, але потребують високого рівня самоконтролю та здатності до управління думками.

Зовнішньо орієнтовані стратегії передбачають відволікання на фізичні об'єкти, виконання конкретних завдань або залучення до зовнішньої діяльності – наприклад, читання, фізичні вправи, слухання музики чи соціальні контакти. Вони легші у реалізації і часто доступніші людям із обмеженими внутрішніми навичками саморегуляції.

Ефективність перенаправлення уваги залежить від індивідуальних когнітивних ресурсів та інтенсивності емоційного збудження [7, с.11]. При сильних емоційних переживаннях увага може «залипати» на емоційно значущих стимулях, що ускладнює її свідоме переключення. Тому перенаправлення уваги є особливо ефективним як превентивна стратегія або для помірних емоційних станів, коли когнітивні ресурси ще не вичерпані.

Усі описані механізми – когнітивна переоцінка, пригнічення та перенаправлення уваги – інтегруються в модель процесуальної регуляції емоцій (process model of emotion regulation), запропоновану Дж. Гроссом. Ця модель виділяє п'ять точок втручання в емоційний процес:

Ситуаційний вибір – активне уникнення або пошук ситуацій, здатних викликати бажані емоції. Наприклад, вибір безпечного маршруту або планування приємних активностей.

Модифікація ситуації – зміна характеристик уже існуючої ситуації для зменшення її емоційного впливу, наприклад, зміна теми конфліктної розмови або створення комфортнішого фізичного середовища.

Спрямування уваги, Когнітивна зміна, Модуляція реакції – інші точки втручання, які забезпечують регуляцію емоцій на різних етапах їх формування та прояву.

Ця модель дозволяє систематизувати різні стратегії регуляції та показує, на яких етапах емоційного процесу вони діють найбільш ефективно [1, с. 114].

Модуляція реакції є останньою точкою втручання в емоційний процес і спрямована на безпосереднє коригування вже сформованої емоційної реакції. Найпоширенішим методом у цій категорії є пригнічення емоцій, яке передбачає свідоме стримування зовнішніх проявів емоцій, наприклад міміки, жестів або тональності голосу. На відміну від стратегій, що впливають на ранніх етапах формування емоції, пригнічення діє на пізніх стадіях емоційного процесу і часто вимагає значних когнітивних ресурсів для постійного контролю за зовнішніми проявами. Через це модуляція реакції зазвичай вважається менш ефективною, оскільки вона не змінює сам емоційний досвід, а лише його зовнішню експресію [9, с. 89].

Модель Джеймса Гросса підкреслює, що ефективність стратегій регуляції емоцій значною мірою визначається стадією, на якій відбувається втручання. Ранні стратегії – такі як ситуаційний вибір, модифікація ситуації, спрямування уваги та когнітивна зміна – дозволяють зменшити розвиток негативних емоцій ще до того, як вони повністю сформується. Пізні стратегії, такі як модуляція реакції, потребують більшого когнітивного зусилля та часто є менш ефективними, оскільки емоційна реакція вже набрала повної сили і вимагає активного стримування чи корекції.

У нормальних умовах когнітивна регуляція виконує адаптивну функцію, допомагаючи особистості підтримувати внутрішню рівновагу, гнучко реагувати

на ситуації та зберігати ресурсний потенціал. Вона дає змогу зменшувати інтенсивність негативних емоцій або посилювати позитивні переживання, що сприяє підтриманню мотивації та емоційного благополуччя. Ефективна регуляція характеризується гнучкістю у виборі стратегій залежно від контексту, результативністю у досягненні цілей регуляції та мінімальними когнітивними витратами. Тобто вона включає усвідомлення власних емоційних станів і можливість свідомо підбирати найбільш підходящі методи їх корекції, орієнтуючись на ситуацію та попередній досвід [24, с. 107].

Проте хронічний емоційний дистрес здатний істотно знижувати ефективність регуляторної системи. Підвищена емоційна реактивність, зниження когнітивних ресурсів, а також нав'язливі негативні думки – такі як румінація чи катастрофізація – порушують баланс між свідомим контролем та емоційними реакціями. У таких умовах вибір стратегій зміщується у бік дезадаптивних механізмів: замість конструктивної переоцінки емоційних подій домінує румінація, а замість ефективного перенаправлення уваги формується постійна фіксація на джерелах стресу [16, с. 211]. Конструктивне переосмислення подій поступається місцем нав'язливим негативним роздумам, а здатність переключати увагу значно знижується, що підсилює концентрацію на джерелах емоційного дискомфорту.

Тривалий емоційний стрес формує замкнене коло, коли порушення регуляторних механізмів призводить до подальшого погіршення емоційного стану. Особи втрачають гнучкість у виборі стратегій, закріплюючись на неефективних способах емоційного реагування. Особливо деструктивним є феномен румінації – повторюваних думок про негативні переживання, які не вирішують проблеми, а навпаки, посилюють емоційний дистрес і зміцнюють дезадаптивні когнітивні патерни.

### 1.3 Особливості прояву професійного вигорання у представників ІТ-сфери

Професійне вигорання, або burnout, є складним психологічним синдромом, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці та перевищення ресурсних можливостей особистості. У сучасних умовах цифровізації та швидкого розвитку технологій професіонали ІТ-сфери особливо вразливі до цього феномену через специфіку своєї діяльності, яка включає інтенсивну когнітивну працю, постійне вирішення складних технічних завдань, необхідність високої концентрації уваги та швидку адаптацію до технологічних змін [18, с. 9].

Особливості прояву професійного вигорання у ІТ-спеціалістів можна розглядати через кілька ключових аспектів. По-перше, емоційне виснаження стає центральним симптомом, що проявляється відчуттям хронічної втоми, психічної перевантаженості та емоційної нестійкості, коли звичайні робочі завдання викликають сильне нервово напруження. По-друге, спостерігається деперсоналізація, тобто відсторонення від професійних обов'язків, зниження мотивації та відчуття емоційної дистанції від колег і клієнтів. Цей аспект особливо характерний для фахівців, що працюють у великих командах або на віддалених проєктах, де міжособистісна комунікація обмежена.

По-третє, зниження професійної ефективності проявляється у відчутті власної некомпетентності, сумнівах у власних навичках та здатності вирішувати професійні завдання. У ІТ-сфері це часто пов'язано зі швидким моральним старінням технологій, високими стандартами якості та тиском дедлайнів. Додатково, характерним є синдром постійного підключення, коли робітник відчуває потребу бути онлайн та доступним поза межами робочого часу, що поглиблює хронічну втому і знижує здатність до відновлення ресурсів [21, с. 2072].

Дослідження показують, що у IT-середовищі професійне вигорання має специфічні прояви, пов'язані з когнітивним навантаженням, інформаційним стресом та високим темпом інновацій. У порівнянні з іншими професіями, IT-спеціалісти частіше демонструють когнітивні симптоми вигорання – проблеми з концентрацією, зниження продуктивності мислення та швидку стомлюваність при виконанні інтелектуально складних завдань [14, с. 114].

Таким чином, професійне вигорання у представників IT-сфери є багатовимірним феноменом, що поєднує емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності, та характеризується специфічними когнітивними та поведінковими проявами, пов'язаними з особливостями роботи у цифровому середовищі. Вивчення цих особливостей є важливим для розробки ефективних програм психологічної підтримки та профілактики вигорання у високотехнологічних галузях.

#### **1.4 Взаємозв'язок між стратегіями емоційної регуляції та професійним вигоранням: огляд сучасних досліджень**

Сучасні дослідження психології праці та емоційного функціонування свідчать, що рівень професійного вигорання безпосередньо пов'язаний із стратегіями емоційної регуляції, які використовує індивід. Вибір конкретних когнітивних або поведінкових механізмів регуляції емоцій здатний істотно модулювати прояви вигорання, визначати здатність працівника справлятися з професійним стресом і підтримувати ефективну продуктивність. Водночас невміння або недостатня ефективність регуляторних стратегій значно підвищує ризик емоційного виснаження та деперсоналізації [29, с. 813].

Теоретичні моделі пояснюють, що когнітивна переоцінка та пригнічення емоцій, як основні стратегії емоційної регуляції, діють на різних стадіях емоційного процесу і мають відмінні механізми впливу на психічний стан

особистості. Когнітивна переоцінка передбачає активне переосмислення значення емоційних подій або стимулів, що дозволяє зменшити негативний вплив стресових ситуацій ще на ранніх етапах формування емоційної реакції. У наукових дослідженнях встановлено, що індивіди, які регулярно практикують переоцінку, демонструють високий рівень особистого виконання, менший рівень емоційного виснаження та більш позитивне ставлення до професійної діяльності. Переоцінка сприяє розвитку внутрішньої гнучкості, забезпечує можливість конструктивно реагувати на стресові фактори та підтримує ресурсний потенціал працівника, що робить її ключовим захисним механізмом проти професійного вигорання [38, с. 377].

Натомість пригнічення емоцій, яке спрямоване на свідоме стримування зовнішніх проявів переживань, діє на пізніх стадіях емоційного процесу. Дослідження показують, що ця стратегія не зменшує інтенсивності внутрішніх емоцій, а лише маскує їх зовнішню експресію. У довгостроковій перспективі систематичне використання пригнічення пов'язане з підвищеною емоційною напругою, посиленням фізіологічної активації, зниженням когнітивної продуктивності та погіршенням якості соціальних взаємодій. У професійних умовах, особливо там, де працівники змушені підтримувати «професійний імідж» або відповідати корпоративним стандартам поведінки, пригнічення стає джерелом емоційного виснаження і може прямо сприяти формуванню симптомів вигорання [26, с. 95].

Суттєвою особливістю взаємозв'язку стратегій емоційної регуляції та вигорання є роль когнітивних ресурсів та індивідуальних особливостей особистості. Працівники, які володіють високою здатністю до саморефлексії, метакогнітивного контролю та диференціації власних емоцій, більш ефективно використовують переоцінку і менш схильні до емоційного виснаження. Навпаки, схильність до румінації, катастрофізації або автоматичного пригнічення емоцій сприяє закріпленню дезадаптивних когнітивних патернів і

підтримує циклічне посилення негативних емоційних станів, що є типовим проявом професійного вигорання.

Крім індивідуальних особливостей, важливим є і соціально-культурний контекст. У різних культурах рівень допустимості пригнічення емоцій і цінність емоційної відкритості можуть суттєво відрізнятися, що впливає на адаптивність тих чи інших стратегій. Так, у деяких професійних середовищах тимчасове стримування емоцій може бути необхідним для підтримання ефективної комунікації та професійного іміджу, проте стійке та універсальне використання пригнічення як основної стратегії регуляції загрожує виникненням хронічного стресу та зниженням психічного благополуччя [31, с. 130].

Особливу увагу сучасна наука приділяє також механізму перенаправлення уваги, який дозволяє свідомо змінювати фокус когнітивних ресурсів на нейтральні або позитивні аспекти ситуації, зменшуючи вплив дистресових стимулів. Ця стратегія є ефективним превентивним інструментом при помірних емоційних навантаженнях, але менш результативна під час інтенсивних стресових переживань, коли когнітивні ресурси виснажуються.

Дослідники, які вивчають психічне здоров'я ІТ-працівників, починають все частіше фокусуватися на тому, як їхні емоційні стратегії впливають на вигорання. Наприклад, у статті «Психологічні особливості розвитку синдрому вигорання у ІТ-спеціалістів» [35, с. 242] аналізуються ключові фактори, що сприяють хронічному стресу та емоційному виснаженню у програмістів.

Автори підкреслюють, що через високий рівень навантаження та постійні технологічні зміни, ІТ-спеціалісти часто не мають достатньої емоційної підтримки або навичок для адаптивної регуляції власних переживань.

У дослідженні «Особливості емоційного вигорання працівників ІТ-сфери як представників професій суб'єкт-об'єктного типу» також висвітлено унікальний характер стресогенних чинників в ІТ-середовищі. Автори зауважують: у ІТ-спеціалістів часто переважають когнітивні навантаження, а не

емоційні взаємодії, як у «людських» (інтерактивних) професіях. Саме це визначає особливий профіль вигорання, в якому емоційні стратегії мають ключове значення.

Крім того, магістерське дослідження Любарець «Психологічна допомога ІТ-фахівцям з емоційним вигоранням» показує, що багато ІТ-працівників не лише відчувають симптоми вигорання, але й мають слабо розвинені навички адаптивної емоційної регуляції. У роботі підкреслюється потреба в навчанні саме когнітивних підходів, таких як переоцінка, щоб знижувати рівень вигорання та підтримувати емоційне благополуччя [32, с. 130].

Ще один важливий аспект – дослідження впливу «почуття шахрая» (impostor phenomenon) у програмістів. У статті “Impostor Phenomenon Among Software Engineers” показано, що цей феномен пов’язаний з погіршеним психологічним благополуччям, що включає в себе і ризики вигорання. Люди, які відчувають себе «недостатньо кваліфікованими», можуть частіше використовувати менш адаптивні емоційні стратегії (наприклад, внутрішній самоконтроль або пригнічення), що підвищує їхній рівень стресу.

Нарешті, хоча це не суто ІТ-дослідження, але корисне: в огляді “On the Unhappiness of Software Developers” було виявлено, що негативні емоції (включно з вигоранням) є поширеними серед програмістів. Автори підкреслюють необхідність вивчення кейпінгу (способів справляння) з емоціями саме в контексті розробки програмного забезпечення.

Cristina Martinez Montes, Ranim Khojah Emotional Strain and Frustration in LLM Interactions in Software Engineering. У цій роботі автори оцінюють, як взаємодія зі штучними моделями (LLM) викликає емоційне напруження та фрустрацію у інженерів програмного забезпечення. Вони показують, що ці емоції можуть призводити до стресу і потенційно до вигорання [35, с. 243].

Paloma Guenes, Rafael Tomaz, Marcos Kalinowski, Maria Teresa Baldassarre, Margaret-Anne Storey Impostor Phenomenon Among Software Engineers:

Investigating Gender Differences and Well-Being. Хоча це не прямо «емоційна регуляція», феномен самозванця (impostor) часто пов'язаний із психологічним дискомфортом, тривогою та вигоранням. Автори показують, що ІР корелює зі знизеним благополуччям, що може бути опосередковано пов'язано з менш ефективними регуляторними стратегіями.

Paloma Guenes, Rafael Tomaz, Marcos Kalinowski, Maria Teresa Baldassarre, Margaret-Anne Storey Impostor Phenomenon in Software Engineers – рання версія їхнього дослідження. Вони виявляють високу поширеність феномену самозванця серед програмістів і зв'язок з продуктивністю та психічним здоров'ям, що може бути корисним для аналізу ризику вигорання [32, с. 130].

Світлана Швед «Психологічні предиктори емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій». У цій роботі проаналізовано рівні емоційного вигорання серед ІТ-працівників та виявлено психологічні предиктори, які можуть включати (хоча не обов'язково прямо) їхні емоційні стратегії.

Лілія Перція «Обґрунтування програми психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-компанії». У ній розглядаються підходи до психічного здоров'я ІТ-працівників, стресу й вигорання, а також пропонуються інтервенції, що можуть торкатися емоційної регуляції [6, с. 91].

Лілія Перція «Психологічні шляхи подолання професійного стресу у працівників ІТ-компаній». Авторка розглядає психологічні механізми (можливо, включно зі стратегіями регуляції емоцій), які ІТ-працівники використовують для боротьби зі стресом і вигоранням [5, с. 284].

Таким чином, сучасні емпіричні дані підкреслюють, що ефективна емоційна регуляція є ключовим чинником профілактики професійного вигорання. Адаптивні стратегії, такі як когнітивна переоцінка та свідоме перенаправлення уваги, сприяють збереженню психічного здоров'я, підвищують стресостійкість та дозволяють особистості підтримувати

внутрішній баланс навіть у високонавантажених професійних умовах. Навпаки, систематичне використання експресивного пригнічення або румінації призводить до емоційного виснаження, зниження продуктивності та формування стійких дезадаптивних патернів реагування. Отже, вибір стратегій емоційної регуляції та їхнє ефективне використання виступають ключовим фактором у забезпеченні психологічної стійкості та попередженні професійного вигорання.

### **Висновки до розділу 1**

Аналіз сучасної наукової літератури дозволяє зробити висновок про те, що емоційна регуляція є ключовим механізмом адаптації особистості до стресових та емоційно насичених умов професійної діяльності, зокрема в ІТ-сфері. Теоретичні підходи до вивчення когнітивної регуляції емоцій підкреслюють багатокomпонентну природу емоцій, які включають когнітивні оцінки, фізіологічні реакції та поведінкові прояви. Особливу роль у формуванні емоційного досвіду відіграє когнітивний компонент, оскільки він відкриває можливості для свідомого втручання та модифікації емоційного стану. Саме через когнітивні стратегії, такі як переоцінка та пригнічення, особистість здатна коригувати інтенсивність емоційних реакцій та адаптувати їх до вимог професійного середовища.

Переоцінка, як найпоширеніша стратегія когнітивної регуляції, дозволяє змінювати смислове сприйняття емоційних подій, зменшуючи їх негативний вплив ще на ранніх етапах формування емоції. Такий механізм не лише забезпечує контроль над емоційними реакціями, але й сприяє розвитку метакогнітивних здібностей та самотрансформації особистості. Ефективність переоцінки підтверджується численними дослідженнями, які демонструють її позитивний зв'язок із психологічним благополуччям та зниженням ризику

розвитку афективних розладів, а також із підвищенням здатності до продуктивного вирішення професійних завдань.

На противагу переоцінці, пригнічення емоцій виступає стратегією пізнього втручання у емоційний процес, спрямованою на контроль зовнішньої експресії емоцій без зміни їх внутрішнього переживання. Хоча пригнічення може тимчасово зменшувати видимі прояви негативних емоцій, його систематичне використання пов'язане зі значним підвищенням когнітивного навантаження, внутрішнім емоційним дискомфортом та потенційним порушенням соціальних взаємодій. Особливо це проявляється у професійній діяльності IT-спеціалістів, де часте придушення емоцій може знижувати продуктивність, спричиняти емоційне виснаження та посилювати ризик розвитку депресивних або тривожних розладів. Крім того, пригнічення може погіршувати відчуття автентичності у стосунках та знижувати якість соціальної підтримки, що також має значення для професійного середовища, яке потребує високої командної взаємодії.

