

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СХИЛЬНОСТІ ДО ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЙ

Мілютіна К. Л., Бегеца Л. Є., Макаrchук І. О., Бондар С. С.

INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF SUSCEPTIBILITY TO EMOTIONAL BURNOUT AMONG EMPLOYEES OF IT COMPANIES

Kateryna Milyutina, Liudmila Beheza, Iona Makarchuk, Svitlana Bondar

Анотація

Актуальність. У статті розглянуто