

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології

Кафедра психології
Поліщук Євдокія Леонідівна

УДК 159.9

Кваліфікаційна робота

Психологічні особливості професійної ідентичності працівників ІТ-компаній
під час війни

053 «Психологія»
«Організаційна психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело Є.Л.Поліщук

Науковий керівник (консультант) Сингаївська Ірина Валентинівна,
кандидат психологічних наук, професор

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ.....	6
1.1. Поняття професійної ідентичності: структура, етапи формування	6
1.2. Психологічні чинники, що впливають на професійну ідентичність.	13
1.3. Особливості професійної ідентичності працівників ІТ-сфери.....	19
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЙ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	27
2.1. Організація та методи дослідження особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни	27
2.2. Результати дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни	35
Висновки до розділу 2	46
РОЗДІЛ 3 ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДТРИМКИ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ.....	48
3.1. Програма підтримки професійної ідентичності для працівників ІТ-сфери	48
3.2. Оцінка динаміки змін у професійній ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни.....	53
3.3. Психологічні інструменти для підтримки професійної ідентичності в умовах війни	64
Висновки до розділу 3	69
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ.....	83

ВСТУП

У сучасних умовах війни професійна ідентичність працівників, особливо в ІТ-сфері, набуває нових значень та форм. ІТ-компанії часто стають важливим елементом економічної стабільності, а їхні співробітники стикаються не лише з професійними викликами, але й з емоційним навантаженням, пов'язаним із воєнними подіями. Дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності в цих умовах є актуальним для розуміння змін, що відбуваються у професійній самосвідомості, а також для створення стратегій підтримки фахівців у кризових ситуаціях.

Професійна ідентичність працівників ІТ-сфери має свої специфічні характеристики, пов'язані з високим рівнем стресостійкості, адаптивності до змін та орієнтацією на інновації. Проте війна створює нові ризики для цієї групи, впливаючи на стабільність професійного самовизначення та мотивацію до роботи. Дослідження цих аспектів дозволить виявити механізми адаптації працівників до нових реалій.

Особливу увагу слід приділити впливу соціально-психологічних факторів, таких як зміна умов праці, ризик втрати роботи, необхідність релокації та емоційне навантаження. Вивчення цих аспектів сприятиме розробці практичних рекомендацій для психологічної підтримки працівників ІТ-сфери та забезпечення їхньої ефективної професійної діяльності в умовах війни.

Актуальність теми зумовлена також тим, що ІТ-сектор є одним із ключових для економіки України, а забезпечення психологічного благополуччя його працівників є стратегічно важливим завданням. Це дослідження спрямоване на розуміння змін у професійній ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни та визначення чинників, що впливають на її збереження та розвиток.

Мета дослідження: Дослідити психологічні особливості професійної ідентичності працівників ІТ-компаній у контексті воєнних умов та визначити чинники, що впливають на її формування та підтримку.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз професійної ідентичності та визначити її психологічні особливості.
2. Здійснити емпіричне дослідження особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-компаній.
3. Розробити програму та рекомендації щодо психологічної підтримки працівників ІТ-компаній під час війни.

Об'єкт дослідження: Професійна ідентичність працівників ІТ-компаній під час війни.

Предмет дослідження: Психологічні особливості розвитку та збереження професійної ідентичності працівників ІТ-компаній в умовах стресу та кризових ситуацій.

Методи дослідження: Для досягнення мети та реалізації завдань було використано комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, порівняння для розкриття сутності та визначення базових понять досліджуваної проблеми, структурування, моделювання для вивчення поняття професійної ідентичності, її складових та психологічних особливостей; емпіричні – включене лонгітюдне спостереження, анкетування, бесіда, інтерв'ю, психодіагностичні методики, констатувальний експеримент для кількісної оцінки рівня професійної ідентичності, стресостійкості та емоційного вигоряння працівників.

Наукова новизна одержаних результатів:

уперше:

- досліджено вплив війни на психологічні особливості професійної ідентичності працівників ІТ-компаній;
- визначено ключові фактори, які сприяють підтримці професійної ідентичності в умовах воєнного стану;

- розроблено практичні рекомендації щодо психологічної підтримки фахівців ІТ-сфери.

удосконалено:

- підходи до вивчення професійної ідентичності у кризових умовах та нестабільному соціальному середовищі.

дістали подальшого розвитку:

- теоретичні уявлення про вплив екстремальних зовнішніх факторів на професійну самототожність та шляхи її збереження в умовах війни.

Практичне значення: Результати дослідження можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки працівників ІТ-компаній, що дозволить зберегти їхню професійну ідентичність та ефективність у кризових умовах.

Структура роботи: Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (77 найменування) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 101 сторінка, основний обсяг – 73 сторінок. Робота містить 6 таблиць, 6 рисунків, 6 додатків (на 19 сторінках).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

1.1. Поняття професійної ідентичності: структура, етапи формування

Роблячи аналіз поняття «професійної ідентичності» розглянемо поняття «ідентичність». На сьогодні поняття ідентичності є одним із найпоширеніших у соціально-гуманітарних науках. Його досліджують представники різних галузей: психологи, соціологи, лінгвісти, філософи, економісти та інші фахівці. Спочатку ідентичність не мала чітких дисциплінарних меж, охоплюючи одночасно індивідуальні, соціальні, культурні та політичні аспекти.

Різноманіття підходів до трактування ідентичності настільки широке, що іноді цей термін використовується в протилежних значеннях. Ідентичність може означати внутрішню індивідуальність, своєрідне «ядро» людини, яке робить її унікальною й відрізняє від інших. Водночас вона може інтерпретуватися як тотожність із певною групою чи як позиція в соціальному просторі, зокрема здатність бути ідентифікованим або категоризованим із погляду владних структур.

Психологічне вивчення ідентичності почалося завдяки американському психологу Вільяму Джемсу, який у 1890 році у своїй праці «Принципи психології» представив концепцію Самості. Він розглядав особистість як послідовне й несуперечливе утворення. Джемс виділив два аспекти ідентичності [10, с. 87]:

- Особистісний аспект (I), який формує почуття індивідуальної самототожності.
- Соціальний аспект (Me), що представляє різноманіття соціальних ролей і Я-образів індивіда.

Ці аспекти є взаємодоповнювальними складовими цілісної системи Самості (*self*). Основні характеристики ідентичності, за Джемсом, включають:

- Континуальність (збереження особистості упродовж часу).
- Творче начало.
- Неперервність у процесі постійних змін.

На думку Г. Гартмана, ідентичність – це саморепрезентація, тобто уявлення людини про власне тілесне Я, рольові образи та установки щодо себе. Він трактує ідентичність як результат синтезуючої функції, яка виникає на межі «єго» й «оточення». Гармонійний розвиток особистості, за його словами, відбувається через диференціацію та інтеграцію: розмежування єго й ід із подальшим формуванням ідентифікацій суперего.

Р. Шпітц вважав, що формування ідентичності пов'язане з раннім періодом розвитку, коли немовля перебуває в психологічному симбіозі з матір'ю. М. Малер зазначала, що основою становлення особистісної ідентичності є процес відокремлення від цілісності, яка представлена злиттям із матір'ю. У своєму розвитку дитина проходить симбіотичну фазу, що ґрунтується на базовій довірі, а потім переходить до стадії сепарації-індивідуації [41].

Цей багаторівневий процес включає:

- Формування стабільних внутрішніх репрезентацій.
- Диференціацію Я.
- Подальше порівняння та розрізнення цих репрезентацій.

Таким чином, становлення ідентичності є тривалим і поетапним процесом, що охоплює взаємодію індивідуальних, соціальних і культурних чинників.

Ідентичність, згідно з психосоціальним підходом Е. Еріксона, є центральним елементом життєвого циклу кожної людини. Вона формується як психологічний конструкт у підлітковому віці, і її якісні характеристики визначають здатність особистості ефективно функціонувати у дорослому житті. Ідентичність забезпечує здатність індивіда поєднувати особистий та соціальний досвід, підтримуючи власну цілісність і суб'єктність у світі, що постійно змінюється.

Дж. Марсія, розвиваючи ідеї Е. Еріксона, запропонував власну концепцію, яка фокусується на аспекті вирішення завдань, пов'язаних із становленням ідентичності. Згідно з його підходом, навіть найменші проблеми, які підлітки вирішують у процесі життя, роблять свій внесок у формування ідентичності. На думку Марсія, ідентичність проявляється через спостережувані патерни вирішення проблем. У процесі ухвалення рішень щодо себе та свого життя підліток поступово формує структуру ідентичності, краще усвідомлює свої сильні та слабкі сторони й визначає цілеспрямованість власного існування [73].

Ключовим внеском Марсія стало виділення чотирьох так званих «статусів ідентичності» – способів розв'язання проблем, пов'язаних із становленням особистості. Це дозволило конкретизувати теоретичну концепцію Еріксона. До цих статусів належать:

1. Досягнення ідентичності – стан, коли індивід успішно визначив свої цінності, цілі та позиції, ухваливши важливі життєві рішення.
2. Передвизначеність – ситуація, коли особа приймає ідентичність, запропоновану іншими (наприклад, сім'єю або суспільством), без глибокого особистісного дослідження.
3. Дифузія ідентичності – відсутність чітких цілей і переконань, що призводить до розгубленості та невизначеності.
4. Мораторій – період активного пошуку, коли індивід ще не визначився, але перебуває в процесі дослідження можливостей [74].

Таким чином, концепція Марсія деталізує процеси формування ідентичності, підкреслюючи їхню динамічність і значущість у контексті особистісного розвитку.

У межах бігевіоризму особистісний рівень аналізу міжгрупової взаємодії залишався мінімальним, оскільки основна увага дослідників зосереджувалася на впливі ситуаційних факторів на розвиток міжгрупових процесів. Водночас соціальна ідентичність як психологічне явище знайшла відображення в роботах М. Шеріфа. Вона розглядається як наслідок

усвідомлення індивідом своєї належності до певної групи, що формується під впливом реальних міжгрупових взаємодій.

М. Шеріф був одним із перших, хто розпочав систематичне вивчення групової та міжгрупової поведінки. Він використовував термін «ідентичність» для позначення групової приналежності. На його думку, міжгрупова поведінка як психологічний феномен виникає, коли представники однієї групи взаємодіють з іншою групою або її членами, як індивідуально, так і колективно, на основі своїх групових ідентичностей.

У парадигмі символічного інтеракціонізму важливий внесок зробив американський соціальний психолог Ч. Кулі, який наголосив на значенні суб'єктивно інтерпретованого зворотного зв'язку від інших людей як ключового джерела інформації про власне «Я». У 1912 році Ч. Кулі запропонував теорію «дзеркального Я», у якій стверджував, що уявлення людини про те, як її сприймають оточуючі, значно впливає на формування її самооцінки та самосприйняття [70].

На думку Ч. Кулі, поняття «Я-концепція» фактично тотожне ідентичності, адже воно відображає уявлення особистості про саму себе, що формується під впливом суб'єктивного відображення думок інших людей.

У сучасних дослідженнях професійна ідентичність виступає ключовим критерієм професійного розвитку особистості та основною характеристикою суб'єкта праці. За твердженням Ю. Поваренкова, виділення цього поняття стало можливим завдяки його розмежуванню з такими конструктами, як професійна Я-концепція, професійні установки та переконання.

Стосовно професійної ідентичності, серед науковців немає єдиної думки щодо чіткого часового періоду її формування. Однак більшість дослідників схиляється до того, що професійна ідентичність починає формуватися ще у підлітковому віці, коли відбувається вибір майбутньої професії, і активно розвивається під час здобуття вищої освіти. Питанням формування професійної ідентичності студентів у закладах вищої освіти присвятили свої

дослідження Н. Пілат, Г. Гарбузова, М. Кліщевська, У. Родигіна, В. Сафін та інші [39].

Під час вибору майбутньої професії важливо ідентифікувати себе з нею, враховуючи власні здібності, інтереси та можливості, а також основні вимоги й критерії професії. Д. С'юпер зазначав, що вибір професії пов'язаний із Я-концепцією особистості: людина прагне обрати професію, яка відповідає її уявленням про себе. Л. Шнейдер визначає професійну ідентичність як психологічну категорію, що відображає усвідомлення своєї приналежності до певної професії. Вона формується в процесі професійної освіти та розвитку професійної компетентності.

Дослідниця А. Лукіяничук пропонує розглядати професійну ідентичність як динамічну систему, що формується під час професійної освіти та активного вдосконалення компетентності. Ця система впливає на ціннісно-смыслову сферу особистості й сприяє розвитку професійної майстерності спеціаліста. Для кращого розуміння цього феномену слід проаналізувати його структуру та процес формування компонентів [31, с. 56].

Елементами професійної ідентичності є потреби, інтереси, установки та інші сутнісні характеристики особистості, що знаходять реалізацію впродовж професійного шляху. Досягнення професійної ідентичності забезпечується відповідними знаннями та здібностями, які сприяють активній діяльності, спрямованій на її формування.

Процес становлення професійної ідентичності проходить через кілька етапів. Згідно з Е. Еріксоном, ці етапи повторюють основні стадії соціалізації: довіру, автономію, ініціативність, досягнення, ідентичність, інтимність, творчість та інтеграцію. Одним із важливих аспектів цього процесу є ритуалізоване спілкування, наприклад, захист дисертацій, яке має значний вплив на самосприйняття всіх учасників взаємодії. Завершене формування професійної ідентичності можливе лише за умови гармонійного узгодження її основних елементів, серед яких домінуючим є персоналізація.

Інтегративний характер професійної ідентичності визначає необхідність вивчення психологічних основ її розвитку. Це пов'язано з її значенням як показника психічного здоров'я особистості (Е. Еріксон, К. Горні), здатності до самоактуалізації (А. Маслоу, Г. Балл), емоційного сприйняття власного Я (Е. Фромм) та освоєння психологічного і соціального простору (Т. Титаренко, Е. Еріксон) [47, с. 24].

Аналіз сучасних досліджень професійної ідентичності у вітчизняній науці дозволяє розділити їх на два основні напрями: як складову соціальної ідентичності та як компонент психології професіонала.

Згідно з Г. Брейкуелл, структура ідентичності включає два рівні: змістовий та ціннісний. Змістовий рівень охоплює характеристики, що визначають як соціальну (соціальні ролі, статус, групову приналежність), так і особистісну (цінності, установки, когнітивні стилі) ідентичність. У моделі Брейкуелл відмінності між соціальною та особистісною ідентичністю практично зникають. Ціннісний рівень може змінюватися з часом, оскільки трансформація соціальних цінностей впливає на ціннісну систему особистості.

К. Корсгард, професор філософії Гарвардського університету, у своїй концепції ідентичності виділяє кілька її видів: практичну або персональну ідентичність, ідентичність, що базується на діях, ідентичність, визначену попередніми виборами, ідентичність, яка протиставляється рослинному та тваринному існуванню, ідентичність, пов'язану з належністю до живих істот, гуманізм як практичну ідентичність, ідентифікацію з принципами та з розумом. Ця структура ідентичності формується як у межах індивідуальної особистості, так і в соціальних групах [71].

В. Нуркова пропонує ієрархічну модель системи ідентичності у формі конуса з трьома рівнями. Основу конуса становить соціальна ідентичність, над нею розташовується персональна, а на вершині – автобіографічна. Кожен рівень включає певне коло ідентичності, а їх відмінності зумовлені обсягом і рівнем автобіографічних спогадів, які їх опосередковують.

Формуючи модель професійної ідентичності інтегративної особистості, неминуче виникає питання про рушійні сили, що впливають на структуру ідентичності. Ключову роль тут відіграє процес самоідентифікації. Перед створенням моделі професійної ідентичності інтегративної особистості доцільно спочатку сформулювати модель самоідентифікації.

Е. Еріксон запропонував трьохкомпонентну структуру професійної ідентичності, яка в Я-концепції трактується як сукупність установок на себе. До її складу входять когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. Ідентичність, за його словами, є структурою, що переживається суб'єктивно як відчуття цілісності та неперервності особистості. Л. Шнейдер також виокремлює три основні елементи професійної ідентичності:

- Когнітивний: професійні знання, уміння, переконання та установки.
- Емоційно-ціннісний: емоційне ставлення до своїх переконань, умінь і навичок.
- Поведінковий: готовність особистості до реалізації певної поведінки.

А. Лукіянчук, у свою чергу, додає до структури професійної ідентичності такі компоненти:

- Комунікативний,
- Емоційно-вольовий,
- Емпатійний [31, с. 87].

Взаємодія цих компонентів формує ядро професійної ідентичності – образ професійного «Я». Крім зазначених елементів, цей образ включає навчально-професійну діяльність, академічні компетенції та майбутні індивідуальні риси особистості.

Дослідниця також акцентує увагу на системотворчому змісті професійної ідентичності, до якого входять: професійний інтерес до інноваційного досвіду, когнітивна ініціатива, комунікативна активність і здатність до самопрезентації професійних досягнень [24].

1.2. Психологічні чинники, що впливають на професійну ідентичність.

Психологічні чинники, що впливають на професійну ідентичність, є важливими аспектами у формуванні професійної ролі індивіда, що відображають його взаємодію з навколишнім середовищем, а також процеси самовизначення, самоусвідомлення та самореалізації. Професійна ідентичність – це складний і динамічний процес, який вимагає внутрішнього розуміння себе як представника певної професії, відповідальності за виконання професійних обов'язків і адекватної реакції на виклики, що виникають у роботі.

Психологія розглядає дві основні групи чинників, які впливають на розвиток психічних процесів і явищ: зовнішні та внутрішні. До зовнішніх належать соціальні та природні детермінанти, які формують умови для розвитку особистості, впливаючи на її поведінку та діяльність. Результати їхньої дії можуть бути як позитивними, так і негативними. Внутрішні чинники пов'язані виключно з психічними аспектами внутрішнього світу людини, що формуються протягом життя та виховання.

Професійна ідентифікація – це складний динамічний процес, який передбачає механізми, умови та результати формування професійної ідентичності. Він охоплює прагнення особистості до оволодіння знаннями, навичками самодіагностики, а також до аналізу власних професійно важливих якостей і поведінки. Н. Кривоконь наголошує на важливості етапів професійної самоідентифікації, серед яких: визначення професійного напрямку, готовність до виконання професійних функцій, перехід від репродуктивного виконання завдань до творчого підходу, а також усвідомлення потреби в самопізнанні [22, с.11].

Одним із головних психологічних факторів, які впливають на формування професійної ідентичності, є особистісні особливості індивіда, такі як тип темпераменту, емоційна стійкість, рівень самооцінки, рівень самоусвідомлення та інші. Наприклад, люди з високим рівнем емоційної

стійкості здатні краще адаптуватися до змін у професійній діяльності, сприймати труднощі як тимчасові і переборні. У той час як особистості, які мають низький рівень емоційної стійкості, можуть відчувати сильний стрес від невдач, що призводить до ослаблення професійної ідентичності та труднощів у реалізації професійного потенціалу. Також на формування професійної ідентичності впливає самооцінка. Люди з високою самооцінкою можуть успішніше реалізувати свої професійні амбіції, впевнено реагувати на труднощі, сприймати критику конструктивно і використовувати її для самовдосконалення.

Іншою важливою складовою психологічного впливу на професійну ідентичність є мотивація досягнень. Це може бути як внутрішня мотивація – прагнення до самореалізації, розвитку професійних навичок, досягнення високих результатів у роботі, так і зовнішня – бажання отримати визнання в професійній спільноті або покращити своє соціальне становище. Внутрішня мотивація зазвичай веде до більш стійкої професійної ідентичності, оскільки така людина фокусується на особистісному розвитку та внутрішніх досягненнях. Зовнішня мотивація, зокрема бажання здобути соціальне визнання або матеріальні блага, може бути менш стабільною і впливати на зміну професійної орієнтації в залежності від зовнішніх умов [24, с.102].

Дослідники, зокрема А. Маркова, В. Панок, Т. Титаренко та інші, присвячували увагу характеристикам самоідентифікації в різних професіях. Наприклад, Л. Шнейдер визначає професійну ідентифікацію як єдність із професійною групою та справою, що забезпечує спадковість норм, ролей і статусів особистості.

Українські науковці, серед яких Н. Чепелева та Н. Пов'якель, вважають професійну ідентифікацію невід'ємною частиною професійної самосвідомості. Вони виділяють такі її характеристики: прийняття професійних ролей, цінностей і норм, а також сформовані мотиваційні структури. М. Марусинець додає, що мотиваційна складова є визначальною в

цьому процесі, відрізняючи професійну ідентифікацію від інших видів, таких як етнічна чи вікова.