Особливе значення у професійному контексті має перенаправлення уваги як стратегія когнітивної регуляції, що дозволяє свідомо змінювати фокус уваги, відволікаючись від емоційно негативних стимулів або концентруючись на нейтральних чи ресурсних аспектах ситуації. Ефективність цієї стратегії залежить від інтенсивності емоційного стану та когнітивних можливостей індивіда. Вона найбільш дієва при помірних емоційних навантаженнях і може виступати як превентивний механізм для запобігання розвитку вигорання.

Розгляд процесуальної моделі емоційної регуляції Гросса дозволяє виділити, що ефективність стратегій значною мірою визначається стадією втручання у емоційний процес: раннє втручання (ситуаційний вибір, модифікація ситуації, спрямування уваги, когнітивна зміна) є більш ефективним та адаптивним, тоді як пізнє втручання (модуляція реакції) потребує значних ресурсів і часто не забезпечує повного контролю над емоційним станом. Це

особливо актуально для ІТ-спеціалістів, діяльність яких характеризується високим рівнем когнітивного навантаження та швидкою зміною професійних викликів.

У межах професійного вигорання сучасні дослідження показують, що ІТ-спеціалісти зазвичай піддаються високому емоційному та когнітивному стресу через тривалі навантаження, мультизадачність, необхідність постійного навчання та взаємодії в командах. Недостатня ефективність емоційної регуляції, зокрема зловживання пригніченням або неадекватне використання стратегії переоцінки, створює умови для формування емоційного виснаження, зниження мотивації та професійної ефективності. При цьому стратегічна та гнучка регуляція емоцій, здатність усвідомлювати власний емоційний стан і свідомо застосовувати адекватні стратегії (переоцінку, перенаправлення уваги) є важливими ресурсами профілактики вигорання.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволяє констатувати, що емоційна регуляція є критично важливим компонентом психічного здоров'я ІТ-спеціалістів та попередження професійного вигорання. Ефективне застосування когнітивних стратегій регуляції емоцій здатне забезпечувати адаптивність, зберігати мотиваційний потенціал та підтримувати високий рівень продуктивності, тоді як дисбаланс або недооцінка цих механізмів сприяє розвитку емоційного та професійного виснаження. розробки превентивних та корекційних програм психоемоційної підтримки.

## **Розділ 2 Організація та методи емпіричного дослідження взаємозв'язку стратегій емоційної регуляції та рівня професійного вигорання ІТ-спеціалістів**

### **2.1 Мета, завдання та гіпотези емпіричного дослідження**

У дослідженні взяли участь 56 українських ІТ спеціалістів віком від 20 до 40 років: 39 (69.1%) жінок та 15 (30.9 %) чоловіків. У ході опитування 56 респондентів було досліджено напрямок їхньої професійної діяльності в ІТ-сфері. Отримані відповіді демонструють широкий спектр ролей і спеціалізацій, що відображає різноманіття сучасної ІТ-індустрії.

Для кращого розуміння структури вибірки, відповіді були класифіковані за основними напрямками діяльності:

- 1.Розробка програмного забезпечення
- 2.Аналітика та продуктова робота
- 3.Служба підтримки та взаємодія з клієнтами
- 4.Маркетинг та креативні напрямки
- 5.Дизайн та креативна робота
- 6.Менеджмент та операційна діяльність
- 7.Рекрутинг та сорсинг персоналу

Аналіз показує, що значна частина респондентів працює у сфері розробки програмного забезпечення, включаючи веб- та мобільну розробку, а також Software Engineering, що свідчить про високу представленість технічних фахівців у вибірці. Одночасно велика група респондентів займається службою підтримки та взаємодією з клієнтами, що включає Customer Support, Customer Success і Billing. Це вказує на активну роль операційних та підтримуючих функцій у сучасних ІТ-компаніях

Опитування проводилося онлайн упродовж листопада 2025 року за допомогою анкети, створеної в Google Forms. Участь була добровільною й

анонімною, а дослідження відповідало етичним вимогам до проведення психологічних досліджень.

Мета дослідження полягає у всебічному вивченні взаємозв'язку стратегій емоційної регуляції та рівня професійного вигорання у ІТ-спеціалістів. Зокрема, дослідження спрямоване на визначення того, які стратегії емоційної регуляції є найбільш ефективними для зниження проявів вигорання, а також на виявлення потенційних ризиків виникнення професійного вигорання в різних групах ІТ-професіоналів.

Гіпотези дослідження:

Гіпотеза 1. ІТ-спеціалісти, які частіше застосовують адаптивні стратегії емоційної регуляції (переосмислення, позитивна переоцінка, планування), характеризуються нижчим рівнем професійного вигорання. *Обґрунтування:* наукові дослідження показують, що використання конструктивних стратегій емоційної регуляції дозволяє ефективніше контролювати стресові ситуації та зменшувати емоційне виснаження.

Гіпотеза 2. Часте застосування малоефективних або деструктивних стратегій (уникання, придушення емоцій, заперечення проблеми) пов'язане з вищим рівнем емоційного виснаження та деперсоналізації серед ІТ-спеціалістів. *Обґрунтування:* неконтрольовані або непродуктивні способи регулювання емоцій можуть посилювати стрес, знижувати мотивацію та негативно впливати на продуктивність праці.

Гіпотеза 3. Стратегії емоційної регуляції по-різному впливають на окремі компоненти професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійного відчуття компетентності). *Обґрунтування:* дослідження у сфері психології праці показують, що окремі стратегії можуть бути ефективні для зменшення емоційного виснаження, але не впливати на деперсоналізацію або зниження професійної ефективності.

Завдання дослідження:

1.Виявити та описати особливості прояву професійного вигорання у вибірці ІТспеціалістів.

2.Визначити провідні стратегії емоційної регуляції, які використовуються ІТспеціалістами.

3.Встановити зв'язки між стратегіями емоційної регуляції та показниками професійного вигорання.

4.Розробити практичні рекомендації щодо використання адаптивних стратегій емоційної регуляції для профілактики вигорання у працівник.

## **2.2 Психодіагностичні методики дослідження:**

### **2.2.1 Масlach Burnout Inventory (MBI): структура, ключові шкали, інтерпретація результатів**

У межах даного дослідження для оцінювання рівня професійного вигорання ІТ-спеціалістів було використано опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI), розроблений К. Масlach і С. Джексон у 1981 році. Дана методика є однією з найбільш валідизованих і широко застосовуваних у світовій практиці для вивчення феномену емоційного вигорання, зокрема у професіях, пов'язаних із високим емоційним навантаженням, інтенсивною когнітивною діяльністю та режимом багатозадачності. Саме тому її використання є доцільним у контексті дослідження емоційної регуляції та вигорання серед працівників ІТ-сфери.

МВІ дозволяє комплексно оцінити прояви професійного вигорання через три складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Опитувальник складається з 22 тверджень, кожне з яких оцінюється за 7-бальною шкалою частоти переживання – від «ніколи» (0 балів) до «кожного дня» (6 балів). Така структура забезпечує можливість фіксації як початкових проявів емоційного неблагополуччя, так і сформованих ознак вигорання.

### Структурні компоненти методики:

1.Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion). Ця шкала відображає рівень психоемоційного виснаження, втому та відчуття «вичерпаності ресурсів». Для ІТ-спеціалістів високі показники за цією шкалою є типовими через значні розумові навантаження, жорсткі дедлайни, інтенсивну комунікацію та часті зміни проєктних вимог. Підвищення емоційного виснаження є ключовим маркером ризику професійного вигорання.

2.Деперсоналізація (Depersonalization). Показники за цією шкалою відображають ступінь емоційного відсторонення, цинічних установок та зниження емпатії у професійній взаємодії. У контексті ІТ-галузі деперсоналізація може проявлятися як дистанціювання у командній роботі, зниження залученості до командних процесів, відчуття «відчуження» від завдань і колег.

3.Редукція особистих досягнень (Personal Accomplishment). Ця шкала характеризує суб'єктивне відчуття професійної ефективності та здатності успішно виконувати робочі завдання. У сфері ІТ низькі показники редукції можуть бути пов'язані з високою конкуренцією, постійним зростанням вимог, страхом «не відповідати рівню», а також із синдромом самозванця, який часто зустрічається в технічних спеціальностях.

Рівень вираженості кожної складової оцінюється відповідно до встановлених меж, що дозволяє визначити низький, середній або високий рівень професійного вигорання.

Інтерпретація результатів здійснювалася у взаємозв'язку з показниками стратегій емоційної регуляції, що дало змогу визначити, які саме патерни регуляторної поведінки сприяють зниженню або посиленню ризику емоційного виснаження у ІТ-фахівців.

Емоційне виснаження вказує на зниження здатності підтримувати оптимальний рівень емоційного функціонування → актуалізує використання стратегій когнітивної переоцінки або уникання.

Деперсоналізація пов'язана з емоційним дистанціюванням → може бути наслідком домінування нефункціональних стратегій (пригнічення, відсторонення).

Редукція особистих досягнень відображає зниження самооцінки професійної компетентності → часто корелює з неефективними регуляторними стратегіями, що зменшують відчуття контролю та професійної впевненості.

Таким чином, застосування МВІ у цьому дослідженні дало можливість комплексно оцінити специфіку професійного вигорання ІТ-спеціалістів та визначити, які саме стратегії емоційної регуляції пов'язані з підвищенням або зниженням інтенсивності його проявів.

### **2.2.2 BAT (Burnout Assessment Tool)**

У даному дослідженні для комплексної оцінки професійного вигорання ІТ-спеціалістів використовувалась методика Burnout Assessment Tool (BAT), розроблена Вілмаром Шаферлі, Гансом Де Вітте та Гансом Де Бером у 2019 році. Цей інструмент дозволяє оцінити вигорання як стійкий стресовий синдром, що включає фізичне та емоційне виснаження, психологічну дистанцію, когнітивні та емоційні порушення, а також вторинні психосоматичні симптоми.

Структура методики охоплює 23 основні пункти та додаткові питання про психосоматичні прояви, оцінювані за 5-бальною шкалою частоти: від «ніколи» (1) до «завжди» (5). Основні шкали включають:

1. Виснаження (Exhaustion) – відображає фізичну та емоційну втому, що виникає внаслідок високих психоемоційних та інтелектуальних

навантажень. У ІТ-спеціалістів це проявляється через тривалу роботу з великими обсягами інформації, багатозадачність та високу відповідальність за проекти.

2. Психічна дистанція (Mental Distance) – характеризує байдужість або відсторонення від роботи. В контексті ІТ це може проявлятися як відсутність мотивації, цинічне ставлення до завдань або формальна взаємодія з колегами та клієнтами.

3. Когнітивні порушення (Cognitive Impairment) – включають труднощі з концентрацією, пам'яттю та увагою. У досліджуваній групі це спостерігалось у вигляді частих відволікань, помилок у коді або складності у вирішенні комплексних технічних задач.

4. Емоційні порушення (Emotional Impairment) – проявляються у дратівливості, емоційній нестійкості, складнощах у контролі емоційних реакцій. Для ІТ-спеціалістів це може означати швидку втому під час командних нарад або стресові реакції на критичні ситуації у проекті.

Загалом, дані свідчать про те, що в цій вибірці психологічні скарги є найпоширенішим і найінтенсивнішим симптомом, з переважанням високого рівня, тоді як психологічна дистанція найчастіше залишається на низькому рівні, що може вказувати на спроби респондентів зберігати залученість до роботи попри інші труднощі. Високі рівні емоційних порушень і психосоматичних скарг також помітні, що разом з помірним виснаженням і когнітивними проблемами малює картину значного, але не критичного для більшості, ризику вигорання. Такі результати можуть бути корисними для розуміння поточного стану групи та планування профілактичних заходів, наприклад, фокусуючись на емоційному та психологічному підтриманні.

Додатково оцінювалися вторинні симптоми вигорання, що включають:

- Психологічні скарги – тривожність, проблеми зі сном, психоемоційне напруження.

- Психосоматичні скарги – головний біль, м’язові болі, порушення серцево-судинної або травної системи, часті захворювання.

Особливості використання методики ВАТ у дослідженні ІТ-спеціалістів:

1. Адаптація до професійного контексту. Формулювання запитань сприймалося через специфіку інформаційних технологій та особливості робочого процесу (робота з кодом, проектами, багатозадачність).

2. Етап дослідження. Методика застосовувалась після збору демографічних даних та перед оцінкою стратегій емоційної регуляції. Це дозволяло зіставити рівень вигорання з конкретними способами регулювання емоцій і стресових реакцій.

3. Інтерпретація результатів. Для кожної шкали підраховувалися сумарні бали, що дозволяло визначити низький, середній або високий рівень проявів вигорання. Загальний рівень визначався як середнє арифметичне по основних шкалах, що давало комплексне уявлення про психоемоційний стан ІТ-спеціалістів.

Практичне значення застосування ВАТ у дослідженні полягало у тому, що методика дозволяла:

- виявити найбільш вразливі аспекти професійного вигорання в ІТ-сфері;
- оцінити вплив психоемоційного та когнітивного навантаження на продуктивність працівників;
- надати науково обґрунтовані рекомендації щодо корекції робочих процесів, організації відпочинку та впровадження стратегій емоційної регуляції для зменшення ризику вигорання;
- поєднати оцінку вигорання з іншими психодіагностичними інструментами для формування комплексних профілів психоемоційного стану.

Завдяки своїй структурованості та багатогранності шкал, ВАТ дозволив комплексно оцінити не тільки емоційне та фізичне виснаження, а й когнітивні та психосоматичні прояви, що робить його цінним інструментом для аналізу професійного вигорання у високотехнологічних сферах.

### **2.2.3 Emotion Regulation Questionnaire (ERQ): структура, ключові шкали, інтерпретація результатів**

Опитувальник регуляції емоцій (Emotion Regulation Questionnaire, ERQ) був розроблений американськими психологами Джеймсом Дж. Гроссом та Олівером П. Джоном у 2003 році. Ця методика стала одним з найбільш поширених інструментів для оцінки індивідуальних відмінностей у стратегіях регуляції емоцій і базується на процесуальній моделі емоційної регуляції, запропонованій Гроссом.

Опитувальник складається з десяти тверджень, на які респонденти відповідають за семибальною шкалою Лікерта, де один бал означає повну незгоду, а сім – повну згоду. Він дозволяє вимірювати два основні способи регуляції емоцій, які відрізняються за часом виникнення в емоційному процесі та за своїми наслідками для психічного здоров'я, соціальних відносин і загального благополуччя. Перша шкала – це когнітивна переоцінка (cognitive reappraisal), яка включає шість пунктів.

Ця стратегія є антецедентно-орієнтованою, тобто застосовується на ранніх етапах емоційного процесу, коли людина ще формує інтерпретацію ситуації. Переоцінка полягає в зміні способу мислення про ситуацію з метою зменшення її емоційного впливу. Наприклад, людина може переосмислити потенційно стресову подію як нейтральну чи навіть позитивну, що дозволяє зменшити інтенсивність негативних емоцій або посилити позитивні. Дослідження показують, що часте використання переоцінки пов'язане з кращим емоційним

станом, вищим рівнем задоволеності життям, кращими соціальними зв'язками та меншою схильністю до депресії чи тривоги.

Ця стратегія вважається адаптивною, оскільки не тільки зменшує негативний досвід, але й не вимагає значних когнітивних ресурсів у момент вираження емоцій. Друга шкала – експресивна супресія (*expressive suppression*) – охоплює чотири пункти. Це реакційно-орієнтована стратегія, яка активується вже після виникнення емоції та спрямована на придушення зовнішнього вираження емоцій, таких як міміка, жести чи слова. Людина може контролювати свою поведінку, щоб не показувати, що відчуває, наприклад, гнів чи смуток. Хоча супресія дозволяє тимчасово підтримувати соціальну гармонію в певних ситуаціях, її регулярне використання має негативні наслідки. Вона пов'язана зі збільшенням фізіологічного збудження, погіршенням пам'яті про емоційні події, зниженням якості міжособистісних відносин, оскільки партнери відчувають меншу близькість, а також з вищим ризиком розвитку депресивних і тривожних розладів. Супресія вимагає постійних зусиль для контролю, що виснажує ресурси.

Опитувальник використовується як у наукових дослідженнях для вивчення індивідуальних відмінностей у регуляції емоцій, так і в клінічній практиці для діагностики проблем з емоційним контролем. Респондент самостійно заповнює твердження, оцінюючи, наскільки типово для нього описана поведінка. Підрахунок балів відбувається окремо за шкалами: для переоцінки середнє значення обчислюється за відповідями на пункти один, три, п'ять, сім, вісім і десять, а для супресії – за пунктами два, чотири, шість і дев'ять. Вищі бали вказують на частіше використання відповідної стратегії. Методика має високу надійність і валідність, підтверджену в численних крос-культурних дослідженнях. Вона допомагає зрозуміти, чому деякі люди краще справляються з емоційними викликами, і може слугувати основою для психотерапевтичних інтервенцій, спрямованих на розвиток адаптивних

стратегій, таких як переоцінка. ERQ часто застосовується в комбінації з іншими інструментами для оцінки емоційного інтелекту чи психічного здоров'я, дозволяючи глибше аналізувати фактори благополуччя чи ризику психопатології. Завдяки короткому формату опитувальник зручний для масових обстежень і не вимагає спеціальної підготовки для інтерпретації результатів.

#### **2.2.4 Аналіз методики Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS)**

Шкала труднощів емоційної регуляції (DERS) є одним з найбільш поширених та методологічно обґрунтованих інструментів для вимірювання порушень емоційної регуляції в різних вікових та клінічних групах. Вона використовується як у психологічних дослідженнях, так і в практичній роботі фахівців із психічного здоров'я, охоплюючи як доросле населення, так і підлітків. Через свою структурованість, багатовимірність та високі психометричні характеристики інструмент дозволяє отримати детальну картину емоційного функціонування людини.

Опитувальник налічує 36 тверджень, згрупованих у шість субшкал, кожна з яких відображає ключові компоненти емоційної дисрегуляції. Ці підшкали вимірюють різні аспекти емоційної проблематики: від неприйняття власних емоційних реакцій та труднощів з підтриманням цілеспрямованої поведінки до проблем контролю імпульсів, недостатнього усвідомлення емоційного стану, обмеженого доступу до ефективних стратегій подолання та нечіткості у розумінні власних переживань. Такий поділ дає змогу здійснити комплексну та диференційовану оцінку рівня порушень.

Дисрегуляція емоцій є одним із найпоширеніших механізмів, що лежить в основі розвитку широкого спектра психічних розладів. Саме тому DERS є важливим інструментом у клінічних дослідженнях і практиці при вивченні афективних станів, розладів особистості, посттравматичного стресового

розладу, адиктивної поведінки, пов'язаної зі зловживанням алкогольними або психоактивними речовинами, та інших психічних порушень. Висока чутливість інструмента дозволяє ефективно виявляти навіть помірні труднощі у сфері емоційної регуляції, що робить його важливим компонентом скринінгових і діагностичних процедур.

Первинно шкала була створена для роботи з дорослими, проте адаптована українська версія забезпечує можливість її застосування з підлітками віком від 11 років. Це суттєво розширює її діагностичний потенціал, оскільки саме в підлітковому віці формуються базові навички емоційної саморегуляції. Процес емоційної регуляції являє собою багаторівневу систему психічних та фізіологічних механізмів, які забезпечують здатність людини розпізнавати, інтерпретувати, виражати та модулювати власні емоції відповідно до контексту. До найважливіших складників цього процесу належать розуміння власного емоційного стану, здатність передавати емоції соціально прийнятним способом, гнучкість поведінкових реакцій, а також уміння регулювати інтенсивність переживань. Порушення цих механізмів можуть серйозно впливати на психологічний добробут та ефективність міжособистісної взаємодії, нерідко поєднуючись із іншими видами психопатології.

Завдяки простоті формулювань тверджень опитування зазвичай займає від 10 до 15 хвилин. DERS не використовується як самостійний інструмент для постановки діагнозу, проте є цінним методом для виявлення характерних ознак емоційної дисрегуляції та формування підстав для подальшої діагностики. Він може застосовуватися фахівцями різних рівнів – від лікарів первинної медичної ланки до психологів, психотерапевтів та психіатрів.

Емпіричні результати свідчать про те, що DERS має виражені кореляції з низкою психічних розладів. Зокрема, встановлені зв'язки з межовим розладом особистості, ПТСР, тривожними розладами, депресивною симптоматикою, розладами, пов'язаними із вживанням психоактивних речовин, та порушеннями

харчової поведінки (Sörman et al., 2022). Це підкреслює важливість інструмента в контексті комплексної діагностики та формування прогнозів перебігу психічних станів.

Шкалу створили у 2004 році дослідниці Кім Л. Гратц та Лізабет Ремер (Університет Массачусетсу, Бостон). На сьогодні Кім Л. Гратц працює у Центрі лікування прикордонного розладу особистості при лікарні Маклін та Гарвардській медичній школі. Оригінальна розробка опитувальника входила до її дисертаційного дослідження й частково була представлена на науковій конференції Асоціації сприяння поведінковій терапії у 2001 році. Створення інструмента підтримано грантом дослідницького департаменту Університету Массачусетсу.

Українська версія опитувальника була перекладена, адаптована та пройшла психометричну перевірку групою фахівців у сфері психічного здоров'я, а результати опубліковано у журналі «Психіатрія, неврологія та медична психологія» (2023, випуск 21). Валідизація проводилася в межах дисертаційного дослідження, присвяченого медико-психологічному супроводу пацієнтів із нервовою анорексією. Усі етапи виконано відповідно до біоетичних вимог та зі схвалення комітету з біоетики НМУ ім. О.О. Богомольця.

Психометричні характеристики DERS стабільно підтверджуються у численних дослідженнях. Для повної версії інструмента внутрішня узгодженість загального показника за альфа Кронбаха варіює у межах 0,93–0,95, що свідчить про високий рівень надійності (Fowler et al., 2014; Gratz & Roemer, 2004; Hallion et al., 2018). Показники субшкал також перебувають на рівні від добрих до відмінних ( $\alpha = 0,80\text{--}0,92$ ). Факторні дослідження підтверджують придатність оригінальної шестифакторної структури, хоча деякі альтернативні моделі (п'ятифакторна чи біфакторна) також демонструють прийнятні характеристики відповідності.

Результати ретестової перевірки протягом 4–8 тижнів показують високу стабільність як загального бала ( $r = 0,88$ ), так і індикаторів підшкал ( $r = 0,57–0,89$ ). Конвергентна валідність проявляється у значущих кореляціях з інструментами, що оцінюють регуляцію настрою та уникнення досвіду. Норми для різних популяцій варіюють, що підтверджує чутливість шкали до культурних відмінностей.

В українському дослідженні адаптована версія була випробувана на вибірці 58 підлітків із нервовою анорексією та 97 їхніх батьків/опікунів, а також на контрольній групі з 50 здорових підлітків і 89 дорослих. Результати засвідчили високу надійність україномовного варіанту DERS: показники  $\alpha$ -Кронбаха становили 0,7 як для тесту, так і для ретесту; внутрішньокласовий коефіцієнт кореляції для підлітків дорівнював 0,976 ( $p < 0,05$ ), а для дорослих – 0,987 ( $p > 0,05$ ). Аналіз даних продемонстрував відсутність статистично значущих змін між тестом та ретестом, що свідчить про стабільність показників. Водночас основна група (підлітки з анорексією та їхні батьки) продемонструвала суттєво вищі рівні емоційної дисрегуляції порівняно з контрольною групою ( $p < 0,0001$ ), що підтверджує чутливість шкали до клінічно значущих змін емоційного функціонування.

Структура опитувальника та зміст субшкал

Шкала DERS є комплексним інструментом, що включає шість субшкал, кожна з яких описує окремий вимір порушень емоційної регуляції:

1. Неприйняття (NONACCEPTANCE) – вимірює тенденцію до неприйняття власних емоційних реакцій, схильність до виникнення вторинних негативних емоцій у відповідь на первинні переживання.

2. Цілі (GOALS) – оцінює труднощі з виконанням цілеспрямованої діяльності в стані психологічного дистресу, зокрема зосередженість, концентрацію та продуктивність.

3. Імпульс (IMPULSE) – відображає проблеми з контролем імпульсивних реакцій під час сильного емоційного напруження.

4. Усвідомлення (AWARENESS) – вимірює рівень уваги до власних емоцій, при цьому високі бали означають низьку усвідомленість і труднощі у розпізнаванні емоційних станів.

5. Стратегії (STRATEGIES) – оцінює переконання респондента щодо наявності чи відсутності ефективних способів впоратися з емоціями. Високі бали вказують на обмеженість доступних стратегій.

6. Чіткість (CLARITY) – характеризує рівень розуміння власних емоцій, де високий показник відображає відсутність чіткості й диференційованості переживань.

Шкала широко застосовується як інструмент первинної психодіагностики та як засіб планування психотерапевтичних втручань. На початкових етапах терапії результати DERS допомагають фахівцю визначити ключові проблемні зони емоційної регуляції та сформувати індивідуалізовану стратегію втручання. Наприклад, у випадку низької емоційної усвідомленості можуть бути рекомендовані методики, засновані на майндфулнес-підходах; при високих показниках за шкалою «Стратегії» – техніки когнітивно-поведінкової терапії, спрямовані на формування адаптивних навичок подолання стресових реакцій.

Окрім діагностичної функції, DERS є ефективним інструментом для динамічного спостереження, оскільки дозволяє оцінювати зміни в емоційній регуляції в процесі лікування або психотерапії. Повторне застосування шкали дає змогу відстежувати ефективність втручань та коригувати терапевтичні цілі.

### **2.3 Методи обробки даних**

Обробка та аналіз отриманих даних здійснювалися із застосуванням сучасних статистичних методів та програмного забезпечення SPSS що гарантує надійність, точність та репрезентативність результатів психологічних досліджень. Використання цього програмного комплексу дозволило інтегрувати всі етапи обробки даних – від введення анкетних результатів до проведення складних статистичних розрахунків, побудови графіків і таблиць, що значно підвищує наочність та зрозумілість отриманих результатів.

Для перевірки гіпотез дослідження застосовувалися такі основні статистичні підходи:

1. Описова статистика. На першому етапі аналізу використовувалися методи описової статистики, які дозволили охарактеризувати вибірку та здійснити початковий опис показників професійного вигорання та стратегій емоційної регуляції серед ІТ-спеціалістів. Для цього визначалися такі показники:

Мода (M) – для оцінки центральної тенденції розподілу показників;

Стандартне відхилення (SD) – для характеристики варіативності даних та розсіювання результатів навколо середнього значення;

Мінімальні та максимальні значення (Min, Max) – для визначення меж розподілу показників та виявлення екстремальних значень;

Медіана та міжквартильний розмах (IQR) – за потреби, для більш детального аналізу характеру розподілу даних.

Описова статистика дозволила отримати загальне уявлення про рівень професійного вигорання та частоту використання різних стратегій емоційної регуляції, а також ідентифікувати можливі аномалії або вибиваючі значення, що могли вплинути на подальший аналіз.

2. Коефіцієнт кореляції Спірмена. Для оцінки взаємозв'язку між стратегічними підходами до емоційної регуляції та рівнем професійного вигорання застосовувався коефіцієнт кореляції Спірмена. Цей метод дозволяє

визначити не лише силу зв'язку між двома кількісними змінними (слабкий, середній або сильний), а й його напрямок (позитивний або негативний).

У контексті дослідження IT-спеціалістів коефіцієнт кореляції Спірмена використовувався для:

- перевірки гіпотези про те, що адаптивні стратегії емоційної регуляції (когнітивна переоцінка, контроль емоцій) асоційовані з нижчим рівнем професійного вигорання;
- визначення специфіки взаємозв'язку окремих стратегій емоційної регуляції з компонентами вигорання, такими як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності.

3. Порівняльний аналіз. Для порівняння показників професійного вигорання та стратегій емоційної регуляції між різними групами респондентів (за статтю, віковими категоріями, напрямом діяльності) застосовувався порівняльний аналіз. Цей підхід дозволив визначити статистично значущі відмінності у рівні вигорання та характері використання стратегій емоційної регуляції серед IT-фахівців різного віку, статі та профільної спеціалізації, що є важливим для розробки рекомендацій щодо корекційних заходів.

Завдяки поєднанню цих методів було забезпечено комплексний підхід до аналізу даних, що дозволило не лише охарактеризувати рівень професійного вигорання та частоту використання різних стратегій емоційної регуляції серед IT-спеціалістів, а й виявити статистично значущі взаємозв'язки між цими показниками, а також значущі відмінності між різними групами респондентів. Такий підхід гарантував наукову обґрунтованість висновків та практичну цінність результатів дослідження.

## **Висновки до розділу 2**

У розділі 2 дипломної роботи було ґрунтовно описано організацію та методологічні основи емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення взаємозв'язку між стратегіями емоційної регуляції та рівнем професійного вигорання серед фахівців ІТ-сфери. Вибірка сформована з представників різних сегментів галузі, включаючи програмні компанії, стартапи та великі корпорації, з урахуванням різноманітності організаційних культур, професійних ролей і форматів зайнятості, що забезпечило репрезентативність даних щодо сучасних умов праці в інформаційних технологіях.

Для комплексної оцінки професійного вигорання використано класичну методику Maslach Burnout Inventory (MBI), яка фокусується на емоційному виснаженні, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, а також сучасний інструмент Burnout Assessment Tool (BAT), що дозволяє багатовимірно аналізувати когнітивні, емоційні, психологічні та психосоматичні прояви вигорання. Стратегії емоційної регуляції досліджувалися за допомогою Emotion Regulation Questionnaire (ERQ), який вимірює рівень використання когнітивної переоцінки та пригнічення емоцій, тоді як Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS) дала змогу глибоко оцінити труднощі в усвідомленні, прийнятті, контролі імпульсів та доступі до ефективних регуляторних стратегій під час негативних емоційних станів.

Обробка емпіричних даних здійснювалася з застосуванням описової статистики для характеристики середніх тенденцій і варіативності показників, кореляційного аналізу за коефіцієнтом Спірмена для виявлення монотонних зв'язків між змінними, а також порівняльного аналізу груп для ідентифікації відмінностей у проявах вигорання залежно від особливостей емоційної регуляції. Такий багатокомпонентний методологічний підхід, що поєднує класичні та сучасні психодіагностичні інструменти з надійними статистичними методами, забезпечив високу об'єктивність, валідність і надійність отриманих даних, створивши міцну основу для подальшого аналізу результатів,

інтерпретації взаємозв'язків та формулювання практичних рекомендацій у наступному розділі роботи.

## РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

### 3.1 Особливості вибірки

Аналіз показує, що більшість респондентів перебувають у віковій категорії 24–28 років, що свідчить про переважання молоді серед опитаних. При цьому окремі учасники віком 32–40 років розширюють віковий діапазон, додаючи до вибірки представників старших вікових груп.

У ході опитування 56 респондентів було досліджено напрямок їхньої професійної діяльності в ІТ-сфері. Отримані відповіді демонструють широкий спектр ролей і спеціалізацій, що відображає різноманіття сучасної ІТ-індустрії.

Для кращого розуміння структури вибірки, відповіді були класифіковані за основними напрямками діяльності:

#### 1. Розробка програмного забезпечення

Веб-розробка (Front-end, web developer)

Android developer / андроїд розробниця

Software Engineering / Програмування

Miltech (розробка програмних рішень для військових технологій)

#### 2. Аналітика та продуктова робота

Data-аналітика (Data Analytics)

Product Analytics / Product Analytics

#### 3. Служба підтримки та взаємодія з клієнтами

Customer Support / Customer Service / Support / Служба підтримки / CSM / Customer Success

Quality control of the support department

Billing Agent / Пеймент менеджер

#### 4. Маркетинг та креативні напрямки

Маркетинг / Креативний маркетинг

Контент / внесення та перевірка контенту

Video editor / AI artist

5. Дизайн та креативна робота

Дизайн / UI/UX / Креативний напрямок

6. Менеджмент та операційна діяльність

Менеджмент / Операційний менеджмент / Операційний відділ / Integration

Sales & Business Development

7. Рекрутинг та сорсинг персоналу

Рекрутер / Сорсинг

Аналіз показує (додаток Є), що значна частина респондентів працює у сфері розробки програмного забезпечення, включаючи веб- та мобільну розробку, а також Software Engineering, що свідчить про високу представленість технічних фахівців у вибірці. Одночасно велика група респондентів займається службою підтримки та взаємодією з клієнтами, що включає Customer Support, Customer Success і Billing. Це вказує на активну роль операційних та підтримуючих функцій у сучасних ІТ-компаніях.

Діаграма ілюструє розподіл досвіду роботи респондентів у сфері інформаційних технологій (ІТ) у місяцях. Загальна кількість опитаних становить 56 особи, що дозволяє отримати репрезентативну інформацію про рівень професійної підготовки та практичного досвіду учасників опитування.

За аналізом представлених даних, можна відзначити, що більшість респондентів мають досвід роботи в ІТ-сфері, що варіюється від одного до трьох місяців. Так, одиничні значення (1 місяць) зустрічаються у невеликій кількості учасників, приблизно у 1–2 осіб, що становить близько 1,9–3,7% від загальної кількості респондентів. Аналогічно, досвід у два місяці також відзначено у невеликій групі респондентів, що свідчить про наявність молодших спеціалістів або новачків у ІТ.

Особливої уваги заслуговують значення трьох місяців досвіду, які демонструють локальні піки на графіку. Такі показники присутні приблизно у 3–5 осіб, що становить 5,6% від усіх респондентів. Ці піки можуть свідчити про певні групи респондентів, які мають схожий початковий досвід роботи, можливо, після завершення короткострокових курсів або стажувань.

Загальна картина діаграми характеризується нерівномірним розподілом досвіду серед учасників опитування. Спостерігається домінування короткого досвіду роботи (1–3 місяці), що свідчить про наявність значної частини респондентів, які перебувають на початковому етапі професійного розвитку в ІТ. Водночас, на діаграмі зафіксовані окремі значення з більшим досвідом, але їх кількість є мінімальною, що відображає обмежену представленість спеціалістів із середнім або тривалим стажем у вибірці.

Аналітично, розподіл досвіду можна охарактеризувати як право зсунуту гіперболу, де значення концентруються в межах 1–3 місяців, а подальші місяці представлені рідко, практично поодинокими спостереженнями. Така структура може впливати на результати дослідження, пов'язаного з оцінкою компетенцій та професійних навичок респондентів, оскільки більшість респондентів є початківцями, а отже, їхні знання та практичний досвід ще формуються.

Аналіз показує, що переважна частина респондентів працює віддалено (понад половину опитаних), що відображає сучасні тенденції ІТ-сектору та інших технологічних галузей, де дистанційна робота стала нормою, особливо після пандемії COVID-19.

Респонденти, які працюють у гібридному форматі, складають значну частину вибірки (майже третину). Це свідчить про популярність комбінованого підходу, коли частина робочого часу проводиться в офісі для зустрічей, командної роботи та важливих комунікацій, а решту часу – дистанційно. Гібридна модель роботи забезпечує баланс між соціальною взаємодією та гнучкістю у робочому графіку.

Мінімальна частка респондентів працює повністю в офісі (близько 17%), що може відображати специфіку компаній або команд, де присутність на робочому місці є обов'язковою для виконання завдань.

З погляду методології, така структура вибірки дозволяє оцінити вплив формату роботи на емоційні показники респондентів, оскільки віддалена робота, гібридний та офісний формати можуть по-різному впливати на рівень задоволеності роботою, стрес, мотивацію та соціальну взаємодію.

На першому етапі нами було досліджено загальний рівень професійного вигорання ІТ-Спеціалістів. Мета дослідження полягає у всебічному вивченні взаємозв'язку стратегій емоційної регуляції та рівня професійного вигорання серед українських ІТ-спеціалістів. Дослідження спрямоване на визначення ефективних стратегій емоційної регуляції та виявлення потенційних ризиків професійного вигорання в різних групах ІТ-працівників.

Гіпотези дослідження:

1. ІТ-спеціалісти, які частіше застосовують адаптивні стратегії емоційної регуляції (переосмислення, позитивна переоцінка, планування), характеризуються нижчим рівнем професійного вигорання.
2. Часте застосування малоефективних або деструктивних стратегій (уникання, придушення емоцій, заперечення проблеми) пов'язане з вищим рівнем емоційного виснаження та деперсоналізації.
3. Стратегії емоційної регуляції по-різному впливають на окремі компоненти професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження професійного відчуття компетентності).

## 3.2 Результати емпіричного виявлення рівня вигорання та емоційної саморегуляції

### 3.2.1 МВІ

Результати розподілу рівнів професійного вигорання за Maslach Burnout Inventory (таблиця 3.1) демонструють різну вираженість трьох його компонентів серед опитаних ІТ-фахівців. Найвищі показники спостерігаються у сфері емоційного виснаження: близько 74,1% респондентів мають високий рівень цього стану, що вказує на значне психоемоційне навантаження та стійке відчуття перевтоми. Середній рівень емоційного виснаження виявлено у 22,2% опитаних, тоді як низький рівень притаманний лише 3,7%, що свідчить про те, що лише незначна частина вибірки не зазнає суттєвого емоційного виснаження в професійній діяльності.

Таблиця 3.1

Результати опитування за методикою МВІ

| Шкала               | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
|---------------------|----------------|-----------------|----------------|
| Емоційне виснаження | 3.7%           | 22.2%           | 74.1%          |
| Деперсоналізація    | 1.9%           | 42.6%           | 55.6%          |
| Редукція досягнень  | 31.5%          | 53.7%           | 14.8%          |

Показники деперсоналізації мають дещо іншу динаміку. Високий рівень деперсоналізації виявлено у 55,6% респондентів, що відображає наявність відчуженості, цинізму та емоційної дистанції у взаємодії з колегами або робочими завданнями. Середній рівень характерний для 42,6% учасників, а низький зафіксовано лише у 1,9%. Таке співвідношення вказує на те, що тенденція до психологічного дистанціювання є досить типовою для значної частини ІТ-спеціалістів.

Редукція особистих досягнень демонструє відмінну картину порівняно з іншими шкалами. Понад половина вибірки, а саме 53,7%, перебуває на

середньому рівні, що свідчить про збереження відносно стабільного відчуття професійної компетентності. Високий рівень редукції, який вказує на зниження задоволеності власними результатами, зареєстровано у 14,8% опитаних. Водночас 31,5% респондентів мають низький рівень редукції досягнень, тобто зберігають впевненість у власній ефективності, незважаючи на загальний високий рівень емоційного навантаження. Така структура результатів свідчить про те, що висока втома та емоційне виснаження не завжди супроводжуються зниженням відчуття професійної успішності, що є характерною рисою для фахівців ІТ-галузі.

Таким чином, приблизно 74% опитаних демонструють високий рівень емоційного виснаження, що свідчить про стійке психоемоційне перевантаження у професійній діяльності.

Більше половини респондентів ( $\approx 55\%$ ) мають високий рівень деперсоналізації, що свідчить про значний ризик формування цинізму та дистанціювання у робочих стосунках.

Редукція особистих досягнень відображає зниження відчуття професійної компетентності та задоволеності власними результатами.

### **3.2.2 ВАТ**

Загальна картина показала значну варіативність, що свідчить про неоднорідність професійного стресового стану серед ІТ-спеціалістів: від дуже низького до дуже високого рівня вигорання.

Шкала виснаження відображає фізичне та психічне виснаження, що є основною складовою професійного вигорання. У нашій вибірці бали коливалися від 1,0 до 5,0, що дозволило виділити наступні групи.

Burnout Assessment Tool (ВАТ) є сучасним інструментом для оцінки синдрому вигорання. Ця методика розглядає вигорання як синдром, що складається з чотирьох основних (ядерних) симптомів: виснаження (сильна

втрата енергії, що проявляється в фізичному та ментальному виснаженні), психологічна дистанція (ментальне відсторонення від роботи, байдужість чи цинізм щодо неї), когнітивні порушення (проблеми з пам'яттю, концентрацією уваги та когнітивною продуктивністю) та емоційні порушення (інтенсивні емоційні реакції, такі як гнів чи смуток, або відчуття перевантаження емоціями). Крім того, ВАТ включає два вторинні симптоми: психологічні скарги (психологічний дистрес, наприклад, тривога чи депресивний настрій) та психосоматичні скарги (фізичні симптоми, пов'язані зі стресом, як-от головний біль чи проблеми зі сном). У представлених даних (Таб 3.2) респонденти розподілені за трьома рівнями вираженості кожного показника: низьким, середнім та високим.

Таблиця 3.2

### Результати дослідження за методикою ВАТ

| Шкала                  | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
|------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| Виснаження             | 33,9%          | 48,2%           | 17,9           |
| Психологічна дистанція | 48,2%          | 41,1%           | 10,7%          |
| Когнітивні порушення   | 33,9%          | 53,6%           | 12,5%          |
| Емоційні порушення     | 25,0%          | 51,8%           | 23,2%          |
| Психологічні скарги    | 10,7%          | 35,7%           | 53,6%          |
| Психосоматичні скарги  | 35,7%          | 48,2%           | 16,1%          |

Для *виснаження* низький рівень фіксується у 33,9% учасників, середній – у 48,2%, а високий – у 17,9%, що вказує на помірну поширеність сильного виснаження в групі. Психологічна дистанція демонструє найвищий відсоток низького рівня – 48,2%, середній рівень має 41,1%, а високий – лише 10,7%, тобто більшість респондентів зберігає відносно нормальне ставлення до роботи без сильного відсторонення. Когнітивні порушення розподілені так: низький

рівень у 33,9%, середній – у 53,6% (найвищий середній показник), високий – у 12,5%, що свідчить про часті проблеми з концентрацією та пам'яттю на помірному рівні. Емоційні порушення мають низький рівень у 25,0%, середній – у 51,8% та високий – у 23,2%, тобто майже чверть учасників відчуває значні емоційні труднощі. Психологічні скарги вирізняються найвищим відсотком високого рівня – 53,6%, при середньому у 35,7% та низькому лише у 10,7%, що робить цей симптом найбільш вираженим і потенційно вказує на значний психологічний дистрес у групі. Психосоматичні скарги мають низький рівень у 35,7%, середній – у 48,2% та високий – у 16,1%, тобто фізичні прояви стресу присутні, але не домінують.

Шкала *виснаження* відображає фізичне та психічне виснаження, що є основною складовою професійного вигорання. У нашій вибірці бали коливалися від 1,0 до 5,0, що дозволило виділити наступні групи:

Низький рівень 33,9%. Ця група характеризується рідким відчуттям психічного і фізичного виснаження, що свідчить про стійкий ресурс працівника і здатність ефективно справлятися з робочим навантаженням. Помірний рівень 48,2%. Респонденти цієї групи інколи відчувають втому, зниження енергії та потребу у відновленні після робочого дня. Такий стан сигналізує про початкові ознаки вигорання і потребує профілактичних заходів. Високий рівень 17,9%. Ці респонденти систематично відчувають значне психічне та фізичне виснаження, що безпосередньо впливає на продуктивність та когнітивні процеси і є індикатором високого ризику професійного вигорання.

Високі показники виснаження корелюють із збільшеною ймовірністю виникнення когнітивних та емоційних порушень.

Шкала *психологічної дистанції* відображає рівень відсторонення працівника від професійної діяльності, байдужості або цинізму щодо роботи.

Низький рівень 48,2%. Ця група демонструє високий інтерес до професійної діяльності та активну залученість, відсутність психологічного

дистанціювання. Середній рівень 41,1%. Респонденти інколи проявляють байдужість або цинізм, що може свідчити про перші ознаки відчуження на роботі. Високий рівень 10,7%. Ця група характеризується яскраво вираженою психологічною дистанцією та цинізмом, що є серйозним маркером ризику вигорання.

Більшість респондентів зберігають інтерес до роботи, однак частина демонструє відчуження, що потребує уваги з боку керівництва.

Шкала *когнітивних порушень* оцінює труднощі з концентрацією, пам'яттю та мисленням на робочому місці. Бали варіювалися від 1,0 до 5,0:

Низький рівень 33,9%. Ця група не відчуває значних когнітивних труднощів, ефективно концентрується і приймає рішення. Середній рівень 53,6%. Респонденти іноді відчувають труднощі з концентрацією або пам'яттю, що може впливати на продуктивність. Високий рівень 12,5%. У цієї групи спостерігаються помітні когнітивні порушення, що негативно впливають на виконання завдань і підвищують ризик помилок.

Високі показники когнітивних порушень часто поєднуються з високим виснаженням і емоційними труднощами.

*Загальний рівень вигорання* визначався як середнє арифметичне по чотирьох основних шкалах. Аналіз показав:

Низький рівень – 48% респондентів. Працівники рідко відчувають виснаження і зберігають інтерес до роботи, що свідчить про стабільний професійний стан. Середній рівень – 27% респондентів. Є ознаки помірною стресу, які можуть призводити до вигорання, потребу у превентивних заходах та психологічній підтримці. Високий рівень – 12,5% респондентів. Значне виснаження, когнітивні та емоційні труднощі, що створюють ризик професійного вигорання і вимагають організаційного та психологічного втручання.

Дуже високий / дуже низький рівень – 12.5%. Відображає індивідуальні реакції на стресові фактори та крайні значення професійного напруження.

Аналіз результатів за методикою ВАТ показав, що переважна більшість ІТ-спеціалістів демонструють низький або середній рівень вигорання, що свідчить про відносно стабільний або помірний рівень професійного стресу у робочому середовищі. Зокрема, 48% респондентів характеризуються низьким рівнем загального вигорання, відчуючи рідкісне психічне та фізичне виснаження, помірні когнітивні та емоційні труднощі, а також зберігаючи інтерес до професійної діяльності. Ще 27% демонструють середній рівень вигорання, при якому відзначаються періодичне виснаження, помірні когнітивні й емоційні порушення та часткова психологічна дистанція.

Водночас у вибірці виділяється група респондентів з високим і дуже високим рівнем вигорання (12.5%), для якої характерні значні прояви психічного і фізичного виснаження, серйозні когнітивні та емоційні порушення, що безпосередньо впливає на ефективність виконання професійних обов'язків. Ця група потребує термінової психологічної підтримки та організаційних заходів, спрямованих на зниження навантаження та профілактику професійного вигорання.

Аналіз за окремими шкалами свідчить про те, що виснаження, когнітивні та емоційні порушення проявляються у різних комбінаціях у різних респондентів. Так, у частини учасників високий рівень виснаження поєднується з помірними когнітивними порушеннями, а в іншій групі спостерігається виражена психологічна дистанція при середньому рівні виснаження. Це підкреслює індивідуальний характер вигорання і необхідність персоналізованого підходу до профілактики та психологічної підтримки.

Вторинні шкали, що включають психологічні та психосоматичні скарги, підтверджують наявність стресових факторів та потенційних ризиків для здоров'я ІТ-спеціалістів. Зокрема, близько половини респондентів

повідомляють про проблеми зі сном, підвищену тривожність, напруження, а також про помірні соматичні прояви, такі як головний біль, біль у м'язах та перевтому. У невеликої частини учасників ці симптоми є вираженими, що підвищує ризик розвитку професійного вигорання та негативно впливає на продуктивність.

Отримані дані дозволяють робити висновок про необхідність цілеспрямованих заходів з профілактики вигорання. До них належить впровадження організаційних змін, надання системної психологічної підтримки, корекційних програм для розвитку когнітивних та емоційних компетенцій, а також формування навичок саморегуляції та управління професійним стресом. Такий комплексний підхід сприятиме підвищенню професійної ефективності ІТ-спеціалістів та збереженню їхнього психічного і фізичного здоров'я.

### 3.2.3 ERQ

Проаналізуємо загальні середні значення по методиці ERQ (таблиці 3.3).

Таблиця 3.3

#### Статистичні показники для ERQ (Emotion Regulation Questionnaire)

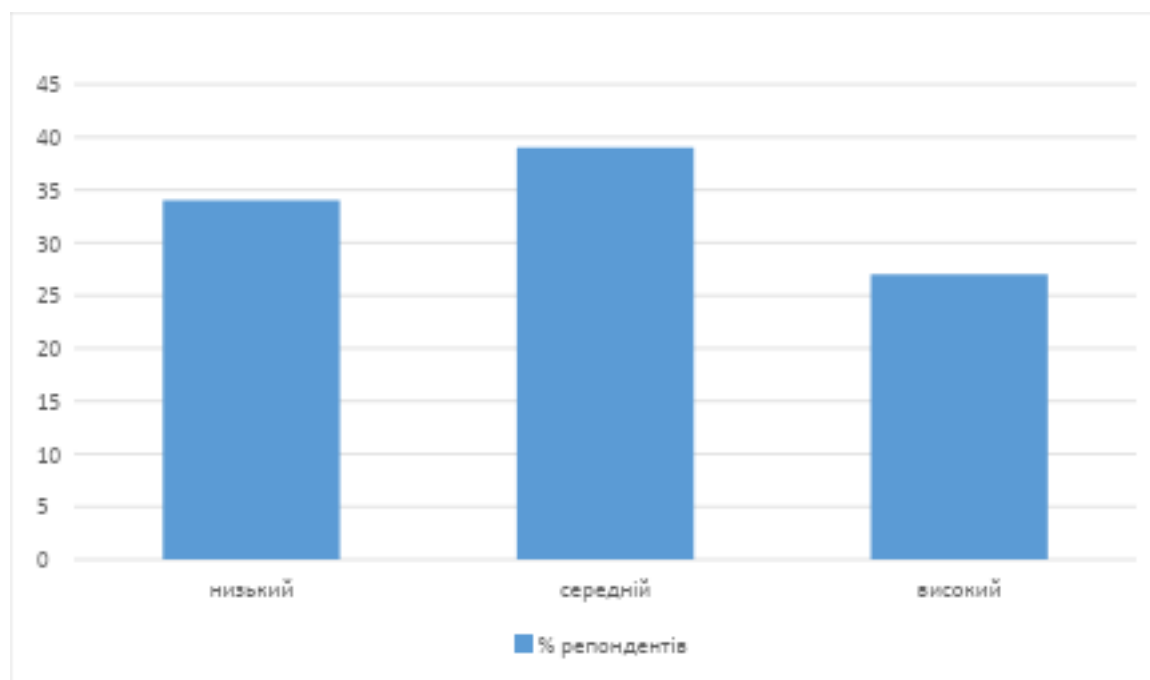
| Показник                     | Середнє значення (Mean) | Медіана (Median) | Стандартне відхилення (Std) |
|------------------------------|-------------------------|------------------|-----------------------------|
| Когнітивна переоцінка        | 4.44                    | 4.50             | 1.09                        |
| Пригнічення вираження емоцій | 4.24                    | 4.25             | 1.11                        |

Результати дослідження свідчать, що ІТ-спеціалісти в середньому демонструють помірно високий рівень використання обох стратегій емоційної регуляції, при цьому когнітивна переоцінка застосовується дещо частіше

(середнє 4,44 за 7-бальною шкалою), ніж пригнічення вираження емоцій (середнє 4,24). Медіанні значення близькі до середніх, що вказує на відносно симетричний розподіл відповідей і відсутність сильних перекосів. Варіативність показників помірна (стандартне відхилення близько 1,1), тобто більшість респондентів оцінюють частоту використання цих стратегій у діапазоні від 3 до 6 балів.

### 3.2.4 DERS

Результати респондентів за рівнем DERS представлено в Додатку Д. Для наочності представимо їх на Рис.3.1.



**Рис.3.1. Результати респондентів за рівнем DERS**

Близько третини респондентів мають серйозні труднощі в емоційній регуляції, майже половина – середні проблеми, і тільки третина – низький рівень порушень. Аналіз отриманих даних показав, що серед учасників

дослідження (34%) мають низький рівень порушень емоційної регуляції (39%) – середній рівень (27%) демонструють високий рівень порушень. Таким чином, майже третина вибірки має серйозні труднощі у регуляції емоцій, що потенційно підвищує ризик емоційного вигорання, тоді як ще близько половини учасників відзначають помірні проблеми, і лише третина характеризується стабільним емоційним станом.

Проаналізуємо загальні середні значення по методиці DERS (таблиці 3.4).

Таблиця 3.4

**Статистичні показники для DERS (Difficulties in Emotion Regulation Scale)**

| Показник                                | Середнє значення (Mean) | Медіана (Median) | Стандартне відхилення (Std) |
|---|-------------------------|------------------|-----------------------------|
| Неприйняття емоцій                      | 14.18                   | 13.00            | 5.96                        |
| Труднощі у цілеспрямованій поведінці    | 12.09                   | 12.00            | 4.78                        |
| Імпульсивність                          | 9.48                    | 9.00             | 4.16                        |
| Недостатня емоційна усвідомленість      | 13.48                   | 13.00            | 3.75                        |
| Обмежений доступ до стратегій регуляції | 13.75                   | 12.50            | 5.75                        |
| Недостатня емоційна ясність             | 10.23                   | 9.00             | 4.37                        |
| Загальний бал                           | 73.21                   | 70.50            | 24.71                       |

Щодо труднощів емоційної регуляції за методикою DERS, загальний середній бал становить 73,21, що відповідає середньому рівню труднощів для загальної популяції та є значно нижчим за клінічні вибірки (зазвичай вище 100–110). Найвищі середні значення отримані за шкалами «Обмежений доступ до стратегій регуляції» (13,75) та «Неприйняття емоцій» (14,18), що свідчить про те, що саме брак ефективних способів впоратися з негативними емоціями та схильність засуджувати власні емоційні реакції є найбільш вираженими труднощами в цій вибірці. Найнижчі середні значення зафіксовано за шкалою «Імпульсивність» (9,48), тобто контроль імпульсів у стресових ситуаціях загалом зберігається). Показник «Недостатня емоційна усвідомленість» також відносно високий (13,48), що частково пояснює популярність стратегії пригнічення емоцій: коли людина погано розрізняє власні емоції, їй простіше їх просто не проявляти.

Детальний аналіз окремих компонентів шкали DERS виявив значущі відмінності між респондентами. Неприйняття емоцій було особливо високим у групі з високим загальним балом (>100), де значення коливалися від 17 до 25 балів. Труднощі у цілеспрямованій поведінці проявлялися у тих респондентів, які мали високі загальні бали DERS, що підкреслює взаємозв'язок між емоційною дисрегуляцією та професійною ефективністю. Аналогічна тенденція спостерігалася у компоненті імпульсивності, де максимальні значення перевищували 19 балів, що свідчить про підвищену ризикованість поведінки та складнощі у самоконтролі.

Щодо недостатньої емоційної усвідомленості, середні значення по вибірці коливалися від 8 до 14 балів, тоді як респонденти з високим DERS демонстрували значення понад 18. Обмежений доступ до стратегій регуляції та недостатня емоційна ясність були найбільш виражені у респондентів з високим загальним балом, що свідчить про низьку ефективність особистих способів справляння зі стресом та недостатнє усвідомлення власних емоцій.

### 3.3 Результати виявлення зв'язків між стратегіями емоційної регуляції та показниками професійного вигорання

Кількісний аналіз взаємозв'язку когнітивної переоцінки (КП) (методика ERQ) та емоційного виснаження (ЕВ) (методика MBI). Ми розділимо респондентів за рівнями КП та порівняємо з їхнім рівнем ЕВ.

Результати розподілу респондентів за рівнем КП представлено в додатку В. Для наочності результати представляємо на рис. 3.2.

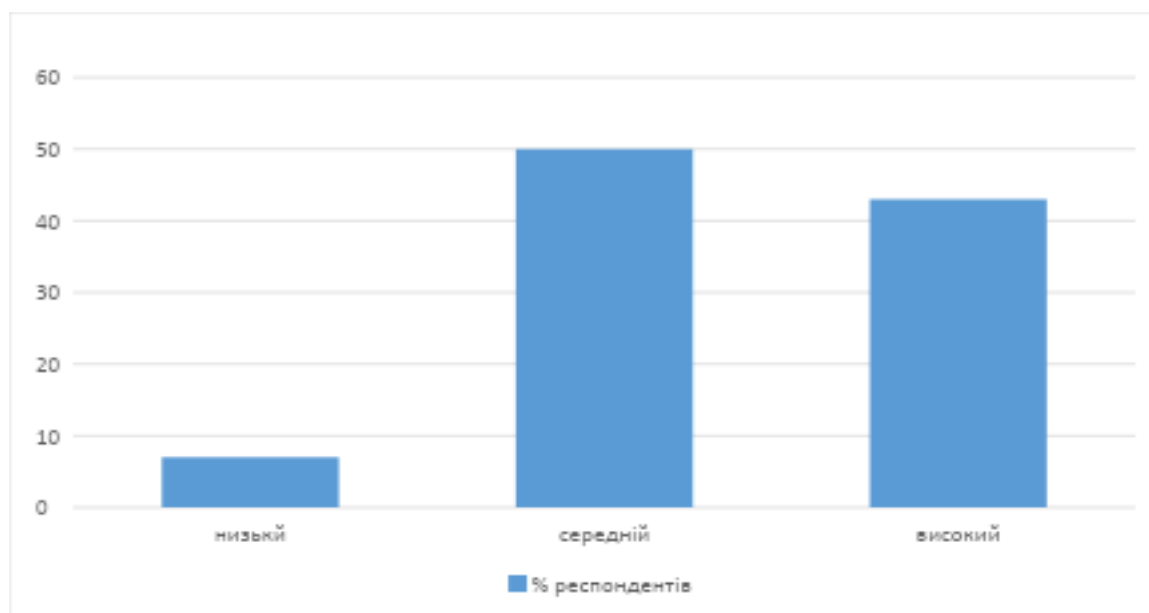


Рис.3.2. Розподіл респондентів за рівнем КП (методика ERQ)

Більшість ІТ-спеціалістів використовують когнітивну переоцінку на середньому рівні. Невелика група має низький КП, що робить їх більш вразливими до емоційного виснаження.

Розподіл респондентів за рівнем ЕВ представлено в Додатку 4. Для наочності дані результати представлені на рис.3.3.

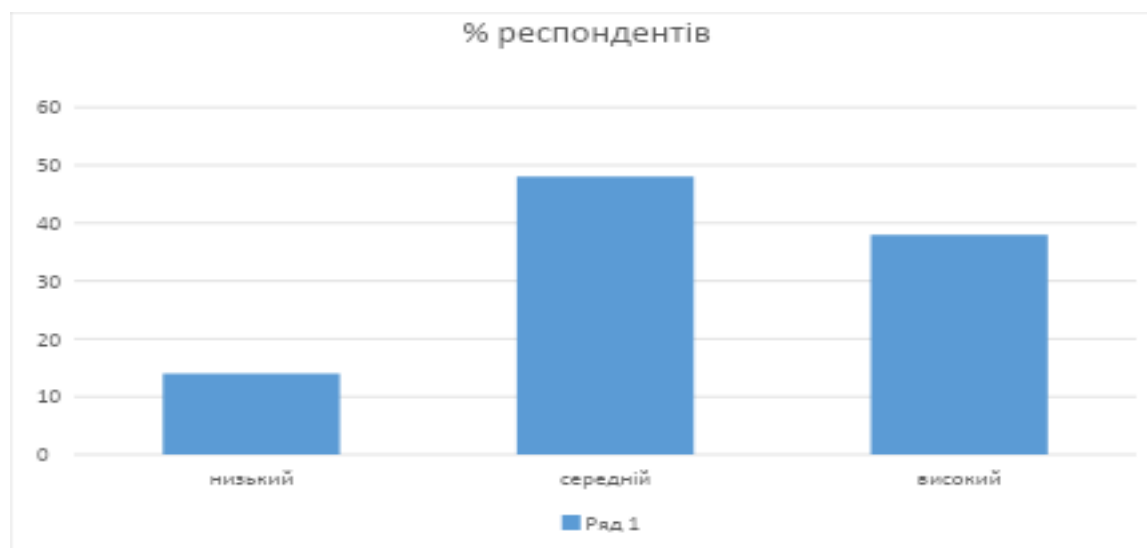


Рис.3.3.Розподіл респондентів за рівнем ЕВ (методика МВІ)

Яскраво виражена захисна тенденція: низький КП майже гарантовано пов'язаний з високим ЕВ. Середній КП: переважно забезпечує середній рівень ЕВ, але не завжди. Високий КП: значною мірою знижує ризик високого ЕВ, але не виключає його повністю.

Таблиця 3.5

#### Порівняння рівні КП (методика ERQ) і ЕВ (методика МВІ)

| Рівень КП<br><b>ERQ</b> | Низький<br>ЕВ | Середній<br>ЕВ | Високий<br>ЕВ |  |
|-------------------------|---------------|----------------|---------------|--|
| Низький                 | 0%            | 1,7%           | 5,3%          | Практично всі респонденти з низьким КП мають високий ЕВ, що підтверджує захисну роль когнітивної переоцінки.                     |
| Середній                | 7,1%          | 32,1%          | 10,7          | Середній КП дозволяє більшості респондентів залишатися у середньому діапазоні ЕВ, проте частина все одно відчуває високий стрес. |
| Високий                 | 7,1%          | 14,2%          | 21,4%         | Дивовижно, але деякі респонденти з   |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | високим КП мають високий ЕВ – можливо, впливають інші фактори, наприклад висока робоча навантаження чи пригнічення емоцій. |
|--|--|--|--|--|

Комбінація низький КП + високий рівень пригнічення емоцій є найнебезпечнішою для розвитку емоційного виснаження.

Виявлено чіткий взаємозв'язок між рівнем порушень емоційної регуляції (DERS) та показниками емоційного виснаження за (MBI). У респондентів із високим рівнем DERS (>90) переважав високий рівень емоційного виснаження, а також значні труднощі у неприйнятті емоцій, імпульсивності та обмеженому доступі до стратегій регуляції. Респонденти із середнім рівнем емоційної регуляції (DERS) демонстрували переважно середній або високий рівень емоційного виснаження, проте серед них були і ті, хто мав низький рівень емоційного виснаження, що підкреслює індивідуальні відмінності у реакції на стресові фактори. У групі респондентів із низьким рівнем DERS ( $\leq 60$ ) зазвичай спостерігався низький або середній рівень емоційного виснаження, що можна пояснити високою когнітивною переоцінкою та низьким рівнем пригнічення емоцій.

Таким чином, аналіз показує, що чим вищий загальний бал DERS, тим вище рівень емоційного виснаження, особливо коли одночасно проявляються підвищене неприйняття емоцій, імпульсивність та обмежений доступ до стратегій регуляції. Це свідчить про прямий зв'язок між труднощами емоційної регуляції та ризиком професійного вигорання, що має значення для профілактики та психокорекції.

Загалом вибірка характеризується помірним рівнем труднощів емоційної регуляції без виражених клінічних відхилень, при цьому зберігається активне використання як адаптивної (когнітивна переоцінка), так і адаптивної (пригнічення) стратегій, з невеликою перевагою адаптивного способу. Це

створює сприятливі передумови для профілактичної роботи: навіть незначне посилення когнітивної переоцінки та зниження залежності від пригнічення може суттєво знизити ризик професійного вигорання.

З практичної точки зору, отримані дані дозволяють рекомендувати індивідуальні інтервенції, спрямовані на розвиток усвідомлення власних емоцій та формування ефективних стратегій регуляції. Крім того, важливим є впровадження тренінгів з когнітивної переоцінки та управління імпульсами, що сприятиме зниженню емоційного перевантаження та підвищенню професійної ефективності. На рівні організації доцільним є систематичний моніторинг показників DERS та MBI для виявлення груп ризику та надання своєчасної психологічної підтримки.

Наступним етапом дослідження нами було проведено кореляційний аналіз отриманих результатів Додаток Б та таблиця 3.6.

Таблиця 3.6.

### Кореляційний аналіз вигорання і емоційна саморегуляція

| Показник                     | ERQ                   |                              | DERS               |                                      |                |                                    |   |                             |
|------------------------------|-----------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------------------|----------------|------------------------------------|---|-----------------------------|
|                              | Когнітивна переоцінка | Пригнічення вираження емоцій | Неприйняття емоцій | Труднощі у цілеспрямованій поведінці | Імпульсивність | Недостатня емоційна усвідомленість | Обмежений доступ до стратегій регуляції | Недостатня емоційна ясність |
| Емоційне виснаження          |                       |                              |                    | 0,29*                                | 0,32*          |                                    | 0,33*                                   | 0,30*                       |
| Деперсоналізація             | 0,28*                 |                              | 0,37*              | 0,31*                                | 0,33*          | 0,36*                              | 0,33*                                   | 0,42*                       |
| Редукція особистих досягнень |                       |                              | -0,40*             |                                      | -0,38*         | -0,45*                             | -0,37*                                  | -0,45*                      |
| Виснаження                   |                       |                              | 0,39*              | 0,42*                                | 0,51*          | 0,45*                              | 0,52*                                   | 0,54*                       |
| Психологічна дистанція       |                       |                              | 0,46*              | 0,38*                                | 0,58*          | 0,45*                              | 0,58*                                   | 0,58*                       |
| Когнітивні порушення         |                       |                              | 0,50*              | 0,48*                                | 0,54*          | 0,33*                              | 0,51*                                   | 0,53*                       |
| Емоційні                     |                       |                              | 0,53*              | 0,54*                                | 0,61*          | 0,40*                              | 0,62*                                   | 0,62*                       |

|                       |  |  |       |  |       |  |       |       |
|-----------------------|--|--|-------|--|-------|--|-------|-------|
| порушення             |  |  |       |  |       |  |       |       |
| Психологічні скарги   |  |  | 0,42* |  | 0,39* |  | 0,36* | 0,41* |
| Психосоматичні скарги |  |  | 0,35* |  | 0,33* |  | 0,33* | 0,33* |

Примітка: \* – кореляції значущі на рівні  $p < 0,05$

В результаті кореляційного аналізу виявлено, що найбільш стійкі, численні та статистично значущі кореляції ( $p < 0,05$ ) з усіма ключовими негативними показниками формують саме дезадаптивні складові емоційної регуляції – *неприйняття емоцій, труднощі у цілеспрямованій поведінці, імпульсивність, обмежений доступ до регуляторних стратегій та недостатня емоційна ясність*. Таким чином, емоційну дисрегуляцію слід розглядати не як супровідний, а як системоутворювальний чинник розвитку вигорання.

Важливо, що досліджувана група є досить молодою (переважно 20–34 роки), складається головним чином із працівників напрямів підтримки та розробки, з різною тривалістю професійного досвіду та нерівномірним навантаженням, що коливається між жорстко регламентованими графіками й ненормованими умовами роботи. Такий професійний контекст, характерний для ІТ, визначає високу інтенсивність когнітивної діяльності, гнучкі або нестабільні режими зайнятості й залежність від емоційної саморегуляції при взаємодії з клієнтами та командою.

Емоційне виснаження демонструє статистично значущі зв'язки саме з тими характеристиками, які відображають втрату контролю над емоційною поведінкою та дефіцит внутрішніх ресурсів регуляції. Значущість кореляцій із труднощами у цілеспрямованій поведінці, імпульсивністю, обмеженим доступом до стратегій регуляції та недостатньою емоційною ясністю вказує на те, що виснаження формується не лише як наслідок перевантаження, а й як результат неспроможності гнучко керувати власними емоційними станами в умовах стресу. При цьому когнітивна переоцінка і пригнічення емоцій

залишаються статистично незначущими щодо цього компонента, що може свідчити або про їх ситуативний характер, або про недостатню ефективність у довготривалих стресових умовах ІТ-діяльності.

Деперсоналізація виявляє значущі позитивні зв'язки майже з усіма дезадаптивними аспектами емоційної регуляції, включно з неприйняттям емоцій, труднощами у цілеспрямованості, імпульсивністю, недостатньою емоційною усвідомленістю, обмеженим доступом до стратегій регуляції та дефіцитом емоційної ясності. Крім того, на відміну від емоційного виснаження, деперсоналізація статистично значущо пов'язана й із когнітивною переоцінкою, що може вказувати на специфічний компенсаторний механізм: у частини респондентів відсторонене, раціоналізоване переосмислення подій може супроводжувати формування емоційної дистанції та холодності у взаємодії з іншими, а не виконувати адаптивну функцію.

Редукція особистих досягнень формує принципово іншу кореляційну конфігурацію – всі статистично значущі зв'язки з параметрами емоційної регуляції мають негативний напрям. Значущі зворотні кореляції з неприйняттям емоцій, імпульсивністю, недостатньою емоційною усвідомленістю, обмеженим доступом до стратегій регуляції та недостатньою емоційною ясністю означають, що зі зростанням емоційної дисрегуляції різко знижується суб'єктивне відчуття професійної ефективності та власної результативності. Відтак, саме дефіцити емоційної компетентності підривають не тільки психоемоційний стан, але й ядро професійної самореалізації.

Для показника виснаження усі значущі зв'язки припадають на дезадаптивні компоненти емоційної регуляції, причому за своєю силою вони досягають рівня виражених асоціацій. Статистично значущі кореляції з неприйняттям емоцій, труднощами у цілеспрямованості, імпульсивністю, недостатньою емоційною усвідомленістю, обмеженим доступом до стратегій регуляції та недостатньою емоційною ясністю вказують на те, що загальне

виснаження формується як наслідок системної дезорганізації емоційного самоконтролю, а не лише як реакція на об'єктивне навантаження.

Психологічна дистанція також виявляє статистично значущі зв'язки переважно з дезадаптивними параметрами регуляції. Особливо тісними є її кореляції з імпульсивністю, обмеженим доступом до регулятивних стратегій та недостатньою емоційною ясністю. Таким чином, відчуження від роботи, колег і клієнтів у значній мірі є не стільки захисною стратегією, скільки наслідком втрати емоційної керованості та власних переживань.

Практично всі дезадаптивні параметри емоційної регуляції мають із ними статистично значущі позитивні зв'язки з когнітивними та емоційними порушеннями. Особливо показовими є високі кореляції з імпульсивністю, неприйняттям емоцій, труднощами у цілеспрямованій поведінці, обмеженим доступом до стратегій регуляції та емоційною неясністю. Таким чином, порушення уваги, пам'яті, емоційної стабільності та контрольованості емоційних реакцій утворюють єдиний функціональний контур психологічної дезадаптації, тісно пов'язаний із дефіцитами емоційної регуляції.

Психологічні та психосоматичні скарги також статистично значущо корелюють із неприйняттям емоцій, імпульсивністю та обмеженим доступом до регулятивних стратегій. Хоча кількість значущих зв'язків тут менша, їх наявність підтверджує, що емоційна дисрегуляція має не лише суб'єктивний, а й тілесно опосередкований вимір, проявляючись у соматовегетативних симптомах і загальному відчутті погіршення здоров'я.

Сукупність статистично значущих кореляцій демонструє, що саме дезадаптивні механізми емоційної регуляції є центральною психологічною ланкою, яка поєднує емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистих досягнень, психологічну дистанцію, когнітивні та емоційні порушення, а також суб'єктивні психологічні й психосоматичні скарги. Необхідно спрямувати засилля для розвитку емоційної ясності, прийняття

емоцій, контролю імпульсивності та розширення різноманіття регуляторних стратегій як ключових напрямів профілактики професійного вигорання в ІТ-середовищі.

Найбільш показовими виявилися саме ті кореляції, які досягли статистичної значущості, оскільки вони відображають системний вплив ключових проявів емоційної дисрегуляції на формування виснаження. Серед них виразно вирізняються труднощі у цілеспрямованій поведінці, імпульсивність, обмежений доступ до стратегій регуляції та недостатня емоційна ясність.

Емпірично значущі зв'язки цих показників із рівнем емоційного виснаження свідчать, що працівники, які не можуть ефективно підтримувати послідовність дій в умовах стресу або швидко переходять до імпульсивних реакцій, більш схильні до формування внутрішнього виснаження. Подібні труднощі можуть бути пов'язані з високою частотою багатозадачності, характерною для підтримки, або зі швидким темпом роботи над проектами у розробці, де когнітивні ресурси виснажуються особливо швидко.

Значущі кореляції між виснаженням та обмеженим доступом до регулятивних стратегій і недостатньою ясністю емоцій вказують на те, що навіть у висококваліфікованому та когнітивно розвиненому середовищі емоційна компетентність залишається однією з ключових умов психологічної стійкості.

Статистично значущою виявилася також кореляція з неприйняттям власних емоцій, що демонструє важливість прийняття як базової складової емоційної регуляції. В умовах ІТ-сфери, де переважають високі вимоги до раціональності, продуктивності та швидкого прийняття рішень, працівники можуть свідомо чи несвідомо придушувати або ігнорувати емоційні реакції, що в короткостроковій перспективі може здаватися ефективною стратегією, але в довгостроковій – призводить до накопичення емоційного напруження та

виснаження. Значущі кореляції між неприйняттям емоцій та інтегральними показниками виснаження підтверджують цей висновок.

Водночас деякі зв'язки, (між когнітивною переоцінкою чи пригніченням вираження емоцій та виснаженням), залишилися слабкими та статистично незначущими, що може свідчити або про відсутність прямого зв'язку, або про те, що дані стратегії застосовуються непослідовно, поверхнево або ситуативно, особливо в умовах стресового, нерівномірного графіка або ненормованого робочого дня, які присутні у частини респондентів. Окремо варто враховувати, що частина працівників працює в режимі «за задачами», перевищуючи 8–10 годин на день, що загострює взаємозв'язок між неадаптивними аспектами емоційної регуляції та виснаженням.

Аналіз результатів має враховувати методологічні особливості. Використання коефіцієнта Спірмена дозволяє виявляти монотонні асоціації, проте не гарантує лінійності залежностей. Вибірка, хоча й обсягом достатня для базового кореляційного аналізу, є неоднорідною за характером роботи, форматом зайнятості та досвідом. Такі змінні можуть виступати конфаундерами, які впливають як на емоційну регуляцію, так і на виснаження.

Наприклад, ненормований графік, чергування офісної та дистанційної роботи, підвищене навантаження у клієнтських сервісах або маркетингових напрямках можуть посилювати роль імпульсивності чи труднощів у цілеспрямованості як предикторів виснаження. Відсутність контролю за цими факторами унеможлиблює причинні висновки. Підвищення ризику помилок першого роду через множинні порівняння також слід враховувати при інтерпретації значущості окремих зв'язків.

Попри ці обмеження, результати кореляційного аналізу формують узгоджену теоретичну картину, де ключовими психологічними чинниками ризику розвитку емоційного виснаження в ІТ-працівників є не просто наявність стресу, а саме труднощі емоційної регуляції, пов'язані з імпульсивністю,

нечіткістю емоційної інформації, обмеженим доступом до регулятивних стратегій, складністю з підтриманням цілеспрямованої поведінки та неприйняттям емоцій.

Значущість цих зв'язків вказує на потребу у програмах розвитку емоційної компетентності, тренінгах ефективної саморегуляції та інтервенціях, спрямованих на підтримку психологічного благополуччя в ІТ-середовищі

З практичної точки зору результати свідчать про необхідність розвитку когнітивної переоцінки, формування стратегій емоційної регуляції та зниження практики пригнічення емоцій для запобігання вигоранню серед ІТ-спеціалістів. Програми інтервенцій можуть включати тренінги усвідомленості, когнітивно-поведінкову терапію та навчання саморегуляції емоцій для зниження імпульсивності та підвищення емоційної ясності.

Комплексне вивчення емоційної регуляції та професійного вигорання українських ІТ-спеціалістів, здійснене на вибірці з 56 осіб із використанням чотирьох ключових психодіагностичних методик – Maslach Burnout Inventory (MBI), Burnout Assessment Tool (BAT), Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) та Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS), – дозволило отримати цілісну картину емоційного функціонування та професійного стану фахівців галузі, яка працює в умовах високих інформаційних навантажень і підвищеної стресогенності. Важливим є те, що всі методики доповнюють одна одну: MBI та BAT оцінюють рівень професійного вигорання різними концептуальними підходами, ERQ визначає домінування адаптивних чи неадаптивних стратегій емоційної регуляції, а DERS поглиблено відображає дисфункції у сфері емоційної саморегуляції, дозволяючи виявити ті механізми, які лежать в основі розвитку вигорання.

Початкова оцінка за MBI показала нерівномірний, але виражений розподіл трьох ключових вимірів вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. У частини респондентів

спостерігалися високі значення емоційного виснаження, що проявлялися в почутті емоційного спустошення, тривалої втоми та загального перевантаження. Ці дані збігаються з результатами другого інструменту – ВАТ, який продемонстрував, що 17,8 % опитаних перебувають у зоні високого ризику вигорання, а значна частка – у зоні середнього ризику. ВАТ, завдяки своїй багатовимірній структурі, дозволив уточнити, що найбільш уразливими компонентами психічного стану ІТ-фахівців є емоційне та фізичне виснаження, когнітивне пригнічення (зниження концентрації та уповільнення мислення), а також зростаюча тенденція до емоційної дистанції від робочого процесу.

Отримані за МВІ та ВАТ результати продемонстрували велику внутрішню узгодженість: ті респонденти, які мали високі значення емоційного виснаження за МВІ, одночасно демонстрували підвищені загальні бали за ВАТ. Це підтверджує достовірність виявлених тенденцій і дозволяє стверджувати, що вигорання серед ІТ-працівників має комплексний характер і відображається не лише у сфері емоційних переживань, а й у поведінкових та когнітивних реакціях.

Подальший аналіз показав важливий зв'язок між стратегіями емоційної регуляції, які вивчалися за ERQ, і рівнем професійного вигорання. ІТ-спеціалісти, які демонстрували високі показники когнітивної переоцінки, значно рідше повідомляли про виразні симптоми емоційного виснаження. Їхній загальний стан вирізнявся більшою стійкістю до стресу, здатністю відновлювати емоційну рівновагу та переформатовувати негативні ситуації у менш загрозливі. Водночас особи з високими показниками експресивного пригнічення проявляли тенденцію до підвищеної деперсоналізації, відчуженості та емоційного віддалення від робочих завдань, а також мали загалом більше показників вигорання. Це свідчить про те, що придушення емоційної реактивності, характерне для значної частини ІТ-фахівців, які працюють у

середовищі з високими вимогами до самоконтролю, має низьку адаптивність і може виступати предиктором виражених симптомів вигорання.

Особливо високі бали за шкалами недостатнього доступу до стратегій емоційної регуляції, імпульсивності та труднощів у цілеспрямованій поведінці за наявності сильного емоційного збудження виявлялися в тих респондентів, які також продемонстрували підвищені рівні вигорання за МВІ та ВАТ. Це підкреслює, що професійне вигорання не виникає у вакуумі – воно безпосередньо пов'язане з особливостями емоційної саморегуляції, а слабкість цієї системи може виступати не лише наслідком роботи в умовах стресу, а й первинним фактором ризику.

Поєднання результатів чотирьох методик дозволило виявити кілька важливих тенденцій. По-перше, вигорання серед ІТ-фахівців має переважно емоційний характер, однак значна частина респондентів демонструє також когнітивні та поведінкові прояви, що свідчить про системність феномену. По-друге, стратегія когнітивної переоцінки виявилася одним із найсильніших психологічних захисних факторів, тоді як пригнічення емоцій, навпаки, – одним із найбільш виражених ризик-факторів. По-третє, загальні результати за DERS підтвердили, що професійне вигорання найчастіше виникає в осіб, які мають складнощі в опрацюванні емоцій, швидко виснажуються під впливом стресу та не володіють достатнім набором конструктивних стратегій для подолання емоційного напруження.

### **3.4 Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання та розвитку ефективних стратегій емоційної регуляції в ІТ-сфері**

Сучасна ІТ-індустрія характеризується високим рівнем динамічності, складності завдань та інтенсивності робочого навантаження, що неминуче формує специфічні умови для професійного вигорання. Згідно з отриманими

результатами досліджень, значна частина ІТ-спеціалістів демонструє різні прояви емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, що вказує на наявність стресових факторів, які потребують цілеспрямованої профілактичної роботи. Дані, отримані за методиками МВІ та ВАТ, свідчать про наявність у вибірці як високих, так і середніх рівнів вигорання, при цьому ВАТ дозволяє деталізувати когнітивні та емоційні порушення, а також вторинні психологічні та психосоматичні прояви. Аналіз результатів ERQ і DERS дозволяє встановити, що рівень когнітивної переоцінки у середньому по вибірці становить 4.34, що вказує на середню здатність працівників до перефокусування уваги та регуляції емоційного стану через зміну оцінки стресових подій. Середній рівень пригнічення емоцій дорівнює 4.15, що відображає помірний ступінь стримування зовнішньої експресії емоцій, який може корелювати із проявами емоційного виснаження та психологічної дистанції.

Перш за все, аналіз даних свідчить, що формування ефективної когнітивної переоцінки є ключовим чинником у профілактиці емоційного виснаження. Когнітивна переоцінка, як стратегія регуляції емоцій, дозволяє працівникам змінювати сприйняття стресових або конфліктних ситуацій шляхом трансформації негативних автоматичних думок у конструктивні та адаптивні. Практично це може реалізовуватися через тренінги з когнітивної реструктуризації, які спрямовані на розвиток навичок усвідомлення власних когнітивних схем, аналізу власних емоційних реакцій і пошуку альтернативних способів інтерпретації подій. Впровадження таких тренінгів у корпоративне середовище дозволяє не лише знизити рівень емоційного виснаження, але й підвищити здатність співробітників до адаптації в умовах інтенсивного робочого навантаження. Дані, отримані за методикою ERQ, демонструють, що респонденти з високим рівнем когнітивної переоцінки мають тенденцію до нижчих показників емоційного виснаження, що підтверджує наявність

зворотного взаємозв'язку між цими змінними і підкреслює значущість розвитку когнітивних стратегій у профілактиці вигорання.

Крім того, важливим аспектом регуляції емоцій є здатність до усвідомленого вираження або пригнічення емоцій. Аналіз середнього рівня пригнічення емоцій показує, що його значення у вибірці співпадає із середньою величиною когнітивної переоцінки, що свідчить про наявність помірного контролю над зовнішньою експресією почуттів. Водночас, індивідуальні відмінності демонструють, що частина працівників має низький рівень пригнічення, що потенційно пов'язано з високою емоційною реактивністю та ризиком міжособистісних конфліктів, тоді як інша група характеризується високим рівнем стримування емоцій, що може сприяти накопиченню внутрішнього стресу і посилювати психосоматичні прояви. Відповідно, рекомендації повинні включати навчання адекватному вираженню емоцій у безпечному робочому середовищі, де існує можливість конструктивного обговорення складних ситуацій, а також забезпечення доступу до психологічної підтримки.

Емоційна регуляція, як комплексна здатність, потребує уваги не лише до когнітивних стратегій, але й до здатності управляти імпульсивними реакціями, підтримувати цілеспрямовану поведінку та розвивати емоційну усвідомленість. Дослідження, проведене за шкалою DERS, демонструє, що загальний рівень труднощів емоційної регуляції у вибірці варіює від 37 до 137 балів, що свідчить про широке розмаїття індивідуальних здібностей до контролю емоційних процесів. Зокрема, показники неприйняття емоцій коливаються від 6 до 25, що відображає різний рівень толерантності до власних негативних станів. Показники труднощів у цілеспрямованій поведінці коливаються від 4 до 25 балів, демонструючи, що деякі співробітники здатні ефективно концентруватися на виконанні завдань, тоді як інші відчують труднощі у підтриманні послідовності дій під впливом емоційного стресу. Імпульсивність, яка в

діапазоні від 5 до 19 балів, показує, що певна частина респондентів може здійснювати необдумані вчинки під впливом емоцій, що безпосередньо впливає на робочі процеси та взаємодію з колегами. Недостатня емоційна усвідомленість, обмежений доступ до стратегій регуляції та недостатня емоційна ясність варіюють відповідно від 5 до 30 балів, 5 до 25 балів та 6 до 25 балів, що демонструє різний рівень компетентності у сфері усвідомлення, розуміння і контролю власних емоційних станів.

Виходячи з цих даних, профілактика професійного вигорання повинна передбачати комплексний підхід, що включає розвиток когнітивної переоцінки, усвідомленого вираження емоцій та систематичне підвищення навичок емоційної регуляції. Важливим є формування корпоративної культури, яка підтримує відкритість до обговорення емоційних труднощів, надає доступ до психологічних консультацій та коучингових сесій, а також передбачає організаційні заходи, спрямовані на оптимізацію робочого навантаження. Організаційні заходи повинні враховувати не лише тривалість робочого часу, а й інтенсивність завдань, рівень складності проектів та потребу у когнітивній мобілізації. Регулярне планування перерв, можливість дистанційної роботи або “днів відновлення” здатні значною мірою зменшити когнітивне та емоційне виснаження.

Формування навичок усвідомленості та розвитку когнітивних стратегій регуляції також має включати конкретні практичні вправи. Серед них ефективними є медитативні техніки, короткі сеанси релаксації протягом робочого дня, ведення щоденника емоційних станів та досягнень, а також вправи на самоаналіз і рефлексію. Такі практики сприяють підвищенню емоційної ясності та усвідомленості, що, у свою чергу, зменшує прояви імпульсивності, покращує здатність підтримувати цілеспрямовану поведінку та збільшує доступ до стратегій регуляції. Аналіз даних DERS показує, що у співробітників з високими балами за шкалою неприйняття емоцій і обмеженим

доступом до стратегій регуляції найчастіше спостерігається високий рівень емоційного виснаження, що свідчить про необхідність індивідуалізованого підходу до формування ефективних стратегій саморегуляції.

Не менш важливим є впровадження практик соціальної підтримки та взаємодопомоги в колективі. Результати дослідження свідчать, що психологічна дистанція та деперсоналізація можуть частково компенсуватися через наявність ефективної комунікації з колегами, можливість обговорення стресових ситуацій та обміну досвідом щодо подолання складних емоційних станів. Впровадження регулярних командних зустрічей, спрямованих на обговорення робочих викликів та емоційних труднощів, а також підтримка “безпечних просторів” для вираження негативних емоцій дозволяє знизити рівень деперсоналізації та покращити емоційну стабільність співробітників.

Особлива увага має бути приділена психосоматичним проявам стресу, які були виявлені у частини респондентів за методикою ВАТ. Підвищене емоційне навантаження, стримування емоцій і труднощі у регуляції власного емоційного стану безпосередньо впливають на фізичне здоров'я, спричиняючи головний біль, м'язове напруження, порушення сну та інші соматичні симптоми. Відповідно, профілактика повинна включати рекомендації щодо фізичної активності, релаксаційних практик, а також забезпечення умов для оптимального відпочинку та відновлення. Регулярні заняття спортом, короткі прогулянки на свіжому повітрі, практики дихальної гімнастики та прогресивної м'язової релаксації є ефективними засобами зниження психосоматичних проявів стресу і покращення загального стану здоров'я.

Важливим компонентом є також систематичне оцінювання рівня вигорання та емоційної дисрегуляції у співробітників. Використання комбінації методик MBI, ВАТ, ERQ та DERS дозволяє не лише виявити наявність вигорання, а й деталізувати його форми, оцінити когнітивну ефективність, емоційний стан та фізичне здоров'я працівників. Така оцінка дає змогу

своєчасно виявляти групи ризику, коригувати індивідуальні програми підтримки та адаптувати організаційні заходи під потреби конкретного колективу. Профілактика вигорання має бути не одноразовим заходом, а систематичною практикою, що включає регулярний моніторинг, аналіз результатів і впровадження заходів, які відповідають індивідуальним та груповим потребам.

У контексті професійної діяльності ІТ-спеціалістів особливе значення має поєднання когнітивних, емоційних та організаційних стратегій профілактики. Працівники, які демонструють високий рівень когнітивної переоцінки та низький рівень пригнічення емоцій, зазвичай мають менший рівень емоційного виснаження та деперсоналізації. Водночас, ті, хто характеризується високими показниками за шкалами DERS, особливо у таких компонентах, як неприйняття емоцій, обмежений доступ до стратегій регуляції та недостатня емоційна ясність, потребують більш інтенсивного психологічного супроводу та спеціалізованих тренінгів з розвитку навичок саморегуляції. Ця різниця підкреслює необхідність персоналізованого підходу до профілактики вигорання, який враховує індивідуальні особливості психоемоційного стану співробітників.

Таким чином, профілактика професійного вигорання в ІТ-сфері повинна базуватися на комплексному підході, який включає розвиток когнітивної переоцінки, усвідомленого вираження емоцій, навчання навичкам саморегуляції, фізичну активність та релаксаційні практики, організаційні заходи щодо оптимізації робочого навантаження та створення соціально-підтримуючого середовища. Впровадження регулярного моніторингу та оцінки рівня вигорання і емоційної регуляції за допомогою методик MBI, BAT, ERQ та DERS дозволяє своєчасно виявляти групи ризику, адаптувати програми підтримки та оптимізувати робочі процеси. Комбіноване використання когнітивних, емоційних і організаційних стратегій забезпечує зниження рівня емоційного виснаження, покращує психічне та фізичне здоров'я працівників,

підвищує продуктивність і сприяє розвитку адаптивної професійної компетентності.

Реалізація цих рекомендацій потребує системного підходу як на рівні організації, так і на рівні окремого працівника. На організаційному рівні необхідно впроваджувати політику підтримки психічного здоров'я, забезпечувати доступ до тренінгів і консультацій, оптимізувати робоче навантаження та створювати умови для конструктивного обговорення емоційних станів. На індивідуальному рівні важливо розвивати навички когнітивної переоцінки, емоційної регуляції та усвідомленого вираження емоцій, застосовувати практики mindfulness та релаксації, підтримувати фізичну активність і займатися діяльністю, що сприяє відновленню психічних ресурсів.

Таким чином, комплексна профілактика професійного вигорання, орієнтована на когнітивні, емоційні та організаційні аспекти, є ефективним інструментом збереження психічного та фізичного здоров'я ІТ-спеціалістів, підвищення їхньої продуктивності та формування стійкої професійної адаптивності в умовах високих вимог сучасного інформаційного середовища.

### **Висновки до розділу 3**

Проведене дослідження рівня професійного вигорання та особливостей емоційної регуляції серед ІТ-спеціалістів на основі чотирьох методик – Maslach Burnout Inventory (MBI), Burnout Assessment Tool (BAT), Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) та Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS) – дозволяє сформулювати комплексну характеристику психоемоційного стану вибірки та виявити ключові закономірності у взаємозв'язку між стратегіями регуляції емоцій і проявами вигорання.

За результатами МВІ більшість респондентів ( $\approx 74\%$ ) демонструють високий рівень емоційного виснаження, що свідчить про значний рівень психологічного перевантаження. Понад половина учасників ( $\approx 55\%$ ) мають високий рівень деперсоналізації, що проявляється у зниженні емоційної включеності та відчуженості від колег та професійних обов'язків. Водночас показник редукції особистих досягнень варіює: велика частина респондентів перебуває у середньому діапазоні, що свідчить про збереження почуття професійної компетентності та задоволення від досягнень, попри високу емоційну напругу.

Дані, отримані за методикою ВАТ, доповнюють картину МВІ і дозволяють більш багатовимірно оцінити прояви вигорання. Так, загальний рівень вигорання у більшості респондентів визначено як низький або середній, водночас у невеликої групи спостерігається високий або дуже високий рівень. ВАТ дає змогу оцінити не лише класичні симптоми вигорання – виснаження та психологічну дистанцію, але й когнітивні та емоційні порушення, а також вторинні прояви стресу, включаючи психосоматичні та психологічні скарги. Це підкреслює індивідуальний характер вигорання та необхідність персоналізованого підходу до профілактики.

Аналіз даних ERQ, що оцінює стратегії емоційної регуляції, показав, що середній бал по когнітивній переоцінці становить 4.34, а по пригніченню вираження емоцій – 4.15. Це свідчить про помірну здатність респондентів використовувати адаптивні стратегії регуляції емоцій і водночас певну схильність до пригнічення емоційних реакцій. Встановлено, що в учасників з високим емоційним виснаженням за МВІ та ВАТ показники когнітивної переоцінки були нижчими, тоді як ті, хто демонстрував середній або низький рівень вигорання, відзначалися більш високим рівнем когнітивної переоцінки. Це підтверджує наявність негативного взаємозв'язку між здатністю до когнітивної переоцінки та інтенсивністю емоційного виснаження.

За методикою DERS загальні бали варіювалися від 37 до 137, що дозволяє виділити групи з низьким, середнім та високим рівнем труднощів емоційної регуляції. Респонденти з високими показниками DERS одночасно демонструють високий рівень емоційного виснаження та психологічної дистанції, підкреслюючи, що порушення здатності ефективно регулювати емоції є важливим предиктором професійного вигорання. Середньо- та низькоризикові учасники характеризуються більш стабільними стратегіями емоційної регуляції та нижчим рівнем когнітивних та емоційних порушень.

Комплексний аналіз даних показує, що вигорання в ІТ-сфері є мультифакторним явищем, яке одночасно включає емоційне виснаження, деперсоналізацію, когнітивні та емоційні порушення, вторинні психосоматичні прояви. Найбільш вразлива група – це респонденти з високим EE та DP за MBI, високим рівнем виснаження та психологічної дистанції за BAT, низьким показником когнітивної переоцінки та високими труднощами емоційної регуляції за DERS.

## ВИСНОВКИ

У ході теоретичного аналізу було систематизовано сучасні підходи до розуміння емоційної регуляції та професійного вигорання, що дозволило розкрити їхню структуру, психологічні механізми та взаємозв'язок у контексті діяльності ІТ-спеціалістів. Емоційна регуляція розглядається як багаторівневий процес управління емоційними станами, який визначає адаптивність поведінки в умовах стресу, тоді як вигорання постає як комплексний феномен, що включає емоційне виснаження, психологічну дистанцію, зниження мотивації та порушення когнітивного функціонування.

Теоретичний огляд підтвердив, що особливості ІТ-сфери – інтенсивність роботи, інформаційне перевантаження та високі когнітивні вимоги – створюють передумови для розвитку вигорання, а ефективні стратегії емоційної регуляції є ключовим ресурсом збереження психоемоційної стабільності працівників. Професійне вигорання у представників ІТ-сфери є багатовимірним феноменом, що поєднує емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності, та характеризується специфічними когнітивними та поведінковими проявами, пов'язаними з особливостями роботи у цифровому середовищі. Вивчення цих особливостей є важливим для розробки ефективних програм психологічної підтримки та профілактики вигорання у високотехнологічних галузях.

Нами було емпірично виявлено рівень професійного вигорання серед ІТ-спеціалістів. Перш за все, результати продемонстрували, що серед ІТ-спеціалістів найбільш вираженим компонентом вигорання є емоційне виснаження. Відповідно до даних, значна частина (74%) респондентів мали високий рівень емоційного виснаження, що свідчить про значне психологічне навантаження та підвищений ризик професійного стресу. Паралельно, аналіз деперсоналізації показав, що понад половина учасників ( $\approx 55\%$ ) демонструють

високий рівень відчуженості, що проявляється у зниженні емоційної включеності в роботу та дистанціюванні від колег і клієнтів. Рівень редукції особистих досягнень у більшості респондентів перебував у середньому діапазоні, що свідчить про збереження почуття компетентності та задоволення від професійних досягнень навіть за умов високого емоційного навантаження.

Було емпірично досліджено взаємозв'язок когнітивної переоцінки та показників емоційного виснаження. Аналіз стратегій емоційної регуляції показав помірну здатність IT-спеціалістів до адаптивного переформулювання стресових ситуацій, але водночас демонструє певну схильність до пригнічення емоційних проявів. Важливим спостереженням є те, що респонденти з високим рівнем емоційного виснаження мали нижчі показники когнітивної переоцінки, а ті, хто характеризувався середнім або низьким рівнем вигорання, мали більш високі показники когнітивної переоцінки.

Отримані результати чітко демонструють, що раціональне переосмислення є фактором, який знижує ризик розвитку емоційного виснаження та психологічної дистанції, а також сприяє збереженню суб'єктивного відчуття професійної ефективності. Натомість інтенсивне стримування емоцій пов'язане зі зростанням деперсоналізації та негативних емоційних станів, що у подальшому формує базу для виражених проявів вигорання. Особливу роль відіграють труднощі емоційної регуляції: нечіткість емоційних переживань, імпульсивність, проблеми із зосередженням та обмежений доступ до внутрішніх регуляційних ресурсів чітко корелюють із підвищеним рівнем виснаження та дезадаптації. Таким чином, виявлені закономірності підтверджують, що саме якість емоційної регуляції визначає стійкість працівників до професійного стресу.

Нами було розроблено практичні рекомендації щодо профілактики вигорання та розвитку ефективних стратегій емоційної регуляції у IT-сфері. Комплексна профілактика професійного вигорання, орієнтована на когнітивні,

емоційні та організаційні аспекти, є ефективним інструментом збереження психічного та фізичного здоров'я ІТ-спеціалістів, підвищення їхньої продуктивності та формування стійкої професійної адаптивності в умовах високих вимог сучасного інформаційного середовища.

## Список використаних джерел

1. Авраменко М.В. Психологічні детермінанти професійного стресу підприємців сфери торгівлі: дис. ...доктор філософії: 053 психологія. Київ. Держ.тог.-екон.ун-т., 2023. 219 с.
2. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: навч.-метод. посібник. Київ. Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2023, 124 с.
3. Кириченко Т.В. Психологічний зміст саморегуляції особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки.* 2017. Вип. 3(1). С. 65-71
4. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* 2012. Вип.2 (1). С. 444-452.
5. Перція Л. ОБГРУНТУВАННЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЇ. *Вчені записки Університету «КРОК»,* (1(73), 2024. 284–294. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-284-294>
6. Перція Л. ПСИХОЛОГІЧНІ ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПРАЦІВНИКІВ ІТ – КОМПАНІЙ. *Psychology Travelogs,* (1), 2024. 91–102. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-9>
7. Терещенко К.В. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. *Актуальні проблеми психології.* Т. 1 (55). С. 59-65. <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>.
8. Чебикін О. Емоційна регуляція пізнавальної діяльності: концепція, механізми, умови *Психологія і суспільство.* 2017. № 3. С. 86-103

9. Шавиро Г. Психологічні чинники саморегуляції поведінки студентської молоді в процесі соціалізації. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2014. № 1(1). С. 86–90
10. Ющенко І.М., Молчанова С.В. Профілактика професійного вигорання у фахівців ІТ-сфери засобами активного соціально-психологічного навчання. *Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського. Серія: Психологія*. Т. 31 (70). No4. 2000. С. 158-164.
11. Aldao A., Nolen-Hoeksema S., Schweizer S. Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*. 2010. Vol. 30, № 2. P. 217–237. DOI: 10.1016/j.cpr.2009.11.004
12. Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), p.248-287
13. Barrett, Lisa Feldman. (2017). *How Emotions Are Made: The Secret Life of the Brain*. First edition. Houghton Mifflin Harcourt. P.448
14. Boltivets, S., Korolchuk, M., Korolchuk, V., Myronets, S. & Pozdnychev, Y. (2021) Comparative characteristics of stress-resistant and non-stress-resistant individual profiles. *PROPOSITOS Y REPRESENTACIONES*. P.112-119. 9 (2) <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1102>.
15. Bradley, R. T., McCraty, R., Atkinson, M., Tomasino, D., Daugherty, A., & Arguelles, L. (2010). Emotion self-regulation, psychophysiological coherence, and test anxiety: Results from an experiment using electrophysiological measures. *Applied psychophysiology and biofeedback*, 35(4), p.261-283.
16. Brockbank R., Feldon D. F. Cognitive Reappraisal: The Bridge between Cognitive Load and Emotion. *Educ. Sci.* 2024. 14, 870. P.211-230. DOI: 10.3390/educsci14080870
17. Butler E. A., Egloff B., Wilhelm F. H., Smith N. C., Erickson E. A., Gross J. J. The social consequences of expressive suppression. *Emotion*. 2003. Vol. 3, № 1. P. 48–67. DOI: 10.1037/1528-3542.3.1.48

18. Caramanica R., Williams Z. R., Rice S. Expressive suppression as an emotion regulation technique and its potential impact on perceived stress. *Management Science Letters*. 2023. Vol. 13, № 1. P. 1–10. DOI: 10.5267/j.msl.2022.11.002
19. Chun M. M., Golomb J. D., Turk-Browne N. B. A taxonomy of external and internal attention. *Annual Review of Psychology*. 2011. Vol. 62. P. 73–101. DOI: 10.1146/annurev.psych.093008.100427
20. Corbetta M., Shulman G. L. Control of goal-directed and stimulus-driven attention in the brain. *Nature Reviews Neuroscience*. 2002. Vol. 3, № 3. P. 201–215. DOI: 10.1038/nrn755
21. Dolcos F., McCarthy G. Brain systems mediating cognitive interference by emotional distraction. *Journal of Neuroscience*. 2006. Vol. 26, № 7. P. 2072–2079. DOI: 10.1523/JNEUROSCI.5042-05.2006
22. Gallardo Fernández I. M., Saiz Fernández H. (2016). Emotions and communicative acts from the dramatization of everyday situations. An educational intervention proposal in primary education. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 19 219–229. 10.6018/reifop.19.3.267361
23. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books, Inc. Abstract. P.102-108
24. Gross J. Emotion Regulation and Memory: The Cognitive Costs of Keeping One's Cool. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2000. Vol. 79, № 3. P. 410–424. DOI: 10.1037/0022-3514.79.3.410
25. Gross J. J. Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*. 2015. Vol. 26, № 1. P. 1–26. DOI: 10.1080/1047840X.2014.940781
26. Gross J. J., Levenson R. W. Hiding feelings: The acute effects of inhibiting negative and positive emotion. *Journal of Abnormal Psychology*. 1997. Vol. 106, № 1. P. 95–103. DOI: 10.1037/0021-843X.106.1.95

27. Gross J.J., Jazaieri H. Emotion, emotion regulation, and psychopathology an affective science perspective // *Clinical Psychological Science*. 2014. № 2 (4). P. 387–401.
28. Gross, J. J. (1999). Emotion Regulation: Past, Present, Future. *Cognition & Emotion*, 13(5), 551–573.
29. Jones J., Isaacowitz D. M., Ayduk O. Conceal and Don't Feel as Much? Experiential Effects of Expressive Suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2024. P. 813-817. DOI: 10.1177/01461672241290397
30. Kanske P., Heissler J., Schönfelder S., Bongers A., Wessa M. How to regulate emotion? Neural networks for reappraisal and distraction. *Cerebral Cortex*. 2011. Vol. 21, № 6. P. 1379–1388. DOI: 10.1093/cercor/bhq216
31. Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative. P.130-142
32. Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York, NY: McGraw Hill. P.130-140
33. Lumley M. A., Neely L. C., Burger A. J. The assessment of alexithymia in medical settings: implications for understanding and treating health problems. *Journal of Personality Assessment*. 2007. Vol. 89, № 3. P. 230–246. DOI: 10.1080/00223890701629698
34. McRae, K. (2020). Emotional regulation. American Psychological Association, 20, 1–9. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2020-03346-001.pdf> review. *Cognition & Emotion*, 23, 4 – 41.
35. Ochsner K. N., Gross J. J. The cognitive control of emotion. *Trends in Cognitive Sciences*. 2005. Vol. 9, № 5. P. 242–249. DOI: 10.1016/j.tics.2005.03.010  
Richards J.,
36. Senovska, N. & Pryshliak, O. (2020). Developing professional self-regulation of students during pedagogical practice. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 6(4), 679-691.

37. Sheppes G., Suri G., Gross J. J. Emotion regulation and psychopathology. *Annual Review of Clinical Psychology*. 2015. Vol. 11. P. 379–405. DOI: 10.1146/annurev-clinpsy-032814-112739
38. Van Lissa C. J., Keizer R., Van Lier P. A. C., Meeus W. H. J., Branje S. (2019). The role of fathers' versus mothers' parenting in emotion-regulation development from mid–late adolescence: disentangling between-family differences from within-family effects. *Dev. Psychol.* P. 377–389. 10.1037/dev0000612
39. Wang Y., Shangguan C., Li S., Zhang W. Negative Emotion Differentiation Promotes Cognitive Reappraisal: Evidence From Electroencephalogram Oscillations and Phase-Amplitude Coupling. *Human Brain Mapping*. 2024. Vol. 45, № 17. P. 211-240. DOI: 10.1002/ hbm.70092
40. Wang Y.-X., Yin B. A new understanding of the cognitive reappraisal technique: an extension based on the schema theory. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*. 2023. Vol. 17. P. 115-124. DOI: 10.3389/fnbeh.2023.1174585
41. Yu C.-W., Chang J., Haase C. M. Habitual Expressive Suppression of Positive, but not Negative, Emotions Consistently Predicts Lower Well-being across Two Culturally Distinct Regions. *Affect Sci.* 2023. P.684-701. DOI: 10.31219/osf.io/shkyw

# Додатки

## Додаток А

### Таблиця результатів

| №  | Alt                             | Bt               | Ct                           | Dt                                     | Et                 | Ft           | Gt                            | Ht                   | It                 | Jt                    | Kt                    | Lt                         | Mt            | Nt                    | Ot                                       | Pt                         | Qt                                 | Rt  | Sr                          | Tt                                | Ut |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
|----|---------------------------------|------------------|------------------------------|--|--------------------|--------------|-------------------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|---------------|-----------------------|--|----------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-----------------------------------|----|------------------------------------|--|---|--|-----------------------------|--|---------------|--|
| №  | Maslach Burnout Inventory (MBI) |                  |                              | Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) |                    |              | BAT (Burnout Assessment Tool) |                      |                    |                       |                       |                            |               |                       | Шкала трудності емоційної регуляції DERS |                            |                                    |   |                             |                                   |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| №  | Респондент                      |                  |                              | Персоналізація                         |                    |              | Виснаженість                  |                      |                    | Когнітивні порушення  |                       | Емоційні порушення         |               | Психосоціальні скарги |  | Загальний рівень вигорання |                                    | Нездійсненість емоцій                             |                             | Труднощі з емоційними поведінками |    | Недостатня емоційна усвідомленість |  | Обмежений доступ до емоційних стратегій регуляції |  | Недостатня емоційна ясність |  | Загальний бал |  |
| №  | Емоційне виснаження             | Деперсоналізація | Редукція особистих досягнень | Когнітивна переоцінка                  | Пригнічення емоцій | Виснаженість | Психологічна дистанція        | Когнітивні порушення | Емоційні порушення | Психосоціальні скарги | Психосоціальні скарги | Загальний рівень вигорання | Рівень ризику | Нездійсненість емоцій | Труднощі з емоційними поведінками        | Імпульсивність             | Недостатня емоційна усвідомленість | Обмежений доступ до емоційних стратегій регуляції | Недостатня емоційна ясність | Загальний бал                     |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 1  | 19                              | 6                | 41                           | 1.19                                   | 1.25               | 2.75         | 1.00                          | 2.00                 | 1.40               | 3.25                  | 2.20                  | 1.79                       | Низький       | 6                     | 9  | 9                          | 14                                 | 9   | 7                           | 50                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 2  | 30                              | 9                | 40                           | 5.83                                   | 3.75               | 2.88         | 1.00                          | 2.00                 | 2.00               | 3.25                  | 2.80                  | 1.97                       | Низький       | 15                    | 18                                       | 10                         | 9                                  | 17  | 6                           | 79                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 3  | 34                              | 14               | 39                           | 4.33                                   | 3.50               | 2.13         | 1.00                          | 1.00                 | 2.40               | 4.25                  | 3.40                  | 1.63                       | Низький       | 10                    | 9  | 5                          | 9                                  | 9   | 9                           | 47                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 4  | 42                              | 20               | 33                           | 5.00                                   | 3.50               | 4.00         | 2.40                          | 3.40                 | 3.60               | 4.50                  | 3.40                  | 3.39                       | Високий       | 17                    | 12                                       | 13                         | 14                                 | 18  | 13                          | 89                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 5  | 42                              | 15               | 46                           | 5.00                                   | 4.00               | 3.38         | 3.40                          | 1.28                 | 3.00               | 4.50                  | 3.60                  | 2.79                       | Середній      | 12                    | 6  | 11                         | 15                                 | 17  | 10                          | 71                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 6  | 33                              | 19               | 44                           | 5.83                                   | 5.25               | 2.63         | 2.00                          | 1.00                 | 1.00               | 3.50                  | 1.40                  | 1.69                       | Низький       | 7                     | 4  | 4                          | 10                                 | 7   | 5                           | 33                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 7  | 30                              | 19               | 28                           | 6.33                                   | 4.50               | 3.50         | 2.80                          | 3.20                 | 4.20               | 4.75                  | 2.20                  | 3.43                       | Високий       | 25                    | 18                                       | 17                         | 15                                 | 25  | 17                          | 112                               |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 8  | 24                              | 12               | 35                           | 4.67                                   | 4.00               | 2.25         | 1.20                          | 1.40                 | 1.80               | 1.75                  | 1.40                  | 1.68                       | Низький       | 18                    | 9  | 6                          | 14                                 | 11  | 11                          | 71                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 9  | 35                              | 17               | 34                           | 5.00                                   | 4.50               | 4.00         | 4.00                          | 2.60                 | 3.20               | 3.75                  | 2.60                  | 3.45                       | Високий       | 17                    | 14                                       | 9                          | 13                                 | 15  | 9                           | 77                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 10 | 27                              | 17               | 38                           | 3.33                                   | 4.50               | 3.38         | 2.40                          | 2.00                 | 2.80               | 3.00                  | 2.20                  | 2.69                       | Середній      | 21                    | 18                                       | 17                         | 17                                 | 22  | 14                          | 109                               |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 11 | 31                              | 19               | 38                           | 4.33                                   | 4.00               | 1.13         | 2.20                          | 2.20                 | 2.60               | 3.50                  | 2.80                  | 2.09                       | Низький       | 18                    | 13                                       | 11                         | 13                                 | 14  | 9                           | 78                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 12 | 21                              | 12               | 35                           | 4.33                                   | 3.25               | 2.13         | 2.80                          | 2.40                 | 1.40               | 2.25                  | 1.60                  | 2.18                       | Низький       | 18                    | 12                                       | 12                         | 17                                 | 15  | 13                          | 83                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 13 | 30                              | 8                | 38                           | 4.67                                   | 4.25               | 1.75         | 1.20                          | 2.40                 | 1.80               | 4.00                  | 2.80                  | 1.79                       | Низький       | 24                    | 20                                       | 14                         | 11                                 | 18  | 6                           | 91                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 14 | 20                              | 8                | 38                           | 3.83                                   | 3.00               | 1.75         | 1.20                          | 2.40                 | 1.80               | 4.00                  | 2.80                  | 1.79                       | Низький       | 23                    | 20                                       | 13                         | 11                                 | 18  | 6                           | 91                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 15 | 28                              | 14               | 30                           | 3.50                                   | 3.50               | 3.25         | 2.60                          | 3.20                 | 3.40               | 3.25                  | 2.80                  | 3.11                       | Середній      | 21                    | 10                                       | 11                         | 11                                 | 21  | 13                          | 89                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 16 | 41                              | 20               | 34                           | 5.33                                   | 5.75               | 3.75         | 1.20                          | 1.60                 | 1.40               | 4.75                  | 3.00                  | 2.00                       | Низький       | 10                    | 4  | 5                          | 10                                 | 6   | 9                           | 44                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 17 | 38                              | 15               | 40                           | 1.50                                   | 1.25               | 4.00         | 2.80                          | 3.20                 | 3.00               | 3.50                  | 3.80                  | 3.25                       | Високий       | 19                    | 14                                       | 6                          | 13                                 | 15  | 12                          | 78                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 18 | 23                              | 9                | 34                           | 1.83                                   | 2.00               | 1.00         | 1.00                          | 1.00                 | 1.00               | 3.25                  | 2.00                  | 1.00                       | Дуже низький  | 15                    | 7  | 9                          | 17                                 | 13  | 11                          | 72                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 19 | 36                              | 25               | 25                           | 4.00                                   | 4.25               | 3.13         | 3.20                          | 2.40                 | 3.00               | 3.00                  | 1.60                  | 2.99                       | Середній      | 23                    | 18                                       | 15                         | 13                                 | 21  | 11                          | 101                               |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 20 | 29                              | 15               | 37                           | 4.17                                   | 4.25               | 3.25         | 1.20                          | 2.20                 | 2.00               | 4.50                  | 3.40                  | 2.18                       | Низький       | 7                     | 11                                       | 7                          | 13                                 | 9   | 9                           | 58                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 21 | 33                              | 13               | 42                           | 4.33                                   | 4.75               | 2.88         | 1.40                          | 1.80                 | 2.20               | 2.25                  | 2.20                  | 2.07                       | Низький       | 8                     | 13                                       | 9                          | 10                                 | 12  | 7                           | 59                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 22 | 17                              | 7                | 40                           | 3.67                                   | 3.75               | 1.38         | 1.60                          | 1.40                 | 1.60               | 1.75                  | 1.00                  | 1.50                       | Низький       | 11                    | 13                                       | 7                          | 9                                  | 11  | 6                           | 57                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 23 | 42                              | 23               | 19                           | 3.50                                   | 4.25               | 5.00         | 4.00                          | 3.60                 | 5.00               | 5.00                  | 2.20                  | 4.40                       | Дуже високий  | 25                    | 25                                       | 17                         | 25                                 | 30  | 15                          | 137                               |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 24 | 33                              | 13               | 41                           | 2.50                                   | 3.00               | 2.38         | 1.40                          | 2.20                 | 2.60               | 3.00                  | 3.00                  | 2.13                       | Низький       | 13                    | 18                                       | 10                         | 11                                 | 13  | 9                           | 72                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 25 | 34                              | 13               | 36                           | 4.67                                   | 6.75               | 4.13         | 3.20                          | 2.20                 | 4.00               | 3.25                  | 1.20                  | 3.38                       | Високий       | 11                    | 19                                       | 15                         | 11                                 | 18  | 11                          | 89                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |
| 36 | 34                              | 19               | 34                           | 4.67                                   | 6.60               | 3.43         | 3.20                          | 3.20                 | 3.40               | 3.75                  | 1.60                  | 4.44                       | Високий       | 13                    | 13                                       | 8                          | 12                                 | 13  | 9                           | 68                                |    |                                    |  |   |  |                             |  |               |  |

## Додаток В

## Розподіл респондентів (N=56) за рівнем КП

| Рівень КП          | Кількість респондентів | Відсоток від вибірки |
|--------------------|------------------------|----------------------|
| Низький (<3,5)     | 4                      | 7%                   |
| Середній (3,5–5,0) | 28                     | 50%                  |
| Високий (>5,0)     | 24                     | 43%                  |

## Додаток Г

## Розподіл респондентів за рівнем ЕВ

| Рівень ЕВ             | Кількість респондентів | Відсоток |
|-----------------------|------------------------|----------|
| Низький ( $\leq 25$ ) | 8                      | 14%      |
| Середній (26–39)      | 27                     | 48%      |
| Високий ( $\geq 40$ ) | 21                     | 38%      |

## Додаток Д

## Результати рівень DERS

| Рівень DERS           | Кількість респондентів | Відсоток |
|-----------------------|------------------------|----------|
| Низький ( $\leq 60$ ) | 19                     | 34%      |
| Середній (61–90)      | 22                     | 39%      |
| Високий ( $> 90$ )    | 15                     | 27%      |

## Методика DERS

## Інструкція:

Будь ласка, оберіть варіант відповіді, який *найбільше відповідає* тому, що є правдивим для вас.

Майже ніколи – Інколи – Приблизно половину часу – Більшість часу – Майже завжди

## 1–17

| №  | Твердження  | Майже ніколи | Інколи | Приблизно половину часу | Більшість часу | Майже завжди |
|----|---|--------------|--------|-------------------------|----------------|--------------|
| 1  | Я чітко розумію, що я відчуваю  | 5            | 4      | 3                       | 2              | 1            |
| 2  | Я звертаю увагу на те, що я відчуваю                                      | 5            | 4      | 3                       | 2              | 1            |
| 3  | Я сприймаю свої емоції як такі, що переповнюють і виходять з-під контролю | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 4  | Я не маю жодного уявлення про те, що я відчуваю                           | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 5  | Мені важко зрозуміти сенс своїх почуттів                                  | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 6  | Я уважний до своїх почуттів   | 5            | 4      | 3                       | 2              | 1            |
| 7  | Я точно знаю, що відчуваю   | 5            | 4      | 3                       | 2              | 1            |
| 8  | Мені небайдуже те, що я відчуваю  | 5            | 4      | 3                       | 2              | 1            |
| 9  | Я плутаюсь у тому, що відчуваю  | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 10 | Коли я засмучений, я визнаю свої емоції                                   | 5            | 4      | 3                       | 2              | 1            |
| 11 | Коли я засмучений, я злюся на себе за те, що відчуваю це                  | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 12 | Коли я засмучений, мені соромно за те, що я так почуваюся                 | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |

|        |  |   |   |   |   |   |
|--------|--|---|---|---|---|---|
| 1<br>3 | Коли я засмучений, мені важко виконувати роботу                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1<br>4 | Коли я засмучений, я виходжу з-під контролю                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1<br>5 | Коли я засмучений, я вірю, що це триватиме дуже довго                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1<br>6 | Коли я засмучений, я вірю, що врешті-решт почуватимуся дуже пригнічено | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1<br>7 | Коли я засмучений, я вірю, що мої почуття є значущими та важливими     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

### 18–36

| №  | Твердження   | Майже ніколи | Інколи | Приблизно половину часу | Більшість часу | Майже завжди |
|----|--|--------------|--------|-------------------------|----------------|--------------|
| 18 | Коли я засмучений, мені важко зосереджуватися на інших речах                   | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 19 | Коли я засмучений, я відчуваюся так, ніби втрачаю контроль                     | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 20 | Коли я засмучений, я все одно здатний виконувати справи                        | 5            | 4      | 3                       | 2              | 1            |
| 21 | Коли я засмучений, мені соромно за те, що я так відчуваюся                     | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 22 | Коли я засмучений, я знаю, що зможу знайти спосіб почуватися краще             | 5            | 4      | 3                       | 2              | 1            |
| 23 | Коли я засмучений, я відчуваюся слабким  | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 24 | Коли я засмучений, я відчуваю, що можу зберігати контроль над своєю поведінкою | 5            | 4      | 3                       | 2              | 1            |
| 25 | Коли я засмучений, я відчуваюся винним за те, що відчуваю це                   | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |
| 26 | Коли я засмучений, мені важко концентруватися                                  | 1            | 2      | 3                       | 4              | 5            |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 27 | Коли я засмучений, мені важко контролювати свою поведінку                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Коли я засмучений, я вірю, що нічого не можу зробити, щоб почуватися краще          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Коли я засмучений, я дратуюся на себе через те, що так почувуюся                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Коли я засмучений, я починаю дуже погано думати про себе                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Коли я засмучений, я вірю, що все, що я можу зробити, – це «тонути» у своїх емоціях | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Коли я засмучений, я втрачаю контроль над своєю поведінкою                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Коли я засмучений, мені важко думати про щось інше                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Коли я засмучений, я беру час, щоб з'ясувати, що саме я відчуваю                    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 35 | Коли я засмучений, мені потрібно багато часу, щоб почуватися краще                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Коли я засмучений, мої емоції здаються переповнюючими                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Адміністрування опитувальника DERS у сучасних умовах здійснюється за допомогою цифрової системи START, інтегрованої в онлайн-платформу психодіагностики UA-TEST. Такий формат забезпечує стандартизованість процедури, мінімізує ризики помилок під час підрахунку результатів та дає змогу проводити оцінювання дистанційно. DERS є інструментом самооцінювання, тобто передбачає, що респондент самостійно заповнює анкету – у режимі онлайн, очно або в телефонному форматі, коли питання зачитує фахівець. Час, необхідний для заповнення опитувальника, становить у середньому 10–15 хвилин. Принципово важливо, щоб відповіді були

особистими, без стороннього впливу, оскільки це гарантує валідність отриманих показників.

Усі твердження в DERS оцінюються за п'ятирівневою шкалою частотності: «майже ніколи», «іноді», «близько половини часу», «більшу частину часу», «майже завжди». Після завершення опитування система START автоматично підраховує показники й формує електронний звіт, що виключає суб'єктивність інтерпретації на етапі підрахунку сирих балів.

Модель, що лежить в основі опитувальника, ґрунтується на широкому концептуальному підході до емоційної регуляції. Вона охоплює кілька ключових психологічних компонентів:

1. усвідомлення й розуміння емоційних станів,
2. прийняття власних емоцій,
3. здатність поводитися цілеспрямовано та контролювати імпульсивні реакції під час переживання негативних емоцій,
4. доступ до ефективних стратегій регулювання емоційного стану.

Загальний показник емоційної регуляції визначається як сума всіх відповідей за 36 пунктами, що дає можливий діапазон від 36 до 180 балів. Чим вищий результат, тим вираженіші труднощі з емоційною регуляцією. Значення приблизно 74 бали відповідає середньостатистичній нормі для нормотипових вибірок, тоді як показники 118 і вище вказують на суттєву емоційну дисрегуляцію.

У практиці прийнято такі рівні інтерпретації загального показника:

| Бал   | Рівень труднощів |
|-------|------------------|
| 36–43 | Дуже низький     |
| 44–61 | Низький          |
| 62–87 | Середній         |

|         |              |
|---------|--------------|
| 88–105  | Високий      |
| 106–180 | Дуже високий |

Додаток Є

54 ответа

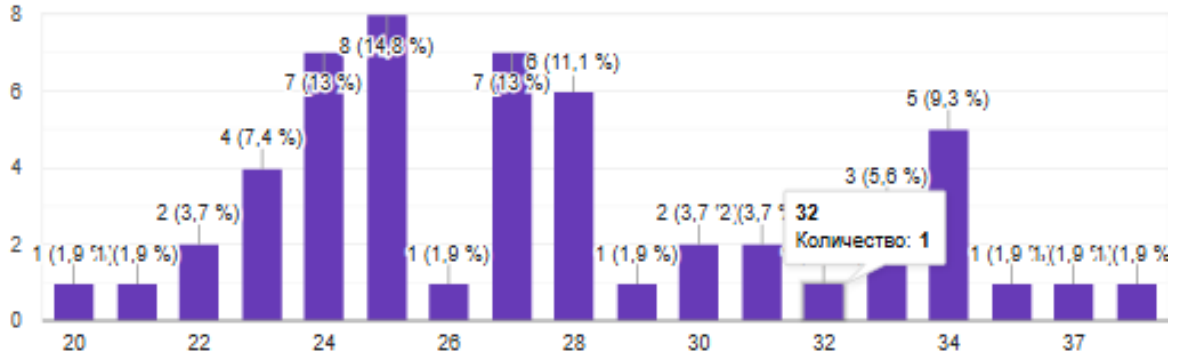


Рис. Є.1 Вік респондентів

Таблиця Є.1

Вік респондентів

| чоловіки | жінки |
|----------|-------|
| 30%      | 70%   |

54 ответа

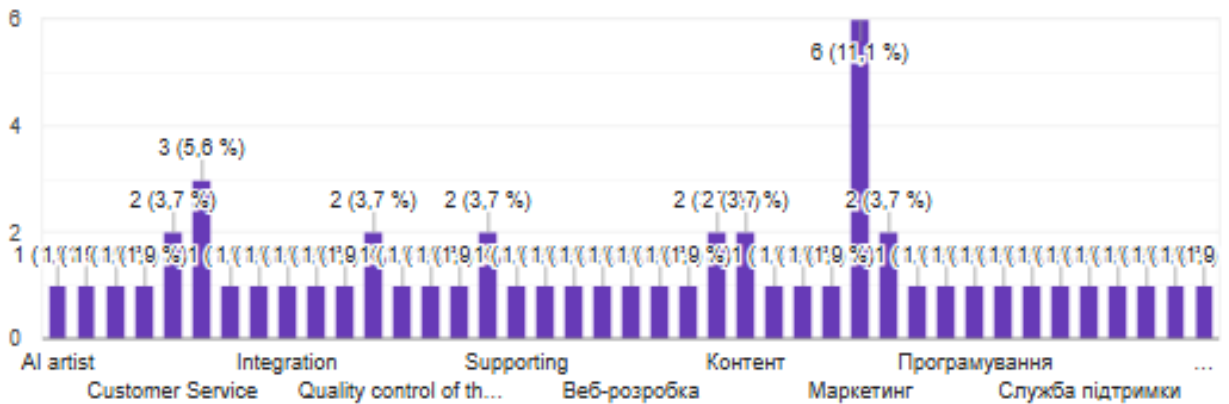


Рис.Є.2 Спеціалізація респондентів

54 ответа

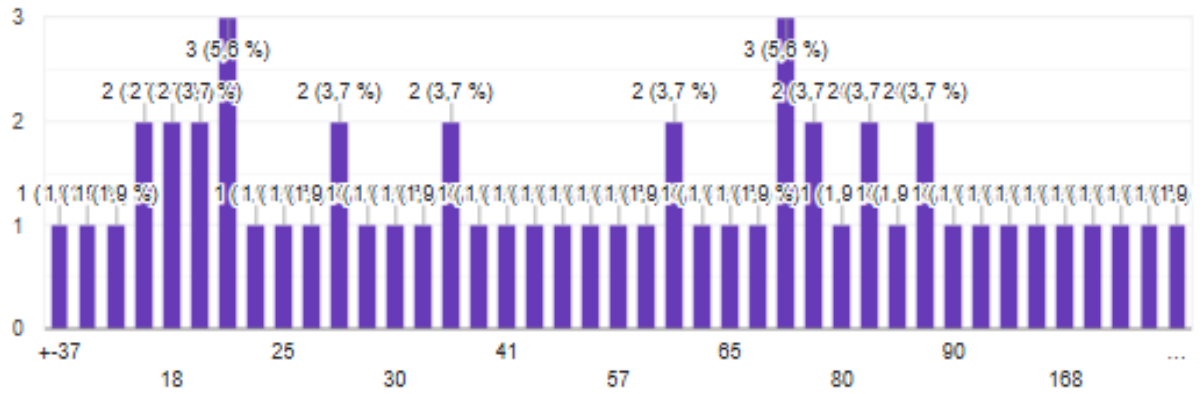


Рис.Є.3 Досвід роботи респондентів



Рис.Є.4 Питання «Який формат вашої роботи»