МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ISSN 3083-6557 print

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Гуманітарні та соціальні науки: сучасні тренди й виклики

Випуск 2 (49), 2025

Київ
2025

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ СЕМІНАР-ТРЕНІНГ

“Мій спокій – моя сила”

(19 вересня 2025 р.)

Оксана БОЙКО
Психологічні особливості професійної мотивації у майбутніх психологів *203*

Надія ХОДЗИЦЬКА
Кіберспорт як інструмент підтримки психічного здоров’я у мирний та воєнний час *206*

Алла ДАКАЛ
Психологічне сприйняття часу особистістю в кризових ситуаціях *208*

Алла ЛИСАКОВА
Невідкладна психологічна допомога дорослим у кризових ситуаціях як чинник збереження психологічної рівноваги *210*

Григорій ДУРАНИК, Святослав КОРСАКЕВИЧ
Студентські аспекти вивчення системоутворюючого поняття стресу в психології *213*

Валерія РЕМЕЗ, Карина СОБЧЕНКО, Ксенія ЗЛАТОВА
Як спокій впливає на фізичне здоров’я та психологічне відновлення людини *215*

Мирослава ЛИТВИНЮК, Яна РАЄВСЬКА
Коучингові технології як засіб профілактики криз професійного розвитку *217*

Олександра КРАСОВИЦЬКА
Психологічні особливості подолання комплексної травми у дорослих: інтеграція підходів Пітера Уокера та Аріель Шварц у контексті сучасної психотерапевтичної практики *220*

Любов ТАРАНЕНКО
Особливості корекційної роботи емоційних станів у осіб з травматичним досвідом через волотерапію *223*

Інна МИРОНЧИК
Залученість як ресурс ментального здоров’я: психопрофілактика вигорання серед працівників ІТ-сфери *227*

Ольга РИДЗЕВСЬКА
Вплив творчої самореалізації на соціально-психологічну адаптацію особистості *230*

Сергій ЛЯШЕНКО
Функціональна специфіка лінгвістичних термінів їхній ролі як інструментів наукового пізнання *233*

Олена ПРОХОРОВА
Емоційні стани у контексті травматичного досвіду: сучасні теоретичні підходи та орієнтири психосоціальної підтримки *238*

Інна МИРОНЧИК
магістрантка 2 курсу, спеціальність 053 психологія,
ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна Академія управління персоналом", м. Київ
ORCID: 0009-0003-4784-6054

Науковий керівник:
***Святослав КОРСАКЕВИЧ**, PhD з психології, доц. кафедри психології МАУП*

ЗАЛУЧЕНІСТЬ ЯК РЕСУРС МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я: ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

Вступ

Інформаційна сфера, попри інноваційний прогрес, залишається однією з найвразливіших у психологічному плані. Постійне перебування в середовищі високої інтенсивності, багатозадачності, швидкоплинності дедлайнів і вимог до когнітивної гнучкості — чинники, що невпинно виснажують емоційний ресурс спеціалістів. Не менш небезпечними є розмиті часові межі між роботою і відпочинком, що провокують порушення балансу "життя – робота" та зниження рівня особистого благополуччя.

На тлі цього особливої актуальності набуває вивчення факторів, які підтримують внутрішню стійкість працівника. Одним із таких ресурсів є залученість до праці — психологічний стан, у якому людина відчуває натхнення, зацікавленість, енергію та смислову включеність у професійну діяльність.

Мета

Метою дослідження було з'ясування ролі залученості як захисного чинника ментального здоров'я та аналіз її взаємозв'язків із професійним вигоранням і мотиваційними орієнтаціями у представників IT-сектору.

Теоретичне підґрунтя

Наукова література засвідчує, що професійне вигорання формується поступово і тісно пов'язане з незбалансованістю між ресурсами та вимогами праці. К. Маслач описує вигорання як триєдність: емоційне виснаження, цинічне ставлення до праці (деперсоналізація) і зниження професійної самооцінки [3, с. 48].

Натомість у моделі JD-R (Job Demands–Resources) залученість виступає не лише емоційним противаговим станом, а й чинником, що опосередковує вплив робочих навантажень на психологічне виснаження [1, с. 273]. Працівники, які зберігають внутрішню мотивацію, ініціативність і відчуття сенсу, виявляють більшу стресостійкість, менше схильні до вигоряння та мають вищу якість життя.

Також важливим є рівень мотиваційної установки: орієнтація на досягнення пов'язана з гнучкістю і стійкістю, тоді як мотивація уникнення невдач часто супроводжується внутрішньою напругою, уникненням відповідальності, тривожністю [4, с. 89].

Методологія дослідження

Для реалізації мети було проведено емпіричне дослідження на вибірці з 47 представників IT-галузі (віком від 23 до 42 років). Серед учасників були програмісти, дизайнери, менеджери проєктів, HR-фахівці. Усі респонденти надали згоду на участь у дослідженні, яке проводилось онлайн через Google-форму.

Методики:

- Utrecht Work Engagement Scale (UWES) — для діагностики рівня залученості (життєва енергія, захопленість, поглиненість);
- Maslach Burnout Inventory (MBI) — для вимірювання інтенсивності вигорання;
- Мотиваційна діагностика (Мехрабіан) — для визначення переважної мотиваційної орієнтації.

Дані опрацьовано за допомогою коефіцієнтів кореляції Пірсона, t-критерію Стьюдента та описової статистики.

Результати

Аналіз показав наявність сильного оберненого зв'язку між залученістю та емоційним виснаженням ($r = -0{,}59$, $p < 0{,}01$), а також негативну кореляцію між життєвою енергією та відчуттям редукції професійної значущості ($r = -0{,}44$, $p < 0{,}05$).

Мотивація досягнення виявилась позитивно пов'язаною із високим рівнем залученості ($r = 0{,}49$), а мотивація уникнення невдач — із деперсоналізацією ($r = 0{,}51$) та вигоранням загалом ($r = 0{,}46$) [4, с. 90].

Також виявлено, що працівники з гібридною або дистанційною формою зайнятості частіше демонструють коливання емоційного фону та нижчу поглиненість у процес, що потребує додаткової підтримки з боку організацій.

Висновки

Залученість до праці виконує роль внутрішнього емоційного стабілізатора, знижує прояви емоційного вигорання та сприяє збереженню мотиваційного ресурсу. Водночас мотивація уникнення невдач потребує корекції, оскільки в довготривалій перспективі є деструктивною для ментального здоров'я.

Практичні рекомендації

На основі дослідження запропоновано:

- впровадити скринінгові опитувальники з виявлення рівня залученості й вигорання;
- проводити тренінги розвитку внутрішньої мотивації та ресурсного мислення;
- запровадити гнучкі підходи до планування робочого навантаження з урахуванням психоемоційного стану працівників.

Джерела

1. *Bakker, A. B., & Demerouti, E.* (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
2. *Куценко Л. О.* Емоційне вигорання у представників професій "людина – людина" та шляхи його профілактики. Київ: НПУ ім. Драгоманова, 2020.
3. *Маслач К., Лейтер М. В.* Правда про вигоряння. Харків: Віват, 2021.
4. *Пеліпенко О.* Психодіагностика мотиваційних орієнтацій. Дніпро: УДПУ ім. Тичини, 2022.
5. *Stetsenko O.* Psychological features of burnout among IT workers. International *Journal of Innovative Technologies in Social Science*, 2021, №1(29), 70–76.