Суттєвий вплив на професійну ідентичність має також соціальне оточення. Роль сім'ї, друзів, колег по роботі, а також загальні культурні та соціальні норми значною мірою формують уявлення індивіда про професійну роль. Наприклад, підтримка з боку родини або колег по роботі може створити сприятливі умови для розвитку професійної ідентичності. Важливим є також сприйняття професії в суспільстві. Соціальне схвалення або, навпаки, дискредитація певної професії може впливати на те, як людина ставиться до свого вибору, чи відчуває вона гордість за свою професію, чи йде на компроміси, сумніваючись у правильності свого професійного шляху.

Зокрема, дослідники (Г. Гарбузова, Д. Шляков) наголошують на наявності індивідуальних і групових чинників професійної ідентифікації, а також поділяють ці чинники на зовнішні (соціально-економічні умови, соціокультурний контекст) та внутрішні (особистісні якості, професійне самопочуття). Д. Шляков, зокрема, зазначає, що соціально-професійна ідентифікація сприяє розвитку важливих якостей особистості.

М. Марусинець підкреслює, що для формування професійної ідентичності важливими є як зовнішні, так і внутрішні детермінанти. До зовнішніх належать навчальні програми, партнерські стосунки між викладачами й студентами, а до внутрішніх – розвинена «Я-концепція», мотиваційна готовність, самосвідомість та прагнення до професійного зростання [35, с.90].

Не менш важливим фактором є також професійний досвід, що є важливим у процесі формування професійної ідентичності. Досвід успіху в професійній діяльності дозволяє індивіду укріпити свої переконання про свою здатність бути професіоналом і відповідально виконувати свої обов'язки. Позитивні результати діяльності підвищують рівень самооцінки, формують почуття впевненості та ідентифікацію з професією. Натомість досвід невдач

або труднощів може змусити людину сумніватися у власних силах, що може стати перешкодою для розвитку професійної ідентичності.

Загалом, професійна ідентичність формується на основі соціального середовища, особистісних якостей і прагнення до самореалізації. Як зазначає Л. Шнейдер, професійна ідентичність відображається в усвідомленні себе як представника певної професії, а також у здатності ототожнюватися з професійною спільнотою.

Професійні цінності і норми також мають важливе значення для формування професійної ідентичності. Вони визначають, які принципи, ставлення до роботи, поведінки та соціальних ролей важливі для індивіда, який займається певною професією. Якщо цінності особистості збігаються з тими, що притаманні обраній професії, то це сприяє зміцненню професійної ідентичності. Наприклад, люди, які обрали медичну або педагогічну професію, часто мають глибоке відчуття відповідальності, альтруїзму та бажання допомагати іншим, що є основою їхнього професійного самовизначення. Для інших професій, наприклад, у галузі бізнесу або ІТ, можуть бути важливими такі цінності, як інноваційність, прагнення до лідерства, орієнтація на результат [36, с. 96].

Розвиток професійної ідентичності майбутніх спеціалістів, за твердженням Є. Єгорової, визначається поєднанням об'єктивних та суб'єктивних чинників. До об'єктивних детермінант вона відносить такі фактори, як традиції навчального закладу, наявність профільних курсів у навчальних програмах, а також розвиток партнерських стосунків між викладачами і студентами. Це взаємодія з викладачем сприяє формуванню професійної ідентичності, зміцнюючи професійну спрямованість, коригуючи «образ Я», допомагаючи інтеріоризувати професійно-рольові цінності і узгодити їх із власним «Я», а також підвищити професійну самооцінку. Суб'єктивними факторами є розвиток загальної «Я-концепції», зокрема професійної, усвідомлення пріоритетів ціннісно-сміслової сфери, що передбачає орієнтацію на професійні, а не матеріальні цінності [38].

І. Дружиніна, базуючись на наукових дослідженнях, виокремлює ряд чинників, що впливають на розвиток професійної ідентичності, серед яких: професійна обізнаність; емоційно-позитивне сприйняття професії та себе як майбутнього професіонала; сформовані ідеальні професійні образи; усвідомлення приналежності до обраної професії та ототожнення себе з професійною групою; наявність соціальних перспектив у професії; визнання студентом себе майбутнім професіоналом; можливість професійного спілкування зі спеціалістами з професійної спільноти, що дозволяє розвивати професійне мислення та набувати досвіду; прийняття цінностей і норм професійної спільноти; усвідомлення і наявність професійно важливих якостей; володіння професійною термінологією та інформацією про видатних представників професії, а також знання професійних міфів та атрибутів професії.

О. Кокун описав психологічні чинники становлення професійної ідентичності серед студентів різних форм навчання. Він виділяє такі фактори, як ціннісні орієнтації, мотивацію, гнучкість поведінки, прагматичну соціальну активність, творчість, спілкування та прагнення до пізнання. Кеніг підкреслює, що кожен з цих факторів рідко існує в чистому вигляді, а зазвичай поєднується з іншими, утворюючи складну ієрархічну структуру. Також він зазначає, що вплив будь-якого фактора здійснюється через ланцюг опосередкованих дій, і що професійна ідентичність розвивається більш усвідомлено в тісному зв'язку з професійною діяльністю та професійними відносинами [21].

Ю. Стрелков вважає, що важливою внутрішньою передумовою формування професійної ідентичності є професійний досвід, а саме його смислові та часові структури.

Л. Матвеева наголошує на важливості своєчасності в процесі розвитку професійної ідентичності, враховуючи сенситивні періоди, одним із яких є юнацький вік

Н. Пілат доповнює цей перелік чинниками, що мають важливе значення для становлення значущої професійної ідентичності молоді, такими як переживання цінності професії та її престижності в сучасному суспільстві [39, с.542].

Одним із важливих показників формування професійної ідентичності є освіта. Особа, яка завершила навчання на певному факультеті та отримала диплом спеціаліста, сприймається як така, що ідентифікує себе з цією професією. У таких випадках основними умовами становлення професійної ідентичності є освітньо-професійна спільність та професійна обізнаність [9].

Фактори, які визначають професійний компонент ідентичності особистості, були виокремлені в дослідженні Н. Євтешиної серед студентів-психологів. Вона описала різні аспекти таких факторів, як професійна позиція, потребове зростання, професійна Я-концепція, особистісний тип професіонала, рівень соціальних потреб та потреби у визнанні.

За результатами емпіричного дослідження І. Дружиніної, було виявлено чинники, які сприяють високому рівню професійної ідентичності студентів-психологів. Серед них наявність життєвих та професійних цілей, професійна складова образу «Я», самоінтерес, розвинуті вольові якості та екстравертованість особистості в процесі навчання у вищих навчальних закладах [14].

Аналіз наукових джерел виявив кілька важливих висновків по-перше проблема професійної ідентичності зазвичай розглядається в контексті вищої освіти. По-друге існує різноманіття поглядів на чинники професійної ідентичності та професійної ідентифікації, які можна класифікувати як об'єктивні та суб'єктивні, зовнішні та внутрішні, нормативні, соціальні, соціально-психологічні та особистісні, а також індивідуальні та групові. По-третє значення цих чинників змінюється в залежності від етапу професійного циклу людини, зокрема під час професійного самовизначення, навчання, пошуку роботи, працевлаштування, професійної адаптації тощо.

1.3. Особливості професійної ідентичності працівників ІТ-сфери

Професійна ідентичність працівників ІТ-сфери є важливим аспектом їх розвитку, оскільки ця галузь постійно еволюціонує, і професіонали повинні адаптувати свої навички та підходи до нових технологій і вимог ринку праці. Важливо зазначити, що професійна ідентичність – це не лише професійні навички, але й внутрішнє усвідомлення себе як частини конкретної професії або професійної спільноти. В ІТ-сфері це питання набуває особливої важливості, адже сфера швидко змінюється, і відповідно постійно з'являються нові вимоги до фахівців.

Е. Штурц є одним з основних теоретиків, що займався питанням формування професійної ідентичності. У своїх роботах він розглядав ідентичність як складний процес, що включає різні етапи розвитку особистості. Хоча він не досліджував безпосередньо ІТ-сферу, його теорія стадій розвитку ідентичності може бути застосована до працівників ІТ-компаній. Згідно з Штурцом, професійна ідентичність формується через процеси вибору та втілення певної професії в контексті взаємодії з суспільством і професійною групою. Працівники ІТ можуть зіткнутися з особливими труднощами у визначенні та закріпленні своєї професійної ідентичності через швидкий розвиток технологій і постійну зміну вимог до професіоналів цієї галузі.

Однією з головних особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-сфери є висока динамічність і постійні зміни в технологіях. ІТ-професіонал не може залишатися на місці – він змушений постійно вивчати нові інструменти, методики та мови програмування. Така постійна необхідність адаптуватися до нових умов змушує спеціалістів постійно переоцінювати свою роль в професії, що в свою чергу впливає на формування професійної ідентичності. ІТ-сфера відрізняється своєю швидкістю, технологічними інноваціями та конкурентністю. Тому працівники цієї галузі, навіть коли набувають досвіду, не можуть спокійно залишатися на досягнутому рівні – вони повинні постійно оновлювати свої знання та навички [34].

Ще однією важливою рисою є велика варіативність ролей, яку можна займати в ІТ-сфері. ІТ-професіонали можуть працювати програмістами, аналітиками, тестувальниками, дизайнерами, адміністраторами систем, проектними менеджерами, консультантами, розробниками додатків, спеціалістами з кібербезпеки тощо. Кожна з цих ролей вимагає специфічних знань і навичок, але водночас працівники ІТ-сфери повинні вміти працювати в команді, мати здатність до швидкої адаптації та вміння вирішувати нестандартні завдання. Це додає до формування професійної ідентичності необхідність враховувати різні аспекти своєї діяльності в контексті швидко мінливого світу ІТ.

К. Джермер розглядав професійну ідентичність через призму соціальних взаємодій і ролей. Він підкреслював, що професійна ідентичність – це не тільки індивідуальний процес, але й соціальна конструкція, що формується через взаємодію з іншими людьми та професійними групами. У контексті ІТ-сфери це питання набуває особливого значення, оскільки працівники ІТ-компаній часто працюють у командах, де взаємодія з іншими фахівцями може визначити напрямок їхнього розвитку і допомогти у формуванні чіткої професійної ідентичності [41].

Професійна ідентичність працівників ІТ-сфери часто розвивається в умовах високої інтелектуальної та культурної мобільності. ІТ-спеціалісти, на відміну від представників деяких інших професій, можуть працювати віддалено, обирати проекти за своїми інтересами, працювати на міжнародних ринках. Ця мобільність дає можливість формувати свою професійну ідентичність не лише в межах однієї компанії, а й у міжнародному контексті, де визначальним є не лише локальний досвід, але й глобальні тенденції та інновації. Професійна ідентичність формується не тільки на основі взаємодії з конкретною організацією або професією, але й через спілкування та співпрацю з колегами по всьому світу [21].

Важливим аспектом формування професійної ідентичності працівників ІТ-сфери є вплив соціальних медіа та онлайн-спільнот. Працівники ІТ часто

стають частиною різних форумів, платформ для розробників, спільнот програмістів, де вони можуть обмінюватися досвідом, обговорювати нові технології, писати блоги або брати участь у відкритих проектах. Ці онлайн-спільноти значно впливають на формування професійної ідентичності, оскільки дозволяють працівникам ІТ-сфери обмінюватися думками, вчитись один в одного та розширювати свої горизонти.

Д. Гоулман відомий завдяки своїм дослідженням емоційного інтелекту. Його концепція емоційного інтелекту має важливе значення для професійної ідентичності працівників ІТ-компаній. Зокрема, Гоулман підкреслював, що здатність до саморегуляції, емпатії та ефективного управління своїми емоціями має важливе значення для успіху в професії, особливо в умовах високої стресовості та швидкої зміни технологій. В ІТ-сфері працівникам необхідно бути не тільки технічно підготовленими, але й психологічно стійкими, щоб ефективно адаптуватися до змін і вирішувати складні завдання.

Емоційний інтелект є ключовим фактором у формуванні професійної ідентичності працівників ІТ-компаній, оскільки в умовах швидких змін і високих вимог до результатів важливо не лише мати технічні навички, але й здатність управляти своїми емоціями та розуміти емоції інших. ІТ-сфера відома своєю динамічністю, де постійно змінюються технології, що вимагає від працівників адаптації до нових умов. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє працівникам залишатися психологічно стійкими в умовах стресу та невизначеності, допомагаючи краще справлятися з труднощами і невизначеністю, які супроводжують процес освоєння нових технологій.

Емоційний інтелект важливий для управління стресом, оскільки професія в ІТ-сфері часто передбачає роботу під високим тиском, через необхідність виконання складних завдань у стислі терміни та постійну необхідність освоювати нові інструменти та методи роботи. Працівники, які володіють високим рівнем емоційного інтелекту, краще контролюють свої емоції та зберігають продуктивність навіть в стресових ситуаціях, що дозволяє їм залишатися ефективними в умовах постійного тиску. Це також допомагає

мінімізувати негативний вплив стресових факторів на робочі відносини. Здатність розуміти емоції колег та ефективно взаємодіяти з ними дозволяє створювати гармонійну атмосферу в команді, що сприяє досягненню спільних цілей і підвищує ефективність роботи [16, с.70].

Високий рівень емоційного інтелекту також сприяє розвитку професійної ідентичності працівників ІТ-компаній, оскільки допомагає чітко визначити свою роль у команді та компанії, а також зрозуміти свої сильні сторони і цілі. Це дозволяє працівникам більш усвідомлено підходити до свого професійного розвитку і приймати реалістичні рішення, що сприяє зміцненню професійної ідентичності.

Таким чином, емоційний інтелект відіграє важливу роль у професійній ідентичності працівників ІТ-компаній, оскільки сприяє адаптації до змін, управлінню стресом, ефективній комунікації, розвитку лідерських якостей і конструктивному вирішенню конфліктів. Розвинений емоційний інтелект допомагає працівникам розвиватися в професійному плані, підтримувати здорові відносини в команді та сприяти успіху компанії в цілому.

Не менш важливим є і фактор культури компанії, в якій працює ІТ-спеціаліст. Кожна компанія має свою корпоративну культуру, систему цінностей, підходи до організації роботи, взаємодії між співробітниками. У великих міжнародних ІТ-компаніях культура може бути дуже відмінною від тієї, яка існує в стартапах або малих компаніях. У великих корпораціях часто створюються специфічні навчальні програми, що сприяють розвитку професійної ідентичності співробітників, зокрема, завдяки інвестиціям в їх освіту та підвищення кваліфікації.

Іншим важливим аспектом є процес самоусвідомлення і професійного самовизначення працівників ІТ-сфери. Багато фахівців цієї галузі стають не лише частиною певної професійної групи, але й активно займаються формуванням свого професійного іміджу. Вони можуть публікувати статті, вести блоги, брати участь у конференціях і семінарах, де представляють свої ідеї та інновації. Саме через це самовираження і комунікацію з іншими

професіоналами формується і професійна ідентичність, що дозволяє фахівцям створювати своєрідний образ експерта в своїй галузі [17, с.45].

Процес самоусвідомлення та професійного самовизначення працівників ІТ-сфери є складним і багатограним, оскільки постійно змінюється сама природа цієї сфери, що вимушує фахівців адаптуватися до нових технологій, підходів і методів роботи. У результаті цього процесу працівники ІТ-компаній формують уявлення про свою професійну роль, свої можливості та амбіції, що безпосередньо впливає на їхню мотивацію та загальну ефективність.

Самоусвідомлення в ІТ-сфері є важливим етапом на шляху до професійного самовизначення, оскільки воно включає в себе процес осмислення власних сильних і слабких сторін, а також аналіз професійних інтересів і цілей. Для багатьох працівників ІТ-сфери цей процес розпочинається ще на етапі вибору спеціалізації або фаху, коли вони визначають, в якому напрямку хочуть розвиватися, будь то програмування, управління проектами, тестування або інші аспекти ІТ-роботи. Важливим є усвідомлення власних сильних сторін, таких як аналітичне мислення, креативність, здатність до роботи в команді або вміння працювати з новими технологіями.

Професійне самовизначення в ІТ-сфері також включає в себе прийняття рішень щодо подальшого професійного розвитку, наприклад, вибір шляхів для підвищення кваліфікації або здобуття нових знань і навичок. Це може бути як навчання новим технологіям, так і вибір участі в додаткових професійних курсах, сертифікаціях або тренінгах, що сприяють розвитку нових компетенцій. Важливим аспектом є також усвідомлення потреби в постійному навчанні, оскільки ІТ-сфера розвивається дуже швидко, і тому для збереження конкурентоспроможності необхідно постійно оновлювати свої знання [19].

ІТ-фахівці часто мають можливість вибору між різними напрямками розвитку – від технічного спеціаліста до керівника проектів або менеджера. Цей вибір є результатом не тільки зовнішніх обставин, але й внутрішнього процесу самоусвідомлення, коли працівники розуміють, який тип роботи їм

найбільше підходить, яка роль у команді або в компанії дозволяє найбільше реалізувати свої потенціали. Цей процес також включає в себе оцінку своїх цінностей, таких як важливість роботи в команді, потреба в автономії або прагнення до лідерства.

Загалом, процес самоусвідомлення та професійного самовизначення у ІТ-сфері є не тільки важливою частиною особистісного розвитку, але й важливим чинником для ефективної роботи в компанії. ІТ-фахівці, які чітко усвідомлюють свої професійні цілі, сильні сторони та напрями розвитку, більш мотивовані і здатні досягати високих результатів. У свою чергу, компанії, в яких працівники мають чітке розуміння своїх ролей і цілей, можуть ефективно розподіляти ресурси і надавати необхідну підтримку для їхнього професійного зростання.

З огляду на все це, професійна ідентичність працівників ІТ-сфери є складним, багатограним і динамічним процесом, який відображає не лише рівень професійних знань та навичок, але й культурні, соціальні та особистісні аспекти. Професіонали цієї галузі мають унікальну можливість формувати свою професійну ідентичність, працюючи в умовах глобалізації, змінюючи свої ролі та підходи до роботи в залежності від нових технологій, соціальних трендів і особистих прагнень.

Професійна ідентичність працівників ІТ-сфери формується під впливом як особистісних чинників, так і зовнішнього середовища, включаючи соціальні та економічні умови. Війна та пов'язані з нею виклики значно вплинули на цей процес, спричинивши зміни в мотивації, рівні задоволеності працею та здатності адаптуватися до нових реалій.

Для підтримки професійної ідентичності ІТ-фахівців важливо створювати сприятливе робоче середовище, що включає можливості для професійного розвитку, психологічну підтримку та соціальну взаємодію. Водночас гнучкість, інноваційність та високий рівень адаптації, характерні для ІТ-сфери, можуть сприяти успішному подоланню кризових станів і зміцненню професійної ідентичності навіть у періоди невизначеності.

Висновки до розділу 1

Професійна ідентичність є важливим психологічним конструктом, який визначає, як індивід розуміє себе в контексті своєї професії. Вона формується через систему внутрішніх і зовнішніх факторів і є динамічним процесом, що охоплює кілька етапів, таких як професійне самовизначення, соціалізація в рамках професії, а також стабілізація й інтеграція в професійну діяльність. Структура професійної ідентичності включає різноманітні компоненти, такі як професійні знання, вміння, мотивація, а також ставлення до професії та її норм. Всі ці етапи взаємопов'язані і дозволяють людині побудувати міцну ідентичність у професійному середовищі.

Психологічні фактори, що впливають на професійну ідентичність, є критично важливими для її формування. Особистісні риси, рівень самооцінки, емоційна стійкість і мотивація – все це безпосередньо впливає на здатність індивіда адаптуватися до вимог професії. Соціальні чинники, зокрема підтримка колег, визнання в професійному середовищі та внутрішні переконання щодо значущості професії, також мають важливе значення. Досвід успіху в професійній діяльності, а також вміння працювати в команді, є факторами, які сприяють закріпленню професійної ідентичності.

Особливості професійної ідентичності працівників ІТ-сфери мають певні унікальні аспекти, пов'язані з динамічним розвитком цієї галузі, швидкими технологічними змінами та високими вимогами до професіоналів. ІТ-професіонали часто стикаються з необхідністю постійного самовдосконалення, навчання новим технологіям, а також адаптації до змін у професійному середовищі. Їхня ідентичність формується не тільки через професійні навички та знання, але й через здатність до інноваційного мислення, гнучкості в роботі та постійного пошуку нових рішень. Важливу роль відіграють також соціальні аспекти, такі як взаємодія з іншими фахівцями в команді, а також внутрішня культура компанії.

Таким чином, професійна ідентичність є багатогранним і складним процесом, який залежить від численних внутрішніх і зовнішніх чинників. Від розвитку особистісних рис до взаємодії з професійним середовищем, цей процес є ключовим для досягнення успіху в обраній професії. У випадку працівників ІТ-сфери, це особливо важливо, оскільки сфера технологій і інновацій вимагає від професіоналів високого рівня компетентності та адаптивності, що впливає на їх професійну ідентичність і забезпечує успішну кар'єру в галузі.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЙ ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1. Організація та методи дослідження особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни

Базою дослідження стала одна з найбільших ІТ-компаній України SoftServe, яка займається розробкою програмного забезпечення, консалтингом та наданням цифрових послуг для клієнтів у різних країнах. Компанія має офіси в різних регіонах України, включаючи ті, що були під впливом війни (наприклад, Львів, Івано-Франківськ, Київ, Дніпро). SoftServe підтримує своїх співробітників через програми релокації, психологічну допомогу та ініціативи корпоративної соціальної відповідальності. Загальна вибірка складала 60 працівників, різних посад (Project manager, Frontend Developer, IOS Developer, Backend Developer, Office manager, HR, Recruiter, Devops, QA, Sales manager, Designer).

В дослідженні було використано такі методики:

1. Методика Л. Шнейдера визначення професійної ідентичності (опитувальник професійної самовизначеності).
2. Шкала стресостійкості та адаптивності Холмса-Раге.
3. Методика оцінки емоційного вигоряння за В. Бойко.

Методологічне обґрунтування дослідження особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни базується на використанні методики вивчення професійної ідентичності Л. Шнейдер, яка є одним із найбільш відомих і апробованих інструментів для аналізу цього складного феномена. Дана методика дозволяє визначити рівень сформованості професійної ідентичності, виявити її основні компоненти та динаміку змін під впливом зовнішніх факторів, таких як війна, що суттєво впливає на умови життя та професійної діяльності працівників.

Професійна ідентичність є ключовим аспектом самосвідомості особистості, що включає усвідомлення своїх професійних ролей, цілей, мотивів, цінностей і компетенцій. У контексті воєнних дій особливості формування і збереження професійної ідентичності стають актуальними для дослідження, оскільки працівники ІТ-компаній стикаються з численними викликами: від необхідності адаптації до нових умов роботи до переосмислення своїх професійних та життєвих орієнтирів. Методика Л. Шнейдер дозволяє охопити весь спектр цих аспектів, що робить її універсальним інструментом для проведення дослідження [42].

Основною метою використання методики є визначення рівня професійної ідентичності працівників ІТ-сфери в умовах війни та вивчення впливу екстремальних обставин на професійне самовизначення. Методика дає можливість аналізувати кілька важливих показників: рівень професійної самооцінки, ступінь ідентифікації з професійною групою, узгодженість особистих і професійних цілей, а також стійкість професійної ідентичності до зовнішніх змін. У сучасному контексті, коли війна стає визначальним фактором впливу на всі аспекти життя, зокрема на професійну діяльність, ці показники дозволяють зрозуміти, як саме працівники ІТ-компаній адаптуються до нових реалій та зберігають свою професійну ідентичність.

Методика Л. Шнейдер базується на теоретичному підході, що враховує багатовимірність професійної ідентичності. Вона включає як когнітивні, так і емоційні компоненти, що дозволяє отримати комплексну картину професійного самовизначення. У ході дослідження за цією методикою використовуються спеціально розроблені опитувальники, які містять запитання, спрямовані на виявлення таких аспектів:

1. Усвідомлення особистістю своєї професійної ролі та статусу.
2. Задоволення професійною діяльністю та її відповідність особистим цінностям.
3. Рівень внутрішньої мотивації та готовності до професійного розвитку.

4. Сприйняття своєї професійної спільноти та відчуття приналежності до неї.
5. Рівень адаптивності до змін у професійному середовищі.

У дослідженні професійної ідентичності працівників ІТ-компаній в умовах війни особливий акцент робиться на аналізі зовнішніх факторів, що впливають на цей процес. До таких факторів належать:

- Вплив війни на організаційні умови роботи (перехід на дистанційну роботу, зміна пріоритетів компаній, нестабільність ринку праці).
- Психологічний вплив війни (підвищений рівень стресу, емоційне виснаження, зниження мотивації).
- Соціальні зміни (переміщення працівників у безпечніші регіони, втрата звичних соціальних контактів, зміна життєвих цінностей).

Методика Л. Шнейдер дозволяє оцінити, як працівники ІТ-компаній реагують на ці фактори та як вони впливають на різні компоненти професійної ідентичності. Наприклад, зміна умов роботи внаслідок війни може призвести до зниження рівня професійної самооцінки або переосмислення професійних цілей. У той же час відчуття приналежності до професійної спільноти може стати важливим ресурсом для підтримки професійної ідентичності в складних умовах.

Особливу увагу у дослідженні приділяється вивченню стійкості професійної ідентичності до зовнішніх змін. Стійкість професійної ідентичності визначається як здатність особистості зберігати свої професійні цінності, цілі та ролі навіть у складних або стресових умовах. Використання методики Л. Шнейдер дозволяє виміряти цей показник і виявити фактори, що сприяють його збереженню. Наприклад, високий рівень внутрішньої мотивації та усвідомлення значущості своєї професійної діяльності можуть підвищувати стійкість професійної ідентичності, тоді як відсутність соціальної підтримки або емоційне вигоряння можуть її послаблювати.

Важливим елементом методологічного обґрунтування є використання методики Л. Шнейдер у поєднанні з іншими методами дослідження. Це

дозволяє отримати більш повну картину професійної ідентичності працівників ІТ-компаній. Наприклад, результати опитувань за методикою Л. Шнейдер можуть доповнюватися даними, отриманими за допомогою інтерв'ю, фокус-груп або аналізу документів. Такий підхід забезпечує комплексний аналіз професійної ідентичності, що враховує як індивідуальні, так і соціальні аспекти цього феномена.

У контексті війни особливого значення набуває дослідження ролі професійної ідентичності як ресурсу для подолання кризових ситуацій. Методика Л. Шнейдер дозволяє виявити, як професійна ідентичність сприяє збереженню психологічної стійкості та адаптації до екстремальних умов. Наприклад, відчуття значущості своєї професійної діяльності може допомогти працівникам ІТ-компаній долати стрес і зберігати мотивацію до роботи. У той же час професійна ідентичність може стати джерелом підтримки в умовах соціальної ізоляції або невизначеності.

Наступна методика для дослідження особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни базується на використанні шкали стресостійкості та адаптивності, що була розроблена Холмсом і Раге. Цей інструмент є ключовим для вивчення впливу стресових факторів на професійне самовизначення і поведінку працівників, особливо в умовах, коли війна створює численні виклики та нестабільність у їхньому житті та роботі. Шкала Холмса-Раге дозволяє кількісно оцінити рівень стресу, який відчувають працівники, а також визначити їхню здатність адаптуватися до змін у професійному та особистому середовищі [42].

Стресостійкість є важливою складовою професійної ідентичності, оскільки здатність людини витримувати стресові навантаження без втрати продуктивності та мотивації безпосередньо впливає на її професійне самовизначення. У період війни працівники ІТ-компаній стикаються з численними стресовими ситуаціями, такими як невизначеність майбутнього, необхідність швидкої адаптації до нових умов роботи, загроза безпеці, зміна професійних пріоритетів та втрата соціальних контактів. Використання шкали

Холмса-Раге дозволяє виявити, які саме фактори спричиняють найбільший стрес, а також оцінити, наскільки працівники здатні адаптуватися до цих викликів.

Методика Холмса-Раге передбачає використання спеціального опитувальника, який складається зі списку життєвих подій, кожна з яких має певну кількість балів, що відображає її стресогенність. Учасники дослідження мають зазначити, які з цих подій вони переживали протягом певного періоду часу, після чого підраховується загальна кількість балів. Високий рівень балів свідчить про значне стресове навантаження, яке може негативно впливати на професійну ідентичність і загальне психологічне благополуччя. У дослідженні працівників ІТ-компаній в умовах війни цей підхід є особливо актуальним, оскільки дозволяє враховувати як індивідуальні, так і зовнішні фактори стресу.

Одним із ключових аспектів використання шкали Холмса-Раге є її здатність оцінювати адаптивність працівників до змін. Адаптивність розглядається як важлива складова професійної ідентичності, що визначає здатність особистості ефективно реагувати на нові умови роботи, змінювати свої професійні ролі та розвивати нові компетенції. У контексті війни, коли багато працівників ІТ-компаній змушені змінювати місце проживання, переходити на дистанційну роботу або виконувати нові завдання, адаптивність стає критично важливим фактором для збереження професійної ідентичності. Шкала Холмса-Раге дозволяє виявити, наскільки працівники готові до цих змін і які стратегії вони використовують для адаптації.

Крім того, методика Холмса-Раге дозволяє виявити взаємозв'язок між рівнем стресу і професійною ідентичністю. Наприклад, високий рівень стресу може призводити до емоційного вигорання, втрати мотивації та зниження задоволення від роботи, що негативно впливає на професійну ідентичність. У той же час працівники з високою стресостійкістю можуть зберігати свою професійну ідентичність навіть у складних умовах, оскільки вони здатні ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. Використання шкали

Холмса-Раге дозволяє оцінити цей взаємозв'язок і виявити фактори, що сприяють підтримці професійної ідентичності в умовах війни.

Особливу увагу у дослідженні приділяється вивченню впливу соціальної підтримки на стресостійкість і професійну ідентичність працівників. Соціальна підтримка, яка включає взаємодію з колегами, сім'єю та професійною спільнотою, є важливим ресурсом для подолання стресу і збереження професійної ідентичності. Шкала Холмса-Раге дозволяє оцінити, наскільки працівники отримують соціальну підтримку і як це впливає на їхню здатність адаптуватися до умов війни. Наприклад, працівники, які відчують підтримку з боку своїх колег або керівництва, можуть краще справлятися зі стресом і зберігати свою професійну ідентичність, навіть у складних умовах.

Методика Холмса-Раге також враховує індивідуальні особливості працівників, такі як їхні особистісні характеристики, цінності, мотивація і життєвий досвід. Ці фактори можуть суттєво впливати на стресостійкість і здатність до адаптації, а отже, і на професійну ідентичність. Наприклад, працівники з високим рівнем внутрішньої мотивації і впевненості у своїх професійних навичках можуть краще справлятися зі стресом і зберігати свою професійну ідентичність навіть у складних умовах. Використання шкали Холмса-Раге дозволяє виявити ці індивідуальні особливості і врахувати їх у процесі дослідження.

Методологічне обґрунтування дослідження особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни базується на використанні методики оцінки емоційного вигоряння за В. Бойко. Ця методика є універсальним інструментом для вивчення психологічного стану працівників, зокрема їхньої емоційної сфери, яка є тісно пов'язана з професійною ідентичністю. У сучасних умовах війни працівники ІТ-компаній стикаються з численними стресовими чинниками, такими як високий рівень невизначеності, перебої у роботі, зростання професійного навантаження та необхідність адаптації до нових умов. Використання методики В. Бойко дозволяє виявити,

як ці чинники впливають на емоційний стан працівників, а також зрозуміти, як емоційне вигорання впливає на їхню професійну ідентичність.

Емоційне вигорання є процесом поступового виснаження емоційних, психічних і фізичних ресурсів, який супроводжується втратою мотивації, зниженням ефективності роботи та негативним ставленням до професійної діяльності. У контексті війни ці процеси можуть загострюватися через додаткові стресові чинники, такі як відсутність стабільності, вимушене переміщення, загроза життю та здоров'ю. Методика В. Бойко дозволяє діагностувати емоційне вигорання на різних етапах його розвитку, включаючи стадію напруження, стадію резистенції та стадію виснаження. Це дає змогу не лише виявити проблему, але й зрозуміти її глибину та характер, що є важливим для розуміння особливостей професійної ідентичності працівників.

Важливо зазначити, що емоційне вигорання безпосередньо впливає на професійну ідентичність, оскільки воно знижує рівень задоволеності роботою, змінює ставлення до професійної діяльності та може призводити до втрати сенсу професійного існування. Працівники ІТ-компаній, які відчують емоційне вигорання, можуть ставити під сумнів свої професійні цілі, компетенції та роль у команді, що, у свою чергу, впливає на їхню професійну ідентичність. Методика В. Бойко дозволяє оцінити, які саме аспекти професійної ідентичності зазнають найбільших змін у процесі вигорання, а також визначити основні причини цього явища.

Дослідження емоційного вигорання за методикою В. Бойко базується на аналізі відповідей учасників на серію питань, що стосуються їхніх емоційних переживань, ставлення до роботи, взаємодії з колегами та клієнтами, а також фізичного самопочуття. Це дозволяє отримати комплексне уявлення про емоційний стан працівників і визначити основні фактори, які сприяють вигоранню. У контексті війни ці фактори можуть включати нестачу соціальної підтримки, високе робоче навантаження, відсутність можливості для професійного розвитку, а також особистісні особливості працівників, такі як низька стресостійкість або схильність до тривожності [42].

Методика В. Бойко також дозволяє оцінити вплив емоційного вигорання на міжособистісні стосунки працівників. Умови війни часто ускладнюють комунікацію між колегами, що може призводити до відчуження, конфліктів або зниження рівня довіри у команді. Емоційне вигорання, яке супроводжується втратою енергії та мотивації, може посилювати ці проблеми, що, у свою чергу, впливає на професійну ідентичність працівників. Використання методики В. Бойко дозволяє виявити ці взаємозв'язки та розробити рекомендації щодо покращення міжособистісної взаємодії у колективах.

Крім того, методика В. Бойко дає змогу оцінити, як емоційне вигорання впливає на здатність працівників адаптуватися до змін. У період війни багато працівників ІТ-компаній змушені працювати у нових умовах, таких як дистанційна робота, зміна професійних завдань або необхідність опановувати нові технології. Емоційне вигорання може значно ускладнювати цей процес, оскільки воно знижує здатність до навчання, послаблює концентрацію та перешкоджає ефективній взаємодії з новими умовами. Методика В. Бойко дозволяє визначити, які саме аспекти адаптації зазнають найбільших труднощів через емоційне вигорання, і розробити стратегії для їхнього подолання.

Окремо варто відзначити роль професійного середовища у формуванні емоційного вигорання. Умови роботи в ІТ-компаніях, такі як високий рівень конкуренції, необхідність постійного самовдосконалення, тиск з боку керівництва або клієнтів, можуть сприяти виникненню вигорання. У той же час позитивне професійне середовище, яке підтримує співробітників, сприяє їхньому розвитку та забезпечує достатній рівень ресурсів для виконання завдань, може знижувати ризик вигорання. Методика В. Бойко дозволяє оцінити, наскільки умови роботи сприяють або перешкоджають емоційному благополуччю працівників, і визначити, які зміни в організаційному середовищі можуть допомогти зменшити ризик вигорання.

Важливим аспектом використання методики В. Бойко є можливість виявлення індивідуальних відмінностей у сприйнятті стресу і реагуванні на нього. Наприклад, працівники з високим рівнем емоційного інтелекту можуть краще справлятися зі стресовими ситуаціями і зберігати свою професійну ідентичність навіть у складних умовах. У той же час працівники, які мають низький рівень емоційної стійкості або високу схильність до емоційного вигоряння, можуть бути більш вразливими до негативних впливів. Методика В. Бойко дозволяє враховувати ці індивідуальні особливості у процесі дослідження і розробляти індивідуальні стратегії підтримки для кожного працівника.

Підсумовуючи, можна сказати, що методика оцінки емоційного вигоряння за В. Бойко є ефективним інструментом для дослідження особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни. Вона дозволяє отримати комплексне уявлення про емоційний стан працівників, визначити основні фактори, що сприяють вигорянню, і оцінити його вплив на професійну ідентичність. Використання цієї методики у поєднанні з іншими інструментами дослідження забезпечує глибокий аналіз проблеми і допомагає розробити ефективні стратегії підтримки працівників у складних умовах.

2.2. Результати дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни

Метою роботи було дослідити психологічні особливості професійної ідентичності працівників ІТ-компаній у контексті воєнних умов та визначити чинники, що впливають на її формування та підтримку.

Для визначення професійної ідентичності нами було використано методику вивчення професійної ідентичності Л. Шнейдер. Результати діагностики (таблиця 2.1) (Додаток А) показують різноманіття статусів професійної ідентичності серед працівників ІТ-компанії. Кожен зі статусів відображає певні етапи формування ідентичності, різний рівень професійної

самосвідомості та взаємодії із соціальним середовищем. Виявлення цих статусів дозволяє краще зрозуміти психологічний стан працівників у контексті їхньої професійної діяльності, особливо у непростий період війни.

Таблиця 2.1

Таблиця результатів дослідження статусів ідентичності

Статус ідентичності	Респондентів (чол.)	Респондентів (%)	Середнє арифметичне (бали)
Досягнута зріла позитивна ідентичність	9	15%	4.8
Тимчасовий статус: псевдоідентичність	12	20%	3.2
Передчасна ідентичність	8	13%	2.9
Дифузна ідентичність	25	42%	2.1
Мораторій	6	10%	2.5
Загальне середнє арифметичне	–	–	2.92

Примітка: оцінювання базується на 5-бальній шкалі, де 5 – найвищий рівень ідентичності, 1 – її відсутність.

Досягнута зріла позитивна ідентичність, яка виявлена у 9 респондентів (15%), є найбільш бажаним статусом, адже характеризується гармонійним ставленням до себе, стабільними зв'язками із соціумом та впевненістю у професійному самовизначенні. Ці працівники відзначаються високим рівнем самоприйняття, усвідомленням власної унікальності, відповідальністю за свої професійні вибори. Вони демонструють здатність до конструктивного вирішення робочих завдань, гнучкість у взаємодії з іншими та стабільність у професійних орієнтирах. Такий результат свідчить про успішне проходження попередніх етапів формування ідентичності, що є рідкісним явищем у період соціальних і психологічних викликів.

Тимчасовий статус, псевдоідентичність, виявлений у 12 респондентів (20%), відображає нестабільний стан професійної самосвідомості. Працівники, які перебувають у цьому статусі, демонструють суперечливе ставлення до своєї професійної ролі. Вони можуть або перебільшувати значущість своєї професії, створюючи образ «ідеального фахівця», або,

навпаки, заперечувати власну унікальність. У цих респондентів спостерігається низький рівень рефлексії, ригідність у професійній сфері, проблеми з гнучким сприйняттям критики. У таких випадках важливо надавати підтримку для подолання суперечностей, що сприятиме формуванню зрілої ідентичності.

Передчасна ідентичність, яку демонструють 8 респондентів (13%), характеризується відсутністю власного усвідомленого вибору професійного шляху. Найчастіше цей статус є результатом зовнішнього впливу: батьків, старших колег, авторитетів. Такі працівники можуть бути конформними, авторитарними, демонструвати залежність від чужих думок і рішень. Їхні професійні орієнтири часто нав'язані або пов'язані з певними стереотипами. Зважаючи на це, важливо спрямувати зусилля на розвиток самостійності та відповідальності за власний професійний шлях, що сприятиме трансформації ідентичності у зрілу.

Найбільша частка респондентів 25 осіб (42%) – демонструє дифузну ідентичність. Це свідчить про те, що у цих працівників відсутні чіткі професійні цінності, цілі та переконання. Вони можуть відчувати себе розгубленими, невпевненими у своєму місці у професійному середовищі. У багатьох випадках дифузна ідентичність є передкризовим станом, який виникає унаслідок впливу нових викликів або змін у професійному житті. Для цих працівників важливими є цілеспрямовані заходи, спрямовані на розвиток самосвідомості, мотивації до досягнення професійних цілей та адаптації до умов сучасного робочого середовища.

Мораторій, який виявлено у 6 респондентів (10%), є кризовим статусом ідентичності, коли працівники активно шукають виходу з професійної невизначеності. У цьому стані людина може експериментувати, тестуючи різні варіанти професійної поведінки. Мораторій зазвичай супроводжується високим рівнем тривожності, що може негативно впливати на продуктивність та емоційний стан працівників. Проте такий статус є необхідним етапом на шляху до формування зрілої ідентичності. Для таких працівників важливими

є підтримка у самовизначенні, створення умов для безпечного пошуку і тестування нових рішень.

На рис. 2.1 представлено результати за цією методикою.

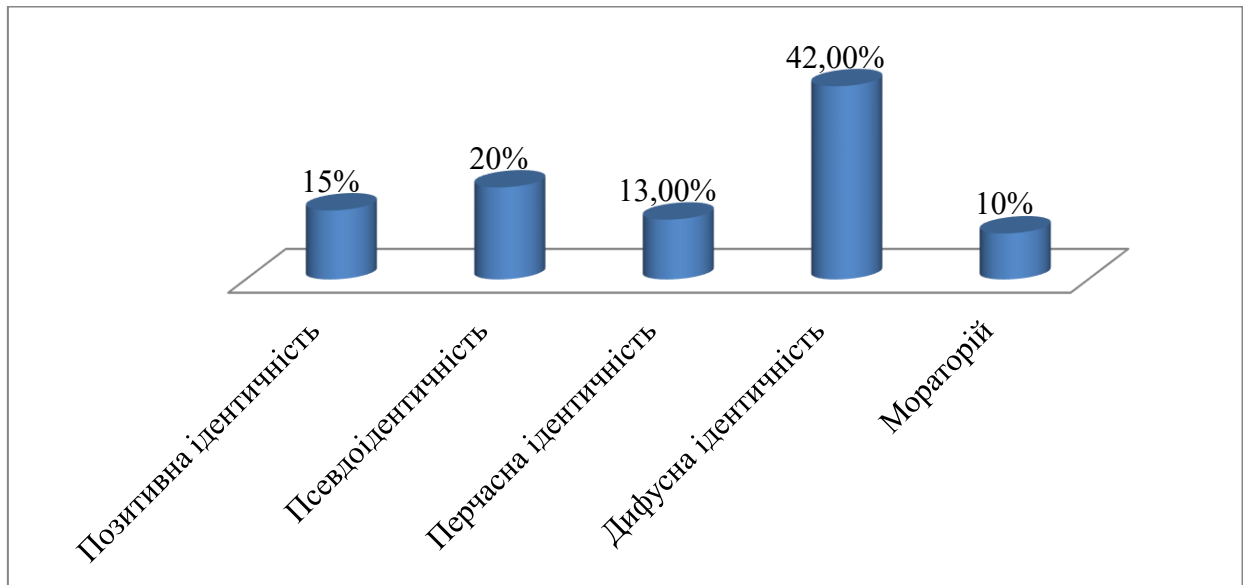


Рис. 2.1 Результати дослідження статусів ідентичності

Загальна картина результатів свідчить про те, що більшість працівників ІТ-компанії перебувають у тимчасових або кризових статусах ідентичності. Лише 15% респондентів мають досягнуту зрілу позитивну ідентичність, що вказує на стабільність і гармонійність професійного самовизначення. Решта демонструє нестабільність ідентичності, що може бути викликано як індивідуальними, так і зовнішніми факторами, зокрема стресами, професійними викликами та загальною нестабільністю соціального середовища. Це підкреслює важливість розвитку професійної самосвідомості, адаптивності та підтримки працівників для подолання труднощів і формування позитивного професійного ставлення.

Отримані дані дозволили розрахувати середні арифметичні значення по кожному статусу професійної ідентичності. Найвищий середній бал демонструє група з досягнутою зрілою позитивною ідентичністю 4.8 бала, що вказує на сформовану професійну самосвідомість, впевненість у виборі професійного шляху, а також гармонійне поєднання особистісних і соціальних аспектів самовизначення.

Тимчасовий статус або псевдоідентичність отримав середній показник 3.2, що свідчить про часткову сформованість ідентичності, проте із внутрішніми суперечностями та нестабільністю самосприйняття.

Група з передчасною ідентичністю має середній бал 2.9, що говорить про відсутність глибокого усвідомлення професійного шляху – часто через зовнішній вплив (родичі, авторитети). Це вимагає стимулювання самостійності у професійному виборі.

Найнижчий бал виявлено у респондентів з дифузною ідентичністю – 2.1, що є ознакою дезорієнтації, відсутності стабільних професійних орієнтирів і часто пов'язано з кризовими або трансформаційними періодами.

Група з мораторієм має середній бал 2.5, що відображає етап активного пошуку себе у професійній сфері. Хоча це кризова фаза, вона має потенціал для розвитку за умови підтримки та саморефлексії.

Загальне середнє арифметичне по всій вибірці становить 2.92 бала, що вказує на переважання нестабільних або перехідних форм професійної ідентичності. Це підкреслює актуальність впровадження підтримуючих психологічних інструментів у період соціальних та професійних викликів.

Наступний етап дослідження передбачав аналіз результатів експерименту за методикою Т. Холмса та Р. Раге. Результати представлені в таблиці 2.2 (Додаток Б).

Таблиця 2.2

Таблиця даних за шкалою стресостійкості та адаптивності за методикою Холмса-Раге:

Рівень стресу (за шкалою Холмса–Раге)	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Середнє арифметичне (бали)
0–150 балів (низький рівень стресу)	15	25%	125
151–300 балів (середній рівень стресу)	30	50%	225
301 бал і більше (високий рівень стресу)	15	25%	315
Загальне середнє арифметичне	–	–	222.5

Примітка: середні значення вираховані орієнтовно на основі середини інтервалу для кожного рівня.

Результати дослідження виявили широкий спектр стресостійкості серед працівників ІТ-компанії. Згідно з отриманими даними, 25% респондентів демонструють низький рівень стресу, що свідчить про високу здатність до адаптації та успішного подолання стресових ситуацій. Ці працівники можуть ефективно контролювати свої емоції, зберігати продуктивність і не схильні до тривалого впливу негативних чинників. Низький рівень стресу, ймовірно, обумовлений збалансованим підходом до роботи, розвиненими навичками управління часом та можливістю отримувати підтримку від колег чи сім'ї.

Середній рівень стресу виявлено у половини опитаних 50%, що свідчить про певну вразливість до стресових факторів. Такі респонденти, як правило, демонструють помірну стресостійкість, але можуть відчувати дискомфорт у періоди підвищеного робочого навантаження або особистих викликів. Для цієї категорії працівників характерні періодичні коливання адаптивності, які можуть впливати на їхню продуктивність. Особливо важливо забезпечити цих працівників можливостями для відпочинку, психологічної підтримки та ресурсів для управління стресом, таких як тренінги зі стрес-менеджменту або консультації з фахівцями.

25% респондентів демонструють високий рівень стресу (301 бал і більше), що вказує на серйозні труднощі у подоланні стресу та адаптації до робочих умов. Такі працівники схильні до емоційного вигорання, зниження продуктивності, а також можуть перебувати у групі ризику щодо виникнення психологічних або фізичних розладів. Причини високого рівня стресу можуть бути пов'язані з тривалим впливом зовнішніх чинників, таких як війна, економічна нестабільність, а також з особливостями організації праці у компанії. Важливим аспектом роботи з цією групою є впровадження індивідуальних програм підтримки, наприклад, регулярних сесій з психологом, гнучкого графіку роботи або впровадження заходів для зменшення стресового навантаження.

Розрахунок середніх арифметичних значень для кожного рівня стресу дозволив глибше проаналізувати характер адаптивності працівників. У групи

з низьким рівнем стресу 125 балів спостерігається висока здатність до емоційного контролю, баланс між професійними та особистими обов'язками, а також внутрішня стабільність. Такі працівники є психологічно гнучкими та, зазвичай, не схильні до тривалих емоційних перевантажень.

Середній рівень стресу, який охоплює половину вибірки 225 балів, свідчить про помірну вразливість до зовнішніх стресогенних чинників. Ці працівники можуть демонструвати продуктивність у звичних умовах, але потребують підтримки у ситуаціях тиску або невизначеності. Їхня стресостійкість коливається залежно від навантаження, що вимагає превентивних заходів на рівні організації.

Високий рівень стресу 315 балів характерний для чверті опитаних. Цей показник відображає наявність сильного емоційного навантаження, схильність до вигорання та труднощів в адаптації. Такі працівники потребують індивідуальних підходів до підтримки, включно з психологічним консультуванням та зниженням робочих перевантажень.

Узагальнене середнє арифметичне для всієї вибірки становить 222.5 бала, що вказує на загальний середній рівень стресу серед працівників ІТ-компанії. Це свідчить про наявність напруги в робочому середовищі, яка не є критичною, але потребує систематичного моніторингу, впровадження тренінгів із саморегуляції та створення культури психологічної безпеки.

Розподіл респондентів за рівнями стресу вказує на необхідність розробки комплексного підходу до зниження стресових навантажень. Зокрема, важливо створити культуру відкритого спілкування, що сприятиме обговоренню проблем, а також формуванню підтримуючого робочого середовища. Для працівників з високим рівнем стресу доцільно запропонувати персоналізовані підходи до вирішення проблем, у той час як для групи із середнім рівнем стресу – провести заходи з профілактики емоційного вигорання. Для кращого візуального сприйняття результати представлено на рис. 2.2.

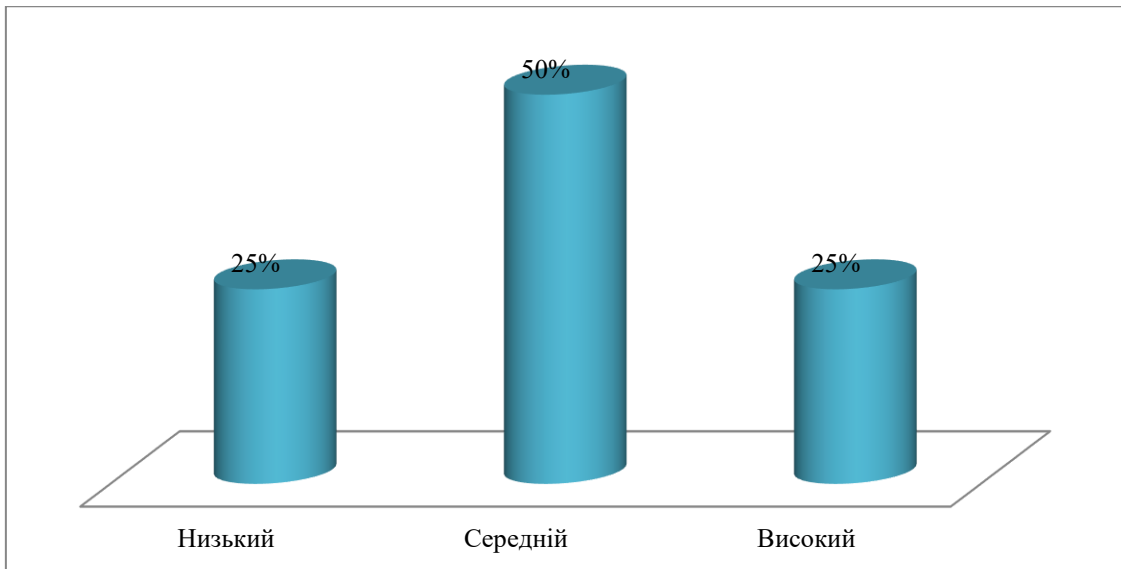


Рис. 2.2 Рівень стресу (за шкалою Холмса-Раге)

Загалом результати підкреслюють важливість аналізу рівня стресостійкості серед працівників у контексті їхньої адаптивності до зовнішніх викликів. Вони дозволяють оцінити поточний стан працівників та розробити стратегічні рішення, спрямовані на підвищення загального рівня стресостійкості, що позитивно вплине на продуктивність, мотивацію та задоволеність працею в компанії.

Результати дослідження емоційного вигоряння серед працівників ІТ-компанії виявили певні особливості (таблиця 2.3) (Додаток В), які мають важливе значення для розуміння емоційного стану колективу. Загалом, було опитано 60 працівників, і результати розподілились на три рівні: низький, середній і високий. Найбільше працівників знаходяться на низькому рівні вигоряння, що свідчить про високий рівень емоційної стабільності і достатній баланс між роботою та особистим життям. Проте, близько третини співробітників відчувають середній рівень вигоряння, що є тривожним сигналом і потребує уваги, і ще 25% мають високий рівень вигоряння, що може вказувати на суттєві проблеми в емоційному стані.

Таблиця результатів оцінки емоційного вигорання

Рівень емоційного вигорання	Кількість осіб	Відсоток (%)	Середнє арифметичне (бали)
Низький	27	45%	1.6
Середній	18	30%	2.5
Високий	15	25%	3.7
Загальне середнє арифметичне	–	–	2.4

Примітка: оцінювання здійснене за шкалою емоційного вигорання, де 1 – низький рівень, 5 – високий рівень вираженості симптомів.

Почнемо з працівників, що мають низький рівень емоційного вигорання. Вони складають 45% від усієї кількості опитаних і, очевидно, почуваються емоційно стабільно. Це означає, що вони мають гармонійний баланс між роботою та відпочинком, не відчують великого стресу або вигорання. Ці працівники, ймовірно, добре управляють своїм часом, підтримують здорові межі між робочим і особистим життям та мають позитивне ставлення до своєї діяльності. Вони здатні ефективно справлятися з робочими навантаженнями та стресовими ситуаціями, не втрачаючи мотивації та бажання досягати результатів. Такі працівники зазвичай є основою компанії, підтримують позитивну атмосферу і активно взаємодіють з колегами.

Проте значна частина працівників, а саме 30%, знаходиться на середньому рівні емоційного вигорання. Це свідчить про те, що вони стикаються з певними емоційними труднощами, але не досягли критичного рівня. Вони можуть відчувати втому, стрес і іноді знижений інтерес до роботи, але не відчують серйозних наслідків для свого здоров'я чи продуктивності. Можливо, ці працівники вже проходять через певні труднощі в роботі, такі як високий робочий темп або надмірна відповідальність, що з часом може призвести до емоційного вигорання, якщо не вжити заходів для зменшення навантаження або надання підтримки. Це ще не критичний стан, але йому

потрібно приділити увагу, щоб зменшити ризик переходу до високого рівня вигоряння.

Найбільшу тривогу викликає група працівників, які мають високий рівень емоційного вигоряння, що складає 25% від усієї вибірки. Це показує, що кожен четвертий працівник вже відчуває суттєві емоційні труднощі, які можуть мати негативний вплив на їхню професійну діяльність. Працівники з високим рівнем вигоряння зазвичай відчувають сильну емоційну втому, знижене почуття власної ефективності та можуть бути схильні до цинізму. Вони можуть відчувати себе виснаженими, мати проблеми з концентрацією, а також знижений рівень мотивації, що в підсумку може призвести до зниження продуктивності та високого рівня стресу. Це також може мати негативні наслідки для їхнього фізичного та психічного здоров'я, збільшуючи ризик виникнення захворювань та інших ускладнень, пов'язаних з психоемоційним станом.

Середнє арифметичне значення емоційного вигоряння серед працівників становить 2.4 бала, що відповідає нижньому порогу середнього рівня емоційного навантаження. Це свідчить про те, що в цілому працівники ще зберігають емоційну рівновагу, але певна частина з них перебуває в зоні ризику щодо розвитку вигоряння.

Працівники з низьким рівнем вигоряння 1.6 бала демонструють емоційну стійкість, позитивне ставлення до роботи та здатність ефективно регулювати навантаження. Їхній стан є найсприятливішим для стабільної професійної діяльності.

Середній рівень вигоряння 2.5 бала вказує на періодичні труднощі, пов'язані з втомою, втратою мотивації або емоційним виснаженням. Ці працівники можуть демонструвати зниження продуктивності під час пікових навантажень і потребують профілактичних заходів підтримки.

Найвищу загрозу становить група з високим рівнем вигоряння 3.7 бала. Це вказує на значне емоційне виснаження, втрату професійного інтересу, можливі прояви цинізму та труднощі у взаємодії з колективом. Для цієї групи

критично важливо впроваджувати програми психологічної допомоги та створювати умови для відновлення ресурсу.

Загальний результат 2.4 бала демонструє, що емоційне вигоряння є актуальною, але ще не критичною проблемою, яка потребує системного підходу до профілактики на рівні компанії: регулярні консультації, тренінги, гнучкий графік, а також створення підтримуючої атмосфери в колективі.

Для кращого сприйняття результатів діагностики за даною методикою створений рис. 2.3.

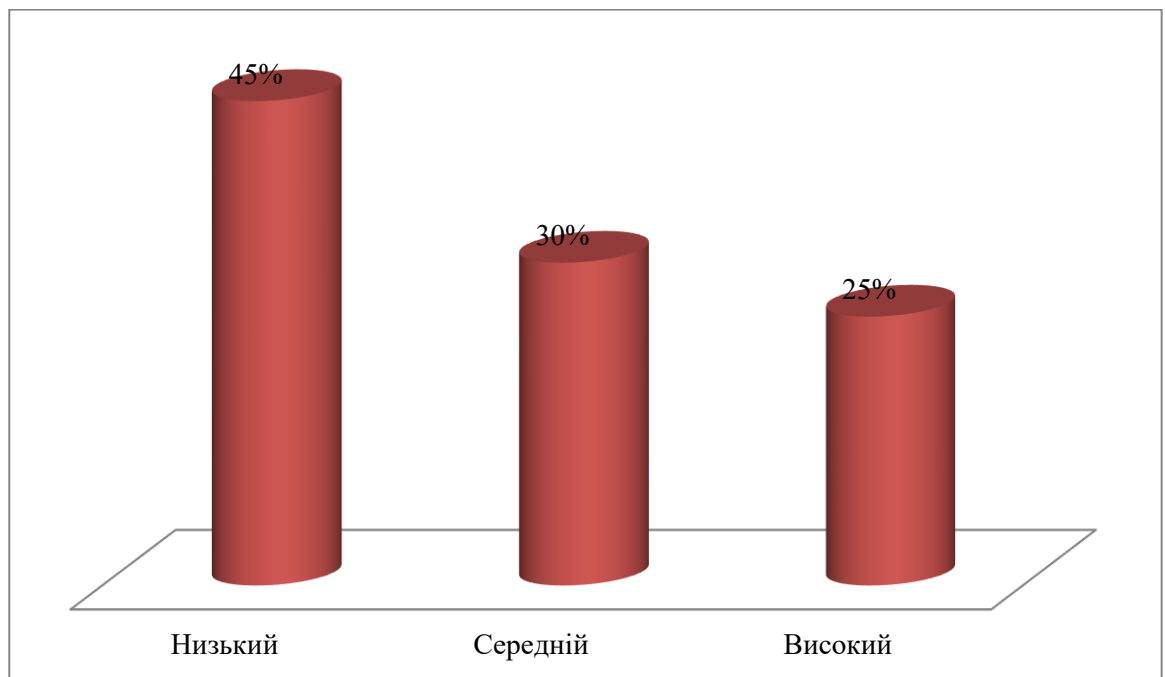


Рис. 2.3 Рівень емоційного вигоряння

Розподіл результатів свідчить про те, що в ІТ-компанії є певна частка працівників, які потребують підтримки для запобігання розвитку емоційного вигоряння. Оскільки більшість працівників перебувають на низькому або середньому рівні емоційного вигоряння, це дає можливість для вчасного втручання та запобігання погіршенню ситуації. Працівники з високим рівнем вигоряння потребують негайної уваги, щоб уникнути їхнього подальшого погіршення емоційного стану, що може призвести до серйозних наслідків, таких як тривале вигорання, зниження професійних досягнень або навіть звільнення з роботи.

Загалом, результати показують, що важливо впроваджувати програми, які сприяють підтримці емоційного здоров'я працівників. Це може включати регулярні консультації, тренінги з управління стресом, вдосконалення робочих умов, зменшення робочих навантажень, організацію гнучкого графіку, можливість працювати віддалено та інші заходи, які допоможуть зменшити рівень стресу. Важливою складовою є також створення культури підтримки в колективі, де кожен працівник може отримати допомогу у разі потреби. Якщо компанія буде пильніше слідкувати за емоційним станом своїх працівників і своєчасно реагувати на зміни, це дозволить зберегти високу продуктивність і задоволення від роботи у довгостроковій перспективі.

Зрозуміло, що емоційне вигорання є складною і багатофакторною проблемою, яка потребує комплексного підходу. У результаті проведеного дослідження видно, що для значної частини працівників ІТ-компанії це питання є актуальним і потребує постійної уваги. Однак, вчасно вжиті заходи для зниження стресу та підтримки емоційного благополуччя можуть сприяти зменшенню негативних наслідків, підвищенню задоволення від роботи та збереженню здоров'я працівників.

Висновки до розділу 2

Дослідження професійної ідентичності працівників ІТ-компанії SoftServe в умовах війни виявило переважаючі нестабільні або кризові стани професійної самосвідомості. Лише 15% респондентів мають досягнуту зрілу ідентичність – тобто усвідомлений і стабільний вибір професійного шляху. Водночас 42% демонструють дифузну ідентичність, що вказує на невизначеність, відсутність чітких цілей і сумніви у власній професійній ролі. Середнє арифметичне значення по шкалі професійної ідентичності становить 2.92 бала, що підтверджує загальну тенденцію до недостатньої визначеності та нестабільності у професійному самовизначенні більшості респондентів. Така ситуація потребує цілеспрямованої підтримки з боку компанії, HR-відділу та психологічного супроводу.

Аналіз рівня стресостійкості показав, що половина працівників (50%) перебувають на середньому рівні стресу – це свідчить про наявність адаптивних ресурсів, але й про потребу в підсиленні психологічної стійкості. Водночас 25% респондентів відчувають високий рівень стресу, що може негативно впливати на їхню продуктивність, креативність та загальний психоемоційний стан. Середній бал за шкалою Холмса–Раге становить 222.5, що підтверджує наявність помірного, але системного рівня стресу в колективі, який вимагає регулярного моніторингу та цільових заходів підтримки. Це вимагає впровадження програм психологічної допомоги, профілактики професійного вигорання та розвитку навичок саморегуляції.

Дослідження рівня емоційного вигорання виявило, що 45% працівників перебувають на низькому рівні, що є позитивним показником емоційної стабільності. Водночас 30% респондентів мають середній рівень вигорання, а 25% – високий, що може свідчити про ризики зниження мотивації та залученості.

Середнє арифметичне значення за шкалою емоційного вигорання склало 2.4 бала, що відповідає нижній межі середнього рівня та вказує на наявність потенційної втоми й потребу в профілактичних заходах з боку керівництва компанії.

Загалом результати дослідження підтверджують критичну роль соціальної підтримки, розвитку особистісних ресурсів (self-efficacy, емоційного інтелекту, рефлексії) та усвідомленого професійного самовизначення. Особливої уваги потребує формування сприятливого корпоративного середовища, що базується на довірі, відкритості, підтримці та можливостях для професійного зростання. Таке середовище сприятиме не лише збереженню ідентичності в умовах кризи, а й формуванню внутрішньої стійкості до зовнішніх викликів.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДТРИМКИ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

3.1. Програма підтримки професійної ідентичності для працівників ІТ-сфери

Для розвитку та підтримці професійної ідентичності ІТ-фахівців нами було створено програму підтримки професійної ідентичності для працівників ІТ-сфери.

Програма підтримки професійної ідентичності для працівників ІТ-сфери спрямована на формування стійкого розуміння своєї ролі в професії, зміцнення мотивації та адаптації до змін у динамічному середовищі. Вона включає заходи з психологічної підтримки, такі як тренінги із самопізнання, консультації з психологами та вебінари щодо професійного вигорання. Важливим елементом є професійний розвиток, що передбачає менторські програми, навчальні курси, сертифікацію та участь у хакатонах і професійних конференціях. Значну роль відіграє і формування професійної спільноти через розвиток корпоративної культури, тимблдінг, програми наставництва та співпрацю з профільними організаціями. Додатково передбачено заходи для підвищення гнучкості та мотивації, такі як навчальні програми з управління змінами, кар'єрні консультації та створення гнучких умов праці. Очікується, що реалізація таких ініціатив сприятиме підвищенню рівня професійної самосвідомості, зниженню вигорання, покращенню взаємодії в колективах та зростанню ефективності роботи фахівців.

Отже метою програми є: сприяти формуванню, розвитку та підтримці професійної ідентичності ІТ-фахівців шляхом підвищення рівня самосвідомості, професійного самовизначення, емоційної стійкості та мотивації до роботи.

Завдання програми:

1. Розвиток професійної самосвідомості та самооцінки.

2. Підвищення рівня залученості та задоволеності професійною діяльністю.
3. Формування стійкої професійної мотивації та подолання криз ідентичності.
4. Профілактика емоційного вигорання та підтримка психологічного благополуччя.
5. Створення комфортного професійного середовища та корпоративної культури.

Етапи реалізації програми

1. Діагностичний етап (1 місяць)

Ціль: Визначити рівень професійної ідентичності, виявити труднощі та потреби працівників.

Заходи: проведення анонімного опитування щодо професійного самовизначення та мотивації; діагностика рівня емоційного вигорання; оцінка рівня залученості працівників у роботу; індивідуальні консультації з психологом для аналізу професійних труднощів.

2. Освітній етап (2-3 місяці)

Ціль: Підвищити обізнаність щодо професійної ідентичності та методів її підтримки.

Заходи:

Воркшопи з самопізнання:

- «Мій професійний шлях: від пошуку до реалізації».
- «Цінності та сенс у професійній діяльності».
- «Як запобігти емоційному вигоранню».

Семінари:

- «Професійний розвиток в ІТ: перспективи та можливості».
- «Баланс між роботою та особистим життям».

Менторська програма: обмін досвідом між старшими та молодшими спеціалістами.

Клуб професійного зростання (щотижневі зустрічі для обговорення проблем та обміну знаннями).

3. Практичний етап (4-6 місяці)

Ціль: Впровадження практичних методик для підтримки професійної ідентичності.

Заходи:

Індивідуальне професійне планування:

- Складання персонального плану кар'єрного розвитку.
- Постановка професійних цілей і способів їх досягнення.

Програма розвитку навичок «Soft skills для IT-фахівців»

- Тайм-менеджмент та ефективна організація роботи.
- Комунікаційні навички та командна взаємодія.
- Управління стресом і саморегуляція.

Корпоративна підтримка:

- Гнучкий графік роботи та можливість віддаленої роботи.
- Можливість зміни проєкту або функціональних обов'язків без звільнення.
- Створення корпоративних спільнот за інтересами.

4. Підсумковий етап (6-12 місяці)

Ціль: Аналіз ефективності програми та розробка подальших стратегій підтримки.

Заходи:

- Повторне анкетування та оцінка рівня професійної ідентичності.
- Аналіз динаміки змін у професійному самовизначенні працівників.
- Збір відгуків та пропозицій щодо удосконалення програми.
- Підготовка рекомендацій для керівництва щодо подальших ініціатив.

Очікувані результати

- Підвищення рівня професійного самовизначення та задоволеності працею.
- Зниження рівня емоційного вигорання серед працівників.

- Покращення корпоративної культури та мікроклімату в компанії.
- Зростання продуктивності та ефективності співробітників.
- Збільшення рівня утримання кадрів та зменшення рівня плинності персоналу.

Ця програма спрямована на довготривалу підтримку професійного розвитку ІТ-фахівців, що сприятиме підвищенню їхньої мотивації, ефективності та загального благополуччя.

Програма підтримки професійної ідентичності для працівників ІТ-сфери є важливим інструментом забезпечення стабільного розвитку як окремих фахівців, так і всієї галузі. В умовах стрімкого технологічного прогресу, високих вимог до компетенцій та швидкої зміни ринкових умов, ІТ-спеціалісти часто стикаються з викликами, які можуть вплинути на їхню професійну самооцінку, мотивацію та рівень задоволеності роботою. Саме тому системна підтримка професійної ідентичності стає необхідною умовою ефективного функціонування ІТ-індустрії.

Основним завданням такої програми є створення умов для усвідомлення власної професійної ролі, визначення особистісних і кар'єрних цінностей, а також розвиток навичок, які допоможуть працівникам долати труднощі, зберігати високу працездатність і знаходити натхнення у своїй діяльності. Програма спрямована не лише на забезпечення професійного розвитку, а й на підтримку психологічного комфорту, оскільки саме баланс між професійними та особистими аспектами життя сприяє формуванню стійкої професійної ідентичності.

Одним із ключових аспектів програми є менторство та наставництво. Досвідчені спеціалісти можуть допомагати молодим фахівцям адаптуватися до особливостей професійного середовища, розвивати необхідні компетенції та уникати типових помилок на шляху кар'єрного зростання. Такий підхід не лише сприяє більш швидкому професійному становленню молодих спеціалістів, а й підвищує рівень корпоративної згуртованості та лояльності до компанії.

Також важливою складовою програми є система безперервного навчання. В ІТ-сфері технології та інструменти швидко змінюються, тому підтримка професійної ідентичності неможлива без постійного оновлення знань та розвитку навичок. Навчальні платформи, внутрішні тренінги, сертифікаційні програми та участь у професійних конференціях допомагають спеціалістам залишатися конкурентоспроможними та впевненими у своїй експертності. Крім того, корпоративні навчальні програми можуть враховувати індивідуальні потреби співробітників, що дозволяє їм розвиватися відповідно до власних кар'єрних амбіцій.

Окрему увагу слід приділити заходам із підтримки психологічного благополуччя працівників. Вигорання, хронічний стрес та почуття професійної невизначеності – це виклики, з якими стикаються багато ІТ-спеціалістів. Впровадження програм емоційної підтримки, корпоративного коучингу, гнучких графіків роботи, а також можливості віддаленої роботи допомагають працівникам зберігати емоційний баланс та покращують їхню загальну продуктивність. Крім того, створення комфортного робочого середовища, яке враховує фізичне та психологічне здоров'я працівників, значно підвищує рівень їхньої задоволеності професійною діяльністю.

Ще одним важливим аспектом є розвиток корпоративної культури та створення сприятливого середовища для професійного зростання. Взаємодія між колегами, відкрите спілкування, спільні заходи та підтримка командного духу формують довірливі стосунки в колективі, що позитивно впливає на професійну ідентичність співробітників. Якщо працівник відчуває свою значущість у команді, має змогу відкрито обговорювати професійні виклики та отримувати підтримку, це значно підвищує його впевненість у власних силах.

Реалізація такої програми має бути комплексною, включаючи всі вищезазначені компоненти, а також гнучкою, щоб враховувати індивідуальні потреби співробітників. Кожен ІТ-спеціаліст проходить свій унікальний професійний шлях, і саме адаптивний підхід до підтримки професійної

ідентичності допоможе кожному знайти оптимальний баланс між кар'єрним розвитком та особистим комфортом.

Таким чином, програма підтримки професійної ідентичності для працівників ІТ-сфери є необхідною умовою для збереження високого рівня продуктивності, професійного розвитку та психологічного благополуччя спеціалістів. Її реалізація сприяє не лише підвищенню ефективності роботи окремих працівників, а й позитивно впливає на всю ІТ-індустрію, забезпечуючи стійкість та конкурентоспроможність компаній у динамічному цифровому світі.

3.2. Оцінка динаміки змін у професійній ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни

Для доведення чи спростування нашої гіпотези, після реалізації програми підтримки професійної ідентичності для працівників ІТ-сфери, нами було проведено повторну діагностику.

Для оцінки динаміки змін професійної ідентичності нами було використано методику вивчення професійної ідентичності Л. Шнейдер. Результати повторної діагностики представлені в Додатку Г. Порівняльні результати діагностики (таблиця 3.1) показують динаміку змін після реалізації програми підтримки ідентичності статусів професійної ідентичності серед працівників ІТ-компанії.

Таблиця 3.1

Таблиця результатів дослідження статусів ідентичності до та після реалізації програми

Статус ідентичності	До реалізації програми: респондентів (чол.)	До реалізації програми: (%)	Після реалізації програми: респондентів (чол.)	Після реалізації програми: (%)
Досягнута зріла позитивна ідентичність	9	15%	17	28%
Тимчасовий статус: псевдоідентичність	12	20%	10	17%

Статус ідентичності	До реалізації програми: респондентів (чол.)	До реалізації програми: (%)	Після реалізації програми: респондентів (чол.)	Після реалізації програми: (%)
Передчасна ідентичність	8	13%	7	12%
Дифузна ідентичність	25	42%	18	30%
Мораторій	6	10%	8	13%

Аналіз отриманих даних у таблиці, що відображає порівняльні результати дослідження статусів ідентичності до та після реалізації програми, дозволяє оцінити ефективність програми та її вплив на формування професійної ідентичності респондентів.

Насамперед варто зазначити, що програма позитивно вплинула на зростання кількості осіб із досягнутою зрілою позитивною ідентичністю. До початку реалізації програми цей статус був зафіксований у 9 респондентів (15%), а після – у 17 осіб (28%). Зростання на 13% свідчить про наявний ефект формування впевненості, самосвідомості та чітких орієнтирів у професійній діяльності. Такий результат може бути наслідком системної роботи з учасниками програми, спрямованої на підвищення рівня рефлексії, особистої відповідальності та самоусвідомлення.

Статус тимчасової псевдоідентичності зазнав невеликого зниження: з 12 респондентів (20%) до 10 (17%). Це демонструє тенденцію до поступового переходу з невизначеного статусу до більш усвідомленого. Тимчасовий статус часто супроводжується коливаннями в самооцінці та прагненням знайти фіксацію у професійній ролі, тому навіть незначне зниження є позитивним сигналом.

Показники передчасної ідентичності практично не змінилися: зменшення лише на 1% (з 13% до 12%). Це може свідчити про стабільність у сприйнятті нав'язаних зовнішніх норм або про те, що частина респондентів перебуває на межі трансформації цієї ідентичності. Їм і надалі потрібна

підтримка для розвитку здатності до критичного аналізу власних переконань та вибору.

Найбільш виражене зменшення було зафіксовано серед осіб із дифузною ідентичністю – з 25 респондентів (42%) до 18 (30%). Зниження на 12% є показником позитивного впливу програми на найвразливішу категорію учасників. Дифузна ідентичність, як ознака професійної дезорієнтації, зменшилась завдяки залученню учасників до процесів самоусвідомлення, мотиваційного аналізу та постановки цілей.

Цікаво, що статус «мораторій» демонструє незначне зростання з 6 осіб (10%) до 8 (13%). Це може бути ознакою активізації пошуку себе у професійному просторі. Мораторій є тимчасовим, але перспективним статусом, у якому особистість перебуває у фазі дослідження нових ідентичностей. Зростання кількості респондентів у цьому статусі свідчить про початок активної фази переосмислення.

Загалом, результати свідчать про ефективність програми у формуванні позитивних змін, зокрема у зростанні рівня зрілої ідентичності та зменшенні дифузної. При цьому збереження або поява статусів, як-от «мораторій» і «тимчасовий», демонструє, що частина учасників ще перебуває на шляху формування стійкого професійного «Я». Отже, рекомендовано продовжувати роботу з цими респондентами, включаючи індивідуальні сесії, наставництво та коучингові елементи.

На рис. 3.1 представлено результати до та після реалізації програми.

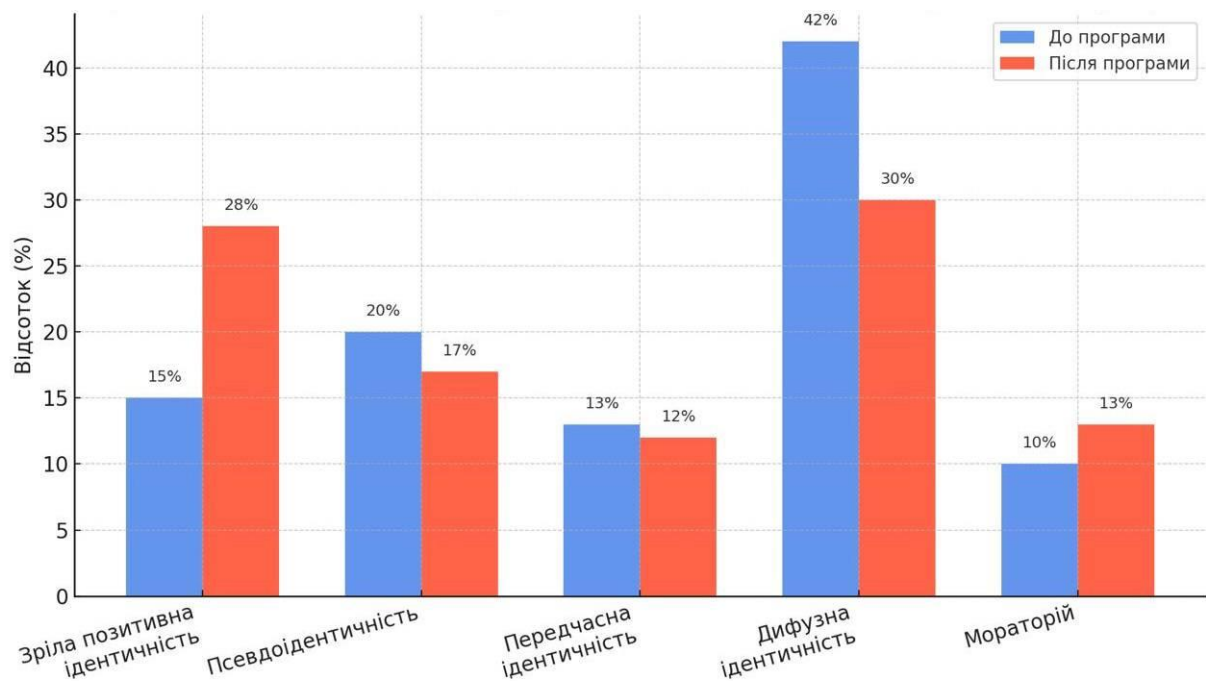


Рис. 3.1 Результати дослідження статусів ідентичності до та після реалізації програми

Аналіз статистичної значущості відмінностей у рівнях професійної ідентичності до та після реалізації програми:

Для перевірки ефективності реалізованої програми з формування професійної ідентичності було здійснено порівняльний аналіз результатів до та після її впровадження. Використано парний t-критерій для залежних вибірок (t-test for dependent samples), що дозволяє визначити, чи відрізняються середні значення одного й того ж показника в одній групі респондентів у різні моменти часу.

Результати аналізу засвідчили статистично значущу відмінність між рівнем професійної визначеності до та після участі в програмі:

- t-критерій: 10,31
- р-значення: $< 0,00001$ ($p = 8,14 \times 10^{-15}$)

Отримане р-значення суттєво нижче за загальноприйнятий рівень $\alpha = 0,05$, що дозволяє відхилити нульову гіпотезу та стверджувати про наявність достовірних позитивних змін у рівні професійної ідентичності учасників.

Таким чином, отримані дані дають підстави вважати, що програма мала значущий вплив на підвищення усвідомленості, визначеності та професійної зрілості респондентів, що підтверджує її ефективність.

Наступний етап оцінки динаміки змін у професійній ідентичності працівників ІТ-компаній під час війни передбачав аналіз результатів експерименту за методикою Т. Холмса та Р. Раге. Результати повторної діагностики представлені в Додатку Д. Порівняльні результати представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Таблиця порівняння даних за шкалою стресостійкості та адаптивності за методикою Холмса-Раге до та після реалізації програми

Рівень стресу (за шкалою Холмса-Раге)	Кількість респондентів (до)	Відсоток (%)	Кількість респондентів (після)	Відсоток (%)
0–150 балів (низький рівень стресу)	15	25%	28	47%
151–300 балів (середній рівень стресу)	30	50%	25	42%
301 бал і більше (високий рівень стресу)	15	25%	7	11%

Аналіз представлених даних за шкалою стресостійкості та адаптивності за методикою Холмса-Раге демонструє виразні позитивні зміни в рівнях стресу серед респондентів після реалізації програми. Ці результати свідчать про ефективність впроваджених заходів, які сприяли зниженню стресу та підвищенню психологічної адаптивності учасників, що є важливим індикатором емоційного добробуту та професійної ефективності.

До реалізації програми низький рівень стресу мали лише 15 осіб (25%), що вказувало на обмеженість адаптивних ресурсів у значної частини працівників. Після завершення програми кількість респондентів із низьким рівнем стресу суттєво зросла – до 28 осіб (47%). Це зростання на 22% демонструє помітне покращення в здатності респондентів справлятися зі стресовими ситуаціями, що може бути пов'язано із набутими навичками

саморегуляції, емоційного менеджменту та підтримки балансу між особистим і професійним життям.

Середній рівень стресу до програми було зафіксовано у 30 осіб (50%), що свідчило про значне поширення помірного психоемоційного напруження. Після реалізації програми цей показник зменшився до 25 осіб (42%). Зниження на 8% підтверджує, що частина учасників змогла перейти до групи з низьким рівнем стресу, а отже, засвоїла ефективні стратегії подолання емоційних труднощів.

Найбільш критичною групою були респонденти з високим рівнем стресу – до реалізації програми їх було 15 осіб (25%). Вони демонстрували емоційне перенапруження, ризики професійного вигорання та знижену ефективність. Після реалізації програми ця кількість зменшилась до 7 осіб (11%), тобто більш як удвічі. Це свідчить про здатність програми не лише запобігати негативним проявам стресу, а й допомагати найбільш уразливим учасникам адаптуватися та стабілізувати емоційний стан.

Таким чином, загальний аналіз результатів підтверджує позитивний вплив програми на зниження рівня стресу та підвищення стресостійкості працівників. Зростання частки респондентів із низьким рівнем стресу та зменшення кількості осіб із високим рівнем підтверджують ефективність застосованих методик. Це вказує на доцільність подальшого використання та удосконалення подібних програм психологічної підтримки в корпоративному середовищі.

Для кращого візуального сприйняття результати представлено на рис. 3.2.

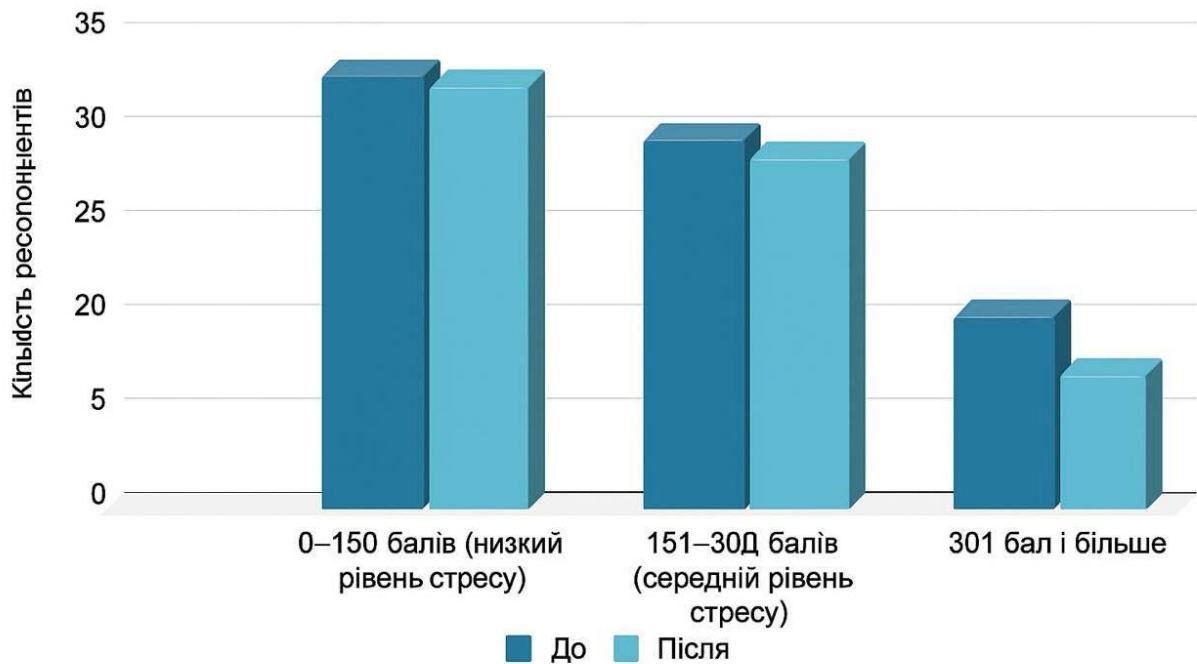


Рис. 3.2 Рівень стресу (за шкалою Холмса-Раге) до та після реалізації програми

Аналіз статистичної значущості відмінностей у рівнях стресу до та після реалізації програми:

Для перевірки статистичної значущості змін у рівнях стресу серед респондентів до та після реалізації програми підтримки було застосовано критерій χ^2 -квадрат Пірсона (χ^2). Розподіл респондентів за трьома категоріями рівня стресу (низький, середній, високий) дозволив зіставити частоти до та після втручання.

На основі отриманих емпіричних даних розраховано $\chi^2 = 9.07$, при критичному значенні χ^2 ($df = 2; \alpha = 0.05$) = 5.99.

Оскільки $\chi^2_{\text{емп}} > \chi^2_{\text{кр}}$ ($9.07 > 5.99$), можна зробити висновок, що відмінності між розподілами до та після програми є статистично значущими на рівні $p < 0.05$.

Результати аналізу свідчать про статистично значущий вплив програми на рівень стресостійкості респондентів. Після реалізації програми спостерігається зростання частки осіб з низьким рівнем стресу та зниження частки осіб із високим рівнем стресу, що вказує на ефективність використаних

інтервенцій. Таким чином, програму можна вважати дієвим засобом підвищення адаптивності та психоемоційної стабільності працівників в умовах стресогенних факторів.

Результати повторного дослідження емоційного вигорання серед працівників ІТ-компанії виявили певні особливості (таблиця 3.3) (Додаток Е), які мають важливе значення для розуміння зміни емоційного стану колективу.

Таблиця 3.3.

Таблиця результатів оцінки емоційного вигорання до та після реалізації програми

Рівень емоційного вигорання	До реалізації програми – Кількість осіб	До реалізації програми – Відсоток (%)	Після реалізації програми – Кількість осіб	Після реалізації програми – Відсоток (%)
Низький	27	45%	34	57%
Середній	18	30%	20	33%
Високий	15	25%	6	10%

До реалізації програми 27 осіб (45%) мали низький рівень емоційного вигорання. Ця категорія охоплює респондентів, які зберігали емоційну стабільність і не зазнавали істотного впливу стресових чинників на свою професійну діяльність або особисте життя. Після реалізації програми кількість таких респондентів зросла до 34 осіб (57%). Підвищення цього показника на 12% демонструє успішність впроваджених психопрофілактичних заходів, спрямованих на розвиток навичок емоційної регуляції, стрес-менеджменту та внутрішньої психологічної гнучкості. Імовірно, ефективність програми зумовлена застосуванням тренінгових методик, вправ із релаксації, майндфулнес-практик, а також створенням підтримувального середовища в колективі.

Середній рівень емоційного вигорання до початку програми був зафіксований у 18 осіб (30%). Після її реалізації ця кількість дещо зросла до 20 осіб (33%). Незначне зростання може пояснюватися переходом частини респондентів із високим до помірного рівня вигорання, що свідчить про часткову ефективність програми в подоланні гострих проявів. Водночас ця група потребує додаткової психологічної підтримки, особливо в частині формування стійких навичок саморегуляції, усвідомлення власних ресурсів та відновлення емоційного балансу. Середній рівень вигорання часто є маркером потенційної вразливості до хронічного стресу, тому своєчасна інтервенція на цьому етапі є надзвичайно важливою.

Найбільш критичною групою є респонденти з високим рівнем емоційного вигорання, кількість яких до реалізації програми становила 15 осіб (25%). Ці працівники демонстрували симптоми глибокого виснаження, втрати мотивації, цинізму чи байдужості до професійної діяльності. Після реалізації програми ця група скоротилась до 6 осіб (10%), що є суттєвим покращенням. Зменшення на 15% підтверджує ефективність програми навіть у роботі з найуразливішими працівниками. Ймовірно, досягнення такого результату стало можливим завдяки використанню цільових методів, зокрема індивідуальних консультацій із психологом, групової підтримки, інтервенцій на рівні корпоративної культури та створення умов для емоційного відновлення.

У цілому, результати свідчать про позитивний вплив реалізованої програми на емоційний стан працівників ІТ-компанії. Зростання частки респондентів із низьким рівнем вигорання і водночас зменшення кількості осіб із високим рівнем підтверджують, що системна психологічна робота сприяє зміцненню психоемоційної стабільності колективу. Це може мати прямий позитивний вплив на продуктивність, задоволеність роботою та командну взаємодію.

Водночас наявність стабільної частки осіб із середнім рівнем вигорання сигналізує про необхідність подальшого супроводу. Доцільно розглянути

можливість адаптації програми до індивідуальних потреб, включення гнучких форматів роботи, а також регулярного моніторингу психоемоційного стану з метою раннього виявлення ризиків. Такі кроки сприятимуть підвищенню ефективності програм емоційного благополуччя в довгостроковій перспективі.

Для кращого сприйняття порівняння результатів діагностики за даною методикою створений рис. 3.3.

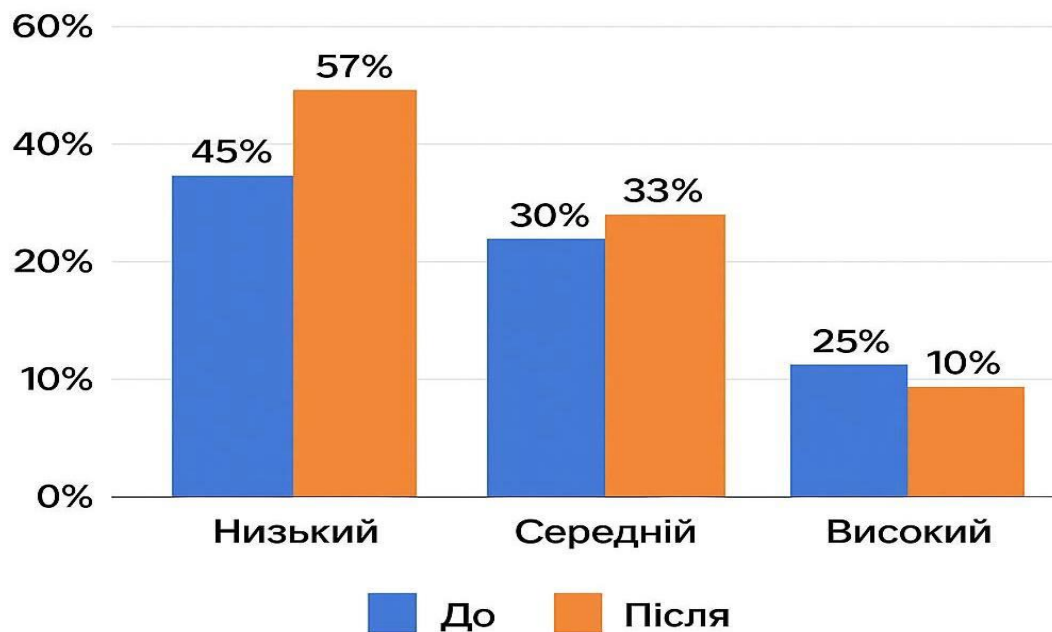


Рис. 3.3 Рівень емоційного вигорання до та після реалізації програми

Аналіз статистичної значущості відмінностей у рівнях емоційного вигорання до та після реалізації програми за допомогою критерію хі-квадрат (χ^2) дав такі результати:

- $\chi^2 = 4.77$,
- р-значення = 0.092,
- ступені свободи = 2.

Інтерпретація:

Оскільки р-значення $0.092 > 0.05$, відмінності між розподілом рівнів емоційного вигорання до і після реалізації програми не є статистично

значущими на рівні 0.05. Це означає, що хоча ми спостерігаємо позитивну динаміку (зростання частки респондентів із низьким рівнем вигорання та зменшення з високим), ці зміни могли виникнути випадково.

Розподіл результатів свідчить про те, що в ІТ-компанії є певна частка працівників, які потребують підтримки для запобігання розвитку емоційного вигорання. Оскільки більшість працівників перебувають на низькому або середньому рівні емоційного вигорання, це дає можливість для вчасного втручання та запобігання погіршенню ситуації. Працівники з високим рівнем вигорання потребують негайної уваги, щоб уникнути їхнього подальшого погіршення емоційного стану, що може призвести до серйозних наслідків, таких як тривале вигорання, зниження професійних досягнень або навіть звільнення з роботи.

Загалом, результати показують, що важливо впроваджувати програми, які сприяють підтримці емоційного здоров'я працівників. Це може включати регулярні консультації, тренінги з управління стресом, вдосконалення робочих умов, зменшення робочих навантажень, організацію гнучкого графіку, можливість працювати віддалено та інші заходи, які допоможуть зменшити рівень стресу. Важливою складовою є також створення культури підтримки в колективі, де кожен працівник може отримати допомогу у разі потреби. Якщо компанія буде пильніше слідкувати за емоційним станом своїх працівників і своєчасно реагувати на зміни, це дозволить зберегти високу продуктивність і задоволення від роботи у довгостроковій перспективі.

Зрозуміло, що емоційне вигорання є складною і багатофакторною проблемою, яка потребує комплексного підходу. У результаті проведеного дослідження видно, що для значної частини працівників ІТ-компанії це питання є актуальним і потребує постійної уваги. Однак, вчасно вжиті заходи для зниження стресу та підтримки емоційного благополуччя можуть сприяти зменшенню негативних наслідків, підвищенню задоволення від роботи та збереженню здоров'я працівників.

3.3. Психологічні інструменти для підтримки професійної ідентичності в умовах війни

Підтримка професійної ідентичності в умовах війни є складним, але надзвичайно важливим завданням, яке потребує використання різноманітних психологічних інструментів. Професійна ідентичність визначає, як людина сприймає себе у контексті своєї роботи, і включає такі аспекти, як професійні цінності, компетенції, етичні орієнтири та самооцінка у професійній сфері. В умовах війни, коли навантаження, стрес і невизначеність зростають, підтримка цього важливого елемента особистості стає особливо актуальною.

Одним із ключових інструментів є розвиток резиліентності, тобто здатності до адаптації в складних умовах і подолання стресових ситуацій. Психологи використовують методи когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) для навчання людей більш гнучкому та позитивному мисленню, яке допомагає зберігати професійну ідентичність навіть в умовах викликів. Зокрема, учасників можуть навчати переосмислювати складні ситуації, формувати раціональні установки щодо власної ролі у професійній діяльності та адаптуватися до нових реалій [11].

Іншим важливим напрямом є групова психологічна підтримка. Колективи, особливо в умовах війни, стають потужними джерелами підтримки, взаєморозуміння та солідарності. Групові сесії, тренінги, або навіть регулярні зустрічі для обговорення професійних і особистих труднощів допомагають учасникам зберігати відчуття приналежності до професійної спільноти. Такі заходи можуть включати як обмін досвідом, так і спільний пошук рішень до конкретних проблем, що виникають у роботі під час війни.

Значну роль відіграє індивідуальне консультування, спрямоване на підтримку професійного "Я". Психологи можуть допомогти людям краще зрозуміти свої професійні цінності, цілі та ресурси, що сприяють їхньому розвитку. В умовах війни це консультування може зосереджуватися на подоланні емоційного виснаження, відчуття безпорадності чи втрати сенсу професійної діяльності. Зокрема, використовується техніка відновлення

ресурсів: людина разом із психологом визначає, які внутрішні та зовнішні ресурси вона має, і як їх можна мобілізувати для подолання викликів.

Війна також часто вимагає перегляду професійної ідентичності у нових контекстах. Наприклад, медичні працівники, педагоги чи військові можуть зіткнутися з потребою змінити звичні підходи до своєї діяльності, адаптуючи їх до умов бойових дій або евакуації. Психологи використовують методики фасилітації змін для допомоги людям у прийнятті нових ролей і функцій, зберігаючи при цьому зв'язок із їхньою базовою ідентичністю. Зокрема, працюють над розвитком навичок креативності та гнучкості у мисленні.

Методи арт-терапії також виявляються корисними для підтримки професійної ідентичності. Мистецтво дозволяє людям виражати свої емоції, переживання та страхи, зберігаючи водночас зв'язок із власною творчою сутністю. Через малюнки, музику, танець чи письмо професіонали можуть рефлексувати над своєю роллю у суспільстві, долати стрес і відновлювати мотивацію до виконання своїх обов'язків [18].

Медіація та конфліктологічні техніки також важливі в умовах війни, оскільки часто виникають конфлікти, які зачіпають як особисті, так і професійні аспекти. Робота над умінням ефективно комунікувати, розв'язувати конфлікти та запобігати їм допомагає зберігати професійні стосунки та позитивний клімат у колективі, що є основою для підтримки професійної ідентичності.

Тренінги з управління стресом і розвитком емоційного інтелекту також є важливими інструментами для підтримки професійної ідентичності. Учасники таких тренінгів вчаться розпізнавати та керувати своїми емоціями, знижувати рівень стресу, а також створювати баланс між професійним і особистим життям. Наприклад, техніки дихання, медитації, або м'язової релаксації дозволяють швидко знижувати напругу, відновлювати енергію та уникати вигорання [31].

Особливо важливим у контексті війни є підтримка відчуття сенсу у професійній діяльності. Люди, які розуміють важливість своєї роботи для

суспільства, легше переносять труднощі та виклики. Психологи можуть допомагати респондентам визначати ключові цінності, які вони реалізують через свою професію, і формувати позитивне уявлення про свій внесок у загальну справу.

Не менш важливим є створення психологічно безпечного середовища, де професіонали можуть відкрито говорити про свої страхи, труднощі та переживання. У такому середовищі людина відчуває, що її розуміють, підтримують і готові допомогти, що значно зміцнює її професійну ідентичність. Це може досягатися через створення психологічних служб підтримки в організаціях, гарячих ліній або онлайн-платформ для анонімного спілкування.

Використання сучасних технологій також відкриває нові можливості для підтримки професійної ідентичності. Наприклад, онлайн-консультування, вебінари, мобільні додатки для управління стресом і саморефлексії дають змогу підтримувати емоційне здоров'я навіть у складних умовах війни. Віртуальні платформи для обміну досвідом між професіоналами дозволяють людям відчувати спільність і солідарність навіть за умови фізичної ізоляції.

В умовах війни важливим є також робота із травмою, оскільки професіонали можуть стикатися з ситуаціями, які залишають глибокий емоційний слід. Методики роботи з посттравматичним стресовим розладом (ПТСР), такі як десенсибілізація та переробка рухом очей (EMDR), когнітивно-поведінкові інтервенції або тілесно-орієнтовані підходи, допомагають зменшити негативний вплив травматичного досвіду на професійну ідентичність [29].

Роботодавці дедалі більше усвідомлюють, що успішність організації напряму залежить від добробуту її працівників, їхньої мотивації, емоційного комфорту та можливостей професійного зростання. Забезпечення професійного розвитку та емоційної стабільності працівників сприяє не лише зростанню продуктивності, а й зменшенню рівня стресу, вигорання та плинності кадрів.

Професійний розвиток передбачає надання можливостей для навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання, наставництва та отримання нового досвіду. Компанії, які інвестують у розвиток своїх працівників, створюють ефективну систему корпоративного навчання, організують тренінги, семінари, оплачують участь у конференціях або навчальних курсах. Важливо, щоб ці ініціативи були не лише формальністю, а й дійсно сприяли набуттю нових навичок, які можна застосувати в роботі [28].

Окрім офіційного навчання, величезну роль відіграє культура наставництва та коучингу в компанії. Старші та досвідченіші працівники можуть передавати свій досвід молодшим колегам, що дозволяє прискорити адаптацію новачків та допомагає уникнути типових помилок. Менторство також допомагає сформувати почуття підтримки та приналежності, що позитивно впливає на емоційний стан працівників.

Кар'єрне зростання є важливою складовою професійного розвитку. Компанії, які пропонують чіткі можливості для кар'єрного просування, мотивують працівників до активного розвитку та підвищення кваліфікації. Механізми внутрішніх підвищень, відкриті конкурси на вищі посади, можливість отримати більше відповідальності та розширення функціоналу сприяють утриманню працівників та зростанню їхньої лояльності до компанії.

Ще один аспект професійного розвитку – створення умов для отримання нового досвіду та розширення компетенцій. Це можуть бути тимчасові ротації між відділами, участь у міжфункціональних проєктах або навіть можливість працювати в інших офісах компанії, якщо вона має міжнародну чи регіональну мережу. Такі можливості допомагають працівникам розширити кругозір, набути нових навичок і краще розуміти структуру компанії.

Забезпечення емоційної стабільності працівників є не менш важливим завданням. У сучасному світі дедалі більше компаній усвідомлюють важливість ментального здоров'я та запроваджують програми підтримки психоемоційного стану співробітників. Робоче середовище значною мірою впливає на емоційний комфорт. Дружня атмосфера, підтримка з боку колег і

керівництва, конструктивний зворотний зв'язок – усе це сприяє зниженню рівня стресу та підвищенню продуктивності [32].

Компанії можуть впроваджувати гнучкі умови роботи, які допомагають працівникам краще балансувати між особистим життям і професійними обов'язками. Наприклад, гнучкий графік, можливість працювати віддалено, скорочені робочі дні або додаткові вихідні значно знижують рівень стресу та дозволяють уникати перевтоми.

Окремої уваги заслуговують програми корпоративного добробуту, які включають фізичне та психологічне здоров'я працівників. Деякі компанії пропонують безкоштовні консультації з психологами, організують тренінги з управління стресом, медитації або спортивні заходи. Це сприяє підвищенню загального рівня благополуччя, допомагає запобігати вигоранню та покращує атмосферу в колективі.

Важливим аспектом емоційної стабільності є розуміння працівниками значущості своєї роботи. Коли людина бачить сенс у своїй діяльності та розуміє, як її внесок впливає на успіх компанії, це підвищує мотивацію та рівень задоволеності роботою. Тому керівники повинні надавати чіткий зворотний зв'язок, відзначати досягнення співробітників та демонструвати, яку роль вони відіграють у загальному успіху організації [41].

Забезпечення психологічної безпеки в компанії також є важливим елементом підтримки емоційної стабільності. Працівники мають відчувати, що вони можуть відкрито висловлювати свої думки, ставити запитання, обговорювати проблеми без страху перед осудом або покаранням. Це створює атмосферу довіри та сприяє ефективній роботі команди.

Антикризові заходи в компаніях також відіграють важливу роль у забезпеченні професійного розвитку та емоційної стабільності. Під час кризових ситуацій, таких як економічні труднощі, реорганізація або навіть війна, важливо підтримувати працівників, надавати їм інформацію про майбутні зміни, пропонувати адаптивні механізми та навчання для переходу на нові ролі.

Крім того, корпоративна культура, яка сприяє здоровому робочому середовищу, є ключовою складовою емоційної стабільності працівників. Коли компанія культивує відкритість, взаємоповагу, підтримку та рівність можливостей, це сприяє позитивному мікроклімату та високій мотивації співробітників.

Ще одним важливим аспектом є справедливе та прозоре винагородження за працю. Працівники мають розуміти, що їхні зусилля оцінюються належним чином. Це стосується не лише зарплати, а й нематеріального визнання, такого як нагороди, подяки або можливості кар'єрного зростання [43].

Програми корпоративної соціальної відповідальності також можуть відігравати позитивну роль у забезпеченні емоційної стабільності працівників. Коли компанія бере участь у благодійних проєктах, екологічних ініціативах або допомагає громаді, працівники відчують, що вони працюють у компанії, яка робить щось значуще для суспільства.

Підсумовуючи, підтримка професійної ідентичності в умовах війни потребує багатогранного підходу, що включає роботу з емоційним станом, розвиток навичок стресостійкості, створення психологічно безпечного середовища та забезпечення почуття сенсу і значущості професійної діяльності. Використання цих інструментів дозволяє професіоналам зберігати мотивацію, ефективність та внутрішню рівновагу навіть у найскладніших умовах.

Висновки до розділу 3

Програма підтримки професійної ідентичності працівників ІТ-сфери є вагомим інструментом забезпечення стабільного розвитку як окремих фахівців, так і галузі загалом. В умовах стрімких технологічних змін, високих вимог до професійних компетенцій та загального психоемоційного напруження, ІТ-спеціалісти часто стикаються з викликами, що впливають на їхню мотивацію, самооцінку та відчуття професійної приналежності.

Основною метою програми є створення сприятливих умов для усвідомлення своєї професійної ролі, визначення особистісних цінностей, розвиток адаптивних навичок та формування психологічної стійкості до викликів сучасного ринку праці. Одним із ключових напрямів є підтримка психологічного добробуту, що забезпечує баланс між роботою та особистим життям і сприяє формуванню стабільної, стійкої професійної ідентичності.

Загальні результати дослідження у третьому розділі демонструють високу ефективність впровадженої програми. Було досягнуто зниження рівня стресу, підвищення адаптивності, покращення загального психологічного стану та емоційної стабільності учасників. Це підтверджує успішність програми в реалізації її основних цілей та задоволенні потреб працівників у подоланні психоемоційного навантаження.

Особливу увагу заслуговує ефект програми на зниження рівня емоційного вигорання. Зменшення цього показника позитивно позначилося не лише на емоційному стані, а й на фізичному здоров'ї респондентів, низивши ризики розвитку психосоматичних захворювань. Це підкреслює значення комплексного підходу до управління емоційним станом у контексті професійної діяльності.

Водночас результати свідчать про необхідність індивідуалізації підходів, особливо для працівників із високим рівнем стресу. Їм може знадобитися розширена підтримка, гнучкіші формати взаємодії та триваліший супровід. Це дозволить ще ефективніше впливати на емоційний стан, сприяти глибшій адаптації до змін та підвищенню внутрішніх ресурсів.

У перспективі важливими напрямками подальших досліджень залишаються:

- розробка цільових програм психологічного супроводу для різних категорій працівників;
- адаптація корпоративного менеджменту до умов тривалих криз;
- впровадження стратегій зниження впливу стресових факторів з акцентом на профілактику вигорання;

- розробка довготривалих інструментів емоційної підтримки, що враховують індивідуальні особливості.

Таким чином, програма відкриває нові можливості для формування більш стійкої професійної ідентичності, зміцнення психологічної стабільності та покращення якості життя ІТ-фахівців, особливо в умовах соціальної турбулентності.

ВИСНОВКИ

1. У результаті теоретичного дослідження було впорядковано понятійну базу професійної ідентичності, визначено, що професійна ідентичність є важливим психологічним конструктом, який визначає, як індивід розуміє себе в контексті своєї професії. Вона формується через систему внутрішніх і зовнішніх факторів і є динамічним процесом, що охоплює кілька етапів, таких як професійне самовизначення, соціалізація в рамках професії, а також стабілізація й інтеграція в професійну діяльність. Зазначено, що психологічні фактори, що впливають на професійну ідентичність, є критично важливими для її формування. Особистісні риси, рівень самооцінки, емоційна стійкість і мотивація – все це безпосередньо впливає на здатність індивіда адаптуватися до вимог професії.

Обґрунтовано особливості професійної ідентичності працівників ІТ-сфери, що мають певні унікальні аспекти, пов'язані з динамічним розвитком цієї галузі, швидкими технологічними змінами та високими вимогами до професіоналів. ІТ-професіонали часто стикаються з необхідністю постійного самовдосконалення, навчання новим технологіям, а також адаптації до змін у професійному середовищі. Їхня ідентичність формується не тільки через професійні навички та знання, але й через здатність до інноваційного мислення, гнучкості в роботі та постійного пошуку нових рішень. Важливу роль відіграють також соціальні аспекти, такі як взаємодія з іншими фахівцями в команді, а також внутрішня культура компанії.

2. Дослідження професійної ідентичності працівників ІТ-компанії SoftServe в умовах війни показало, що більшість респондентів перебувають у нестабільних станах самосвідомості, зокрема 42% мають дифузну ідентичність. Лише 15% опитаних досягли зрілої ідентичності. Це підкреслює необхідність підтримки працівників у формуванні професійного самовизначення. Аналіз стресостійкості виявив, що половина працівників мають середній рівень стресу, а 25% – високий, що може впливати на їхню

продуктивність і психоемоційний стан. Результати дослідження підтверджують ключову роль соціальної підтримки, розвитку особистісних ресурсів та усвідомленої професійної самосвідомості у збереженні професійної ідентичності працівників ІТ-сфери в умовах воєнного стану. Психоемоційна стабільність, здатність до саморефлексії, внутрішня мотивація та підтримка з боку колег і керівництва є визначальними факторами адаптації до кризових обставин.

У цьому контексті особливо актуальним є створення сприятливого корпоративного середовища, яке сприятиме збереженню психологічного добробуту працівників, розвитку довіри в колективі, зміцненню почуття причетності до спільної мети та впевненості у власній професійній ролі. Важливою складовою такого середовища є запровадження системних програм психологічної підтримки, тренінгів зі стрес-менеджменту, емоційного інтелекту, а також доступ до консультацій фахівців із ментального здоров'я.

Комплексний підхід до підтримки персоналу не лише знижує рівень стресу, а й підвищує ефективність, лояльність та інноваційність працівників, що є критично важливим для збереження конкурентоздатності компанії у складних соціально-економічних умовах.

3. Повторні результати дослідження свідчать про високу ефективність програми, спрямованої на покращення стресостійкості та адаптивності учасників. Програма успішно знизила рівень стресу та забезпечила емоційну стабільність, що покращило психологічний стан респондентів. Однак для учасників із високим рівнем стресу може бути необхідний індивідуальний підхід, що підкреслює важливість персоналізованих методів роботи. Зниження рівня емоційного вигорання серед учасників позитивно вплинуло не лише на їхнє емоційне благополуччя, але й на фізичне здоров'я, зменшуючи ризик психосоматичних захворювань. Це відкриває нові можливості для розробки програм, що допоможуть підтримувати емоційну стабільність у різних ситуаціях. Результати дослідження підкреслюють важливість регулярної роботи з емоційним станом для покращення якості життя та здоров'я людей.

З урахуванням результатів експериментального дослідження описано психологічні інструменти для підтримки професійної ідентичності в умовах війни. Отже, підтримка професійної ідентичності в умовах війни потребує багатогранного підходу, що включає роботу з емоційним станом, розвиток навичок стресостійкості, створення психологічно безпечного середовища та забезпечення почуття сенсу і значущості професійної діяльності. Використання цих інструментів дозволяє професіоналам зберігати мотивацію, ефективність та внутрішню рівновагу навіть у найскладніших умовах. Визначено роль компаній у забезпеченні професійного розвитку та емоційної стабільності працівників. Роботодавці дедалі більше усвідомлюють, що успішність організації напряму залежить від добробуту її працівників, їхньої мотивації, емоційного комфорту та можливостей професійного зростання. Забезпечення професійного розвитку та емоційної стабільності працівників сприяє не лише зростанню продуктивності, а й зменшенню рівня стресу, вигорання та плинності кадрів.

Здійснене дослідження не претендує на остаточне і вичерпне вирішення зазначеної проблеми. Вирішення поставлених завдань відкрило ще більше питань, які виходять далеко за межі формату кваліфікаційної роботи, що, власне, й підкреслює надзвичайну перспективність вивчення професійної ідентичності. Доцільним є подальше дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності не лише працівників ІТ-компаній, а й інших професійних груп.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. О.М. Гавалешко (уклад.). Чернівці: Рута, 2004. 84 с.
2. Антонова Н. О. Кризові явища у професійному становленні студентів-психологів та психологів-практиків. Актуальні проблеми психології. Т. V: *Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. За ред. С.Д. Максименка. Київ : ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 6.

- С. 3-9.
3. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навч-метод. посіб. Вижниця : Черемош, 2015. 432 с.
 4. Балл Г. О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах). Київ-Рівне: Видавець Олег Зень, 2007. 172 с.
 5. Бех І. Д. Виховання особистості: підручник. Київ : Либідь, 2008. 848 с.
 6. Блинова, О. Є. Соціальні стереотипи та ідентичність: особливості взаємозв'язку. *Проблеми політичної психології*, 15(1), 2014. С. 238–247.
 7. Борисюк А.С. Професійна ідентичність медичного психолога: соціальнопсихологічний аналіз: монографія. Чернівці: Книги – XXI, 2010. 440 с.
 8. Бойко, С. Т. Психологічна безпека особистості в умовах розірваного інформаційного простору. *Психологія: теорія і практика*, 1 (3), 2019. С. 32-43.
 9. Боришевський М. Й. Духовні цінності як детермінанта розвитку й саморозвитку особистості. *Педагогіка і психологія*. 2008. № 2. С. 49-57.
 10. Вільям Джеймс. Прагматизм; пер. з англійської Павло Насада. Київ: Альтернативи, 200. 144 с.
 11. Вітковська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації: монографія. Київ : Науковий світ, 2001. 91 с.
 12. Горностай, П. П. Колективна травма та групова ідентичність. Психологічні перспективи. *Спеціальний випуск: Актуальні проблеми психології малих, середніх та великих груп*, 2, 2012. С. 89–95.
 13. Грибенко, І. В. Когнітивний та емоційний компоненти самоідентифікації в межах соціальної ідентичності особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 24 (27), 2010. С. 147– 156.
 14. Дружиніна І.А. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів: дис. ...канд. психол.

- наук: 19.00.07 /Інна Анатоліївна Дружиніна. Київ, 2009. 239 с.
15. Єгорова Є.В. Структура професійної ідентичності особистості: експериментальне дослідження *Наук. зап. Ін-ту психології імені Г.С.Костюка АПН України*. 2006. Вип. 30. С.350-360.
 16. Єгорова Є. В. Феномен професійної ідентичності: психологічний аналіз. *Вісник Черкаського університету*. 2002. Вип. 43. С. 70–73.
 17. Заєць І. В. Професійна орієнтація: актуальність в наш час та перспективи майбутнього. *Профорієнтація: стан і перспективи розвитку* : зб. матеріалів Х ювілейних Всеукр. псих.-пед. читань, присв. пам'яті докт. пед. наук, проф. Федоришина Бориса Олексійовича. Київ : Ін-т пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України, 2020. С. 45-50.
 18. Заєць І. В. Професійна консультація як важлива складова діяльності кар'єрних радників НУШ. *Тенденції розвитку освіти дорослих в Україні та зарубіжжі* : матеріали тез доп. звітної наук.-практ. конф. Ін-ту пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України за 2019 рік (25 – 26 березня). Київ : «ДСК-Центр», 2020. С.131–132.
 19. Зливков В.Л. Проблема особистісної та професійної самоідентифікації в сучасній психології. *Соціальна психологія. Науковий журнал* Гол. ред. Ю.Ж.Шайгородський. 2006. №5 . С.128-136.
 20. Капіца В. Ф. Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Книга 3. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015 745 с.
 21. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
 22. Кривоконь Н.І. Соціально-психологічні чинники професійної самоідентифікації фахівців системи захисту населення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія». Київ, 2002. 20 с.
 23. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості. Навчальний посібник. Київ : КНТ, 2016.

- 438 с.
24. Кузьміна, І. П. Професійна ідентичність майбутніх фахівців. ВІСНИК НТУУ «КПІ». *Філософія. Психологія. Педагогіка*, 2012. С.102–106.
 25. Кухарук, О. Ю. Суспільні трансформації та ідентичність українців у контексті теорії соціальної ідентичності. *Проблеми політичної психології*, 22 (1), 2019. С. 63–73.
 26. Левченко, В. В. Особистісна ідентичність у процесі адаптації в ситуації життєвих змін. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*, 2016. С. 78–86.
 27. Лукасевич О. А. Проблема формування ідентичності особистості: сучасний контекст. *Проблеми сучасної психології*, 1 (17), 2020. С. 45–51.
 28. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: 2015. 279 с.
 29. Лопушинська Т.О. Збірка вправ для зняття психологічного напруження та подолання стресу або SOS-аптечка для вчителі. Хмельницький, 2015. 44 с.
 30. Лукомська С. О., Чуйко О. В. Термінологічні аспекти професійної ідентичності. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського* : зб. наук. праць. Т. 2. Вип. 11 (99). Миколаїв, 2013. С. 184–187.
 31. Лукіяничук А. М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника: навч.-метод. посіб.. Вид 2-ге, поробл. доповн, Біла Церква : БІНПО, 2020. 139 с.
 32. Мазур А., Пасенко Н. Кар'єра без драм і травм. Київ : Віхола, 2021. 248 с.
 33. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
 34. Малхазов О. Р. Психологія праці: Навч. посіб. Київ : Центр навчальної

- літератури, 2010. 208 с.
35. Марусинець М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості *Соціальна психологія*. 2005. № 3 (11). С.90–97.
36. Москаль Ю. Ідентифікація й ідентичність у суспільному форматі теоретичного аналізу. *Психологія і суспільство*. 2006. № 1. С. 96–112.
37. Мохнач Л. Ю., Сингаївська І. В. Особливості соціально-психологічної адаптації людей, які виїхали за кордон та тих, які лишилися в Україні під час війни. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей IV Міжнародної конференції* (Київ, 07 грудня 2022 р.). К.: Університет "КРОК", 2022. С. 296–299. <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2022/paper/view/1274>
38. Остапенко І. В. Аналіз особливостей професійної ідентифікації як типу особистісної активності. *Українська психологія: сучасний потенціал. Матеріали Четвертих Костюківських читань* (25 вересня 1996 р.) : у 3-х тт. Київ : ДОК-К, 1996. Т. II. С. 294–299.
39. Пілат Н.І. Особливості формування соціальної ідентичності в студентської молоді *Вісник Львівського ун-ту. Філософські науки*. 2003. Вип.5. С.542 -547.
40. Пілецька Л. Психологічні критерії професійної мобільності особистості. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ*. 2014. Вип. 19 (1). С. 152–158.
41. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
42. Професійна діагностика / упорядник Т. Гончаренко. Київ : Ред. загальнопед. газ., 2005. 120 с.
43. Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців: монографія / за ред. Руденко Л. А. Київ:, 2012. 170 с.
44. Рибалка В. В. Психологія праці особистості: Навч.-метод. посіб. Київ-Кременчук : ПП Щербатих, 2006. 76 с.

45. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Цент учбової літератури, 2007. 176 с.
46. Савчин М. В. Моральна свідомість та самосвідомість особистості: монографія. Дрогобич : РВВ ДДПУ імені Івана Франка, 2009. 288 с.
47. Сивогракова З. А., Алексєєнко Н. В. Психологія розвитку та професійного становлення особистості : Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2019. 60 с.
48. Соловійова І.В., Сингаївська І.В. Особливості впливу війни на психіку особистості. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей V Міжнародної конференції* (Київ, 7 грудня 2023 р.) Київ: Університет «КРОК», 2023. <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2023/paper/view/1913>
49. Тавровецька Н. І. Різні підходи до дослідження складових Я-образу особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 10. С. 74-79.
50. Темплар Р. Правила кар'єри. Чіткий алгоритм персонального успіху. Київ : КМ-Букс, 2022. 296 с.
51. Управління діловою кар'єрою : навчальний посібник для студентів напряму підготовки «Управління персоналом та економіка праці» усіх форм навчання / Г. В. Назарова, І. П. Отенко, С. В. Мішина та ін. Харків : Вид. ХНЕУ, 2016. 295 с.
52. Хашиєва Л. В. Концепції ідентичності в соціально-науковому знанні. *Теорія та практика державного управління*. 2015. Вип. 1 (48). С. 14–20.
53. Хашиєва, Л. В. Глобалізація та ідентичність: взаємозв'язок глобального та локального. *Актуальні проблеми державного управління*, 2 (48), 2015. С. 38–44.
54. Чорна Л. Г. Ідентичність особи: від групи до індивідуальності (методологічний аналіз). *Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави*, 13, 2012. С. 108–118.

55. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник. Івано-Франківськ : Видавець Супрун В.П., 2019. 364 с.
56. Шамлян К. Професійна ідентичність особистості. *Соціогуманітарні проблеми людини*. 2008. № 3. С. 137.
57. Швець Д. В. Співвідношення професійної ідентичності та професійних криз на етапі фахової підготовки курсантів ВНЗ МВС України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*, 2017. С. 221-225. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/17f9ef3a-4b81-463a-a652-127aba090503/content> (дата звернення: 30.01.2025)
58. Яблонська Т. М. Ідентичність як предмет психологічного аналізу. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, 38, 2010.С. 378–386.
59. Bandura A. Regulation of cognitive processes through perceived selfefficacy. *Developmental Psychology*. 1989. Vol. 25. P. 729–735.
60. Brown A. L., Campione J. C. Communities of learning and thinking, or a context by any other name / in D. Kuhn (Ed.). *Developmental Perspectives on Teaching and Learning Thinking Skills*. Basel : Karger, 1990.
61. Deci E. L., Vallerand R. J., Pelletier L.G., Ryan R.M. Motivation and Education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*. 1991. Vol. 26 (3, 4). P. 325–346.
62. Dunlosky, J. *Metacognition: A Textbook for Cognitive, Educational, Life Span and Applied Psychology*. SAGE Publications Inc., 2009. 344 p.
63. Nelson, T. *Metamemory: atheoretical framework and new findings*. Psychology of Learning and Motivation. New York Academic press, 1990. P. 125–147.
64. Dweck C. S. *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia: Psychology Press, Taylor and Francis Group, 1999. P. 153.

65. Fomenko K. Self-regulation of labor activity: the means of psychodiagnostics and the role in motivation. *Hayka i osvita*. 2017. №11. P. 98–104.
66. Schein E. H. *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. 67 p.
67. Schunk, Dale H.; Ertmer, Peggy A. Boekaerts, Monique (Ed); Pintrich, Paul R. (Ed); Zeidner, Moshe (Ed). *Self-regulation and academic learning: Selfefficacy enhancing interventions. Handbook of self-regulation*. San Diego, CA, US: Academic Press. 2000. 783 p.
68. Schraw, G. *Metacognitive Theories*. *Educational Psychology Review*. 1995. Vol. 7. №4. P. 351–371.
69. Tobias, S. *Assessing Metacognitive Knowledge Monitoring*. *Issues in the Measurement of Metacognition*. Buros Institute of Mental Measurement. 1996. P. 147–222.
70. Turner J. *Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior* / Lauder E. J. (eds.) *Advances in group process. Theory and research V. 2*. Greenwich: Connect, 1985. 215 p.
71. Zabucky, K. M. *Metacognition and learning*. In N. Salkind (Ed.), 94 *Encyclopedia of Educational Psychology*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. 2008. P. 673–676.
72. Zimmermann B. *Investigating Self-Regulation and Motivation: Historical Background, Methodological Developments, and Future Prospects*. *American Educational Research Journal*. 2008. Volume 45 (1), P. 166–183.
73. Marcia, J. E. *Development and validation of ego-identity status*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 3, 197. C. 551–558.
74. Marcia, J. E. *Identity in Adolescence*. *Handbook of Adolescent Psychology* (Ed. by J. Adelson). New York: John Wiley & Sons, 1980. C. 159–187.
75. Waterman, A. S. *Identity as an Aspect of Optimal Psychological Functioning*. *Adolescent Identity Formation*, Sage Publications, Inc. 1992. C. 50–72.
76. Tajfel, H. (1974). *Social identity and intergroup behavior*. *Social Science Information*, 13, 65–93.

77. Savickasa, M. L., Porfelib, E. J., Hiltonc, T. L. & Savickasc S. (2018). The Student Career Construction Inventory. Journal of Vocational Behavior. Volume 106, 138–152.

Всього джерел – 77

Джерел за останні десять років - 24

Джерел зарубіжних авторів за останні десять років – 2 (65, 77)

Джерел українських авторів за останні десять років – 22 (3, 8, 17, 18, 20, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 37, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 55, 57)

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця результатів діагностики за методикою професійної ідентичності
Л. Б. Шнейдер до реалізації програми

Респондент	Професійно визначені (%)
P-1	70
P-2	85
P-3	65
P-4	90
P-5	60
P-6	75
P-7	80
P-8	68
P-9	85
P-10	92
P-11	72
P-12	78
P-13	88
P-14	64
P-15	79
P-16	90
P-17	74
P-18	77
P-19	66
P-20	83
P-21	69
P-22	81
P-23	87
P-24	76
P-25	91
P-26	73
P-27	89

P-28	82
P-29	71
P-30	84
P-31	86
P-32	63
P-33	80
P-34	67
P-35	92
P-36	88
P-37	75
P-38	62
P-39	70
P-40	68
P-41	70
P-42	85
P-43	65
P-44	90
P-45	60
P-46	75
P-47	80
P-48	68
P-49	85
P-50	92
P-51	72
P-52	78

P-53	88
P-54	64
P-55	70
P-56	85
P-57	65
P-58	90
P-59	60
P-60	75

Таблиця рівнів стресу за шкалою Холмса-Раге до реалізації програми

№	Респондент	Рівень стресу (за шкалою Холмса-Раге)	Бали	Коментар
1	Досліджуваний 1	301 бал і більше (високий рівень)	310	Високий рівень стресу
2	Досліджуваний 2	0–150 балів (низький рівень)	135	Низький рівень стресу
3	Досліджуваний 3	151–300 балів (середній рівень)	220	Середній рівень стресу
4	Досліджуваний 4	301 бал і більше (високий рівень)	340	Високий рівень стресу
5	Досліджуваний 5	151–300 балів (середній рівень)	210	Середній рівень стресу
6	Досліджуваний 6	301 бал і більше (високий рівень)	330	Високий рівень стресу
7	Досліджуваний 7	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
8	Досліджуваний 8	0–150 балів (низький рівень)	125	Низький рівень стресу
9	Досліджуваний 9	301 бал і більше (високий рівень)	320	Високий рівень стресу
10	Досліджуваний 10	0–150 балів (низький рівень)	140	Низький рівень стресу
11	Досліджуваний 11	151–300 балів (середній рівень)	220	Середній рівень стресу
12	Досліджуваний 12	301 бал і більше (високий рівень)	310	Високий рівень стресу
13	Досліджуваний 13	151–300 балів (середній рівень)	240	Середній рівень стресу
14	Досліджуваний 14	0–150 балів (низький рівень)	130	Низький рівень стресу
15	Досліджуваний 15	151–300 балів (середній рівень)	230	Середній рівень стресу

16	Досліджуваний 16	301 бал і більше (високий рівень)	325	Високий рівень стресу
17	Досліджуваний 17	0–150 балів (низький рівень)	115	Низький рівень стресу
18	Досліджуваний 18	151–300 балів (середній рівень)	210	Середній рівень стресу
19	Досліджуваний 19	301 бал і більше (високий рівень)	300	Високий рівень стресу
20	Досліджуваний 20	0–150 балів (низький рівень)	120	Низький рівень стресу
21	Досліджуваний 21	151–300 балів (середній рівень)	190	Середній рівень стресу
22	Досліджуваний 22	301 бал і більше (високий рівень)	320	Високий рівень стресу
23	Досліджуваний 23	301 бал і більше (високий рівень)	330	Високий рівень стресу
24	Досліджуваний 24	0–150 балів (низький рівень)	105	Низький рівень стресу
25	Досліджуваний 25	151–300 балів (середній рівень)	240	Середній рівень стресу
26	Досліджуваний 26	0–150 балів (низький рівень)	140	Низький рівень стресу
27	Досліджуваний 27	301 бал і більше (високий рівень)	340	Високий рівень стресу
28	Досліджуваний 28	151–300 балів (середній рівень)	230	Середній рівень стресу
29	Досліджуваний 29	301 бал і більше (високий рівень)	320	Високий рівень стресу
30	Досліджуваний 30	301 бал і більше (високий рівень)	330	Високий рівень стресу
31	Досліджуваний 31	151–300 балів (середній рівень)	200	Середній рівень стресу
32	Досліджуваний 32	301 бал і більше (високий рівень)	310	Високий рівень стресу

33	Досліджуваний 33	301 бал і більше (високий рівень)	315	Високий рівень стресу
34	Досліджуваний 34	0–150 балів (низький рівень)	125	Низький рівень стресу
35	Досліджуваний 35	151–300 балів (середній рівень)	230	Середній рівень стресу
36	Досліджуваний 36	301 бал і більше (високий рівень)	300	Високий рівень стресу
37	Досліджуваний 37	0–150 балів (низький рівень)	140	Низький рівень стресу
38	Досліджуваний 38	151–300 балів (середній рівень)	240	Середній рівень стресу
39	Досліджуваний 39	301 бал і більше (високий рівень)	310	Високий рівень стресу
40	Досліджуваний 40	0–150 балів (низький рівень)	130	Низький рівень стресу
41	Досліджуваний 41	301 бал і більше (високий рівень)	310	Високий рівень стресу
42	Досліджуваний 42	0–150 балів (низький рівень)	135	Низький рівень стресу
43	Досліджуваний 43	151–300 балів (середній рівень)	220	Середній рівень стресу
44	Досліджуваний 44	301 бал і більше (високий рівень)	340	Високий рівень стресу
45	Досліджуваний4 5	151–300 балів (середній рівень)	210	Середній рівень стресу
46	Досліджуваний 46	301 бал і більше (високий рівень)	330	Високий рівень стресу
47	Досліджуваний 47	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
48	Досліджуваний4 8	0–150 балів (низький рівень)	125	Низький рівень стресу
49	Досліджуваний 49	301 бал і більше (високий рівень)	320	Високий рівень стресу

50	Досліджуваний 50	0–150 балів (низький рівень)	140	Низький рівень стресу
51	Досліджуваний 51	151–300 балів (середній рівень)	220	Середній рівень стресу
52	Досліджуваний 52	301 бал і більше (високий рівень)	310	Високий рівень стресу
53	Досліджуваний 53	151–300 балів (середній рівень)	240	Середній рівень стресу
54	Досліджуваний 54	0–150 балів (низький рівень)	130	Низький рівень стресу
55	Досліджуваний 55	151–300 балів (середній рівень)	230	Середній рівень стресу
56	Досліджуваний 56	301 бал і більше (високий рівень)	325	Високий рівень стресу
57	Досліджуваний 57	0–150 балів (низький рівень)	115	Низький рівень стресу
58	Досліджуваний 58	151–300 балів (середній рівень)	210	Середній рівень стресу
59	Досліджуваний 59	301 бал і більше (високий рівень)	300	Високий рівень стресу
60	Досліджуваний 60	0–150 балів (низький рівень)	120	Низький рівень стресу

Таблиця результатів оцінки емоційного вигоряння за методикою В.В. Бойко до реалізації програми

№	Працівник	Рівень емоційного вигоряння	Бали (за 3 шкалами)	Загальний бал	Інтерпретація
1	Працівник 1	Високий	18, 15, 20	53	Високий рівень
2	Працівник 2	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
3	Працівник 3	Низький	8, 6, 9	23	Низький рівень
4	Працівник 4	Високий	17, 18, 22	57	Високий рівень
5	Працівник 5	Середній	10, 9, 13	32	Середній рівень
6	Працівник 6	Низький	7, 5, 8	20	Низький рівень
7	Працівник 7	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
8	Працівник 8	Низький	6, 4, 7	17	Низький рівень
9	Працівник 9	Середній	14, 12, 16	42	Середній рівень
10	Працівник 10	Високий	21, 20, 24	65	Високий рівень
11	Працівник 11	Низький	5, 3, 6	14	Низький рівень
12	Працівник 12	Середній	13, 11, 14	38	Середній рівень
13	Працівник 13	Середній	11, 9, 14	34	Середній рівень
14	Працівник 14	Високий	18, 17, 21	56	Високий рівень
15	Працівник 15	Низький	8, 6, 9	23	Низький рівень
16	Працівник 16	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
17	Працівник 17	Високий	19, 18, 23	60	Високий рівень
18	Працівник 18	Низький	6, 4, 8	18	Низький рівень
19	Працівник 19	Високий	20, 19, 24	63	Високий рівень
20	Працівник 20	Середній	13, 11, 15	39	Середній рівень
21	Працівник 21	Низький	7, 5, 8	20	Низький рівень
22	Працівник 22	Середній	12, 10, 13	35	Середній рівень

23	Працівник 23	Високий	20, 17, 22	59	Високий рівень
24	Працівник 24	Середній	14, 12, 17	43	Середній рівень
25	Працівник 25	Низький	6, 5, 7	18	Низький рівень
26	Працівник 26	Середній	11, 9, 13	33	Середній рівень
27	Працівник 27	Високий	20, 18, 23	61	Високий рівень
28	Працівник 28	Низький	7, 6, 9	22	Низький рівень
29	Працівник 29	Середній	12, 10, 14	36	Середній рівень
30	Працівник 30	Високий	19, 17, 21	57	Високий рівень
31	Працівник 31	Середній	13, 12, 15	40	Середній рівень
32	Працівник 32	Високий	21, 20, 24	65	Високий рівень
33	Працівник 33	Низький	6, 4, 7	17	Низький рівень
34	Працівник 34	Високий	22, 21, 26	69	Високий рівень
35	Працівник 35	Середній	14, 12, 16	42	Середній рівень
36	Працівник 36	Середній	13, 11, 15	39	Середній рівень
37	Працівник 37	Високий	19, 18, 21	58	Високий рівень
38	Працівник 38	Низький	7, 6, 9	22	Низький рівень
39	Працівник 39	Високий	20, 19, 23	62	Високий рівень
40	Працівник 40	Середній	12, 10, 13	35	Середній рівень
41	Працівник 41	Високий	18, 15, 20	53	Високий рівень
42	Працівник 42	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
43	Працівник 43	Низький	8, 6, 9	23	Низький рівень
44	Працівник 44	Високий	17, 18, 22	57	Високий рівень
45	Працівник 45	Середній	10, 9, 13	32	Середній рівень
46	Працівник 46	Низький	7, 5, 8	20	Низький рівень
47	Працівник 47	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень

48	Працівник 48	Низький	6, 4, 7	17	Низький рівень
49	Працівник 49	Середній	14, 12, 16	42	Середній рівень
50	Працівник 50	Високий	21, 20, 24	65	Високий рівень
51	Працівник 51	Низький	5, 3, 6	14	Низький рівень
52	Працівник 52	Середній	13, 11, 14	38	Середній рівень
53	Працівник 53	Середній	11, 9, 14	34	Середній рівень
54	Працівник 54	Високий	18, 17, 21	56	Високий рівень
55	Працівник 55	Низький	8, 6, 9	23	Низький рівень
56	Працівник 56	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
57	Працівник 57	Високий	19, 18, 23	60	Високий рівень
58	Працівник 58	Низький	6, 4, 8	18	Низький рівень
59	Працівник 59	Високий	20, 19, 24	63	Високий рівень
60	Працівник 60	Середній	13, 11, 15	39	Середній рівень

Таблиця результатів діагностики за методикою професійної ідентичності Л. Б. Шнейдер після реалізації програми

Респондент	Професійно визначені (%)
P-1	88
P-2	84
P-3	89
P-4	94
P-5	84
P-6	84
P-7	94
P-8	90
P-9	82
P-10	88
P-11	82
P-12	82
P-13	86
P-14	74
P-15	75
P-16	82
P-17	79
P-18	87
P-19	80
P-20	77
P-21	94
P-22	84
P-23	85
P-24	76
P-25	82
P-26	86
P-27	78
P-28	87

P-29	81
P-30	83
P-31	81
P-32	96
P-33	85
P-34	79
P-35	90
P-36	78
P-37	86
P-38	73
P-39	77
P-40	86
P-41	89
P-42	86
P-43	84
P-44	83
P-45	76
P-46	81
P-47	82
P-48	91
P-49	87
P-50	74
P-51	87
P-52	83
P-53	81

P-54	89
P-55	91
P-56	91
P-57	80
P-58	83
P-59	87
P-60	91

Таблиця рівнів стресу за шкалою Холмса-Раге після реалізації програми

№	Респондент	Рівень стресу (за шкалою Холмса-Раге)	Бали	Коментар
1	Досліджуваний 1	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
2	Досліджуваний 2	0–150 балів (низький рівень)	120	Низький рівень стресу
3	Досліджуваний 3	0–150 балів (низький рівень)	150	Низький рівень стресу
4	Досліджуваний 4	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
5	Досліджуваний 5	0–150 балів (низький рівень)	125	Низький рівень стресу
6	Досліджуваний 6	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
7	Досліджуваний 7	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
8	Досліджуваний 8	0–150 балів (низький рівень)	125	Низький рівень стресу
9	Досліджуваний 9	0–150 балів (низький рівень)	150	Низький рівень стресу
10	Досліджуваний 10	0–150 балів (низький рівень)	130	Низький рівень стресу
11	Досліджуваний 11	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
12	Досліджуваний 12	0–150 балів (низький рівень)	135	Низький рівень стресу
13	Досліджуваний 13	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
14	Досліджуваний 14	0–150 балів (низький рівень)	150	Низький рівень стресу
15	Досліджуваний 15	0–150 балів (низький рівень)	120	Низький рівень стресу

16	Досліджуваний 16	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
17	Досліджуваний 17	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
18	Досліджуваний 18	0–150 балів (низький рівень)	125	Низький рівень стресу
19	Досліджуваний 19	0–150 балів (низький рівень)	110	Низький рівень стресу
20	Досліджуваний 20	0–150 балів (низький рівень)	120	Низький рівень стресу
21	Досліджуваний 21	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
22	Досліджуваний 22	0–150 балів (низький рівень)	130	Низький рівень стресу
23	Досліджуваний 23	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
24	Досліджуваний 24	0–150 балів (низький рівень)	120	Низький рівень стресу
25	Досліджуваний 25	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
26	Досліджуваний 26	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
27	Досліджуваний 27	0–150 балів (низький рівень)	145	Низький рівень стресу
28	Досліджуваний 28	0–150 балів (низький рівень)	130	Низький рівень стресу
29	Досліджуваний 29	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
30	Досліджуваний 30	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
31	Досліджуваний 31	151–300 балів (середній рівень)	300	Середній рівень стресу
32	Досліджуваний 32	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу

33	Досліджуваний 33	151–300 балів (середній рівень)	220	Середній рівень стресу
34	Досліджуваний 34	151–300 балів (середній рівень)	270	Середній рівень стресу
35	Досліджуваний 35	151–300 балів (середній рівень)	210	Середній рівень стресу
36	Досліджуваний 36	151–300 балів (середній рівень)	300	Середній рівень стресу
37	Досліджуваний 37	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
38	Досліджуваний 38	151–300 балів (середній рівень)	300	Середній рівень стресу
39	Досліджуваний 39	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
40	Досліджуваний 40	151–300 балів (середній рівень)	220	Середній рівень стресу
41	Досліджуваний 41	151–300 балів (середній рівень)	300	Середній рівень стресу
42	Досліджуваний 42	151–300 балів (середній рівень)	210	Середній рівень стресу
43	Досліджуваний 43	151–300 балів (середній рівень)	240	Середній рівень стресу
44	Досліджуваний 44	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
45	Досліджуваний4 5	151–300 балів (середній рівень))	300	Середній рівень стресу
46	Досліджуваний 46	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
47	Досліджуваний 47	151–300 балів (середній рівень)	220	Середній рівень стресу
48	Досліджуваний4 8	151–300 балів (середній рівень)	270	Середній рівень стресу
49	Досліджуваний 49	151–300 балів (середній рівень)	210	Середній рівень стресу

50	Досліджуваний 50	151–300 балів (середній рівень)	230	Середній рівень стресу
51	Досліджуваний 51	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
52	Досліджуваний 52	151–300 балів (середній рівень)	300	Середній рівень стресу
53	Досліджуваний 53	151–300 балів (середній рівень)	250	Середній рівень стресу
54	Досліджуваний 54	301 бал і більше (високий рівень)	310	Високий рівень стресу
55	Досліджуваний 55	301 бал і більше (високий рівень)	340	Високий рівень стресу
56	Досліджуваний 56	301 бал і більше (високий рівень)	325	Високий рівень стресу
57	Досліджуваний 57	301 бал і більше (високий рівень)	330	Високий рівень стресу
58	Досліджуваний 58	301 бал і більше (високий рівень)	340	Високий рівень стресу
59	Досліджуваний 59	301 бал і більше (високий рівень)	310	Високий рівень стресу
60	Досліджуваний 60	301 і більше балів (високий рівень)	315	Високий рівень стресу

Таблиця результатів оцінки емоційного вигоряння за методикою В.В. Бойко після реалізації програми

№	Працівник	Рівень емоційного вигоряння	Бали (за 3 шкалами)	Загальний бал	Інтерпретація
1	Працівник 1	Високий	18, 15, 20	53	Високий рівень
2	Працівник 2	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
3	Працівник 3	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
4	Працівник 4	Високий	17, 18, 22	57	Високий рівень
5	Працівник 5	Середній	10, 9, 13	32	Середній рівень
6	Працівник 6	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
7	Працівник 7	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
8	Працівник 8	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
9	Працівник 9	Середній	14, 12, 16	42	Середній рівень
10	Працівник 10	Високий	21, 20, 24	65	Високий рівень
11	Працівник 11	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
12	Працівник 12	Середній	13, 11, 14	38	Середній рівень
13	Працівник 13	Середній	11, 9, 14	34	Середній рівень
14	Працівник 14	Високий	18, 17, 21	56	Високий рівень
15	Працівник 15	Низький	8, 6, 9	23	Низький рівень
16	Працівник 16	Високий	18, 15, 20	53	Високий рівень
17	Працівник 17	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
18	Працівник 18	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
19	Працівник 19	Високий	17, 18, 22	57	Високий рівень
20	Працівник 20	Середній	10, 9, 13	32	Середній рівень
21	Працівник 21	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
22	Працівник 22	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень

23	Працівник 23	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
24	Працівник 24	Середній	14, 12, 16	42	Середній рівень
25	Працівник 25	Високий	21, 20, 24	65	Високий рівень
26	Працівник 26	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
27	Працівник 27	Середній	13, 11, 14	38	Середній рівень
28	Працівник 28	Середній	11, 9, 14	34	Середній рівень
29	Працівник 29	Високий	18, 15, 20	53	Високий рівень
30	Працівник 30	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
31	Працівник 31	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
32	Працівник 32	Високий	17, 18, 22	57	Високий рівень
33	Працівник 33	Середній	10, 9, 13	32	Середній рівень
34	Працівник 34	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
35	Працівник 35	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
36	Працівник 36	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
37	Працівник 37	Середній	14, 12, 16	42	Середній рівень
38	Працівник 38	Низький	7, 6, 9	22	Низький рівень
39	Працівник 39	Високий	20, 19, 23	62	Високий рівень
40	Працівник 40	Середній	12, 10, 13	35	Середній рівень
41	Працівник 41	Високий	18, 15, 20	53	Високий рівень
42	Працівник 42	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
43	Працівник 43	Низький	8, 6, 9	23	Низький рівень
44	Працівник 44	Високий	17, 18, 22	57	Високий рівень
45	Працівник 45	Високий	18, 15, 20	53	Високий рівень
46	Працівник 46	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
47	Працівник 47	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень

48	Працівник 48	Високий	17, 18, 22	57	Високий рівень
49	Працівник 49	Середній	10, 9, 13	32	Середній рівень
50	Працівник 50	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
51	Працівник 51	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
52	Працівник 52	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
53	Працівник 53	Середній	14, 12, 16	42	Середній рівень
54	Працівник 54	Високий	21, 20, 24	65	Високий рівень
55	Працівник 55	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень
56	Працівник 56	Середній	13, 11, 14	38	Середній рівень
57	Працівник 57	Середній	11, 9, 14	34	Середній рівень
58	Працівник 58	Високий	18, 15, 20	53	Високий рівень
59	Працівник 59	Середній	12, 10, 15	37	Середній рівень
60	Працівник 60	Високий	19, 16, 23	58	Високий рівень

Декларація про академічну доброчесність

Моя наукова робота була написана мною у моєму власному викладенні, за виключенням цитат з опублікованих та неопублікованих джерел, які чітко ідентифіковані в роботах і визнані як такі.

Я усвідомлюю, що використання матеріалів з інших робіт чи парафраз таких матеріалів без вказання авторства будуть розтлумачені як плагіат. Джерело кожного рисунку, схеми чи іншої ілюстрації відповідно ідентифікується, а також джерела матеріалів, опублікованих чи неопублікованих, які не є результатом моїх власних досліджень, експериментів чи спостережень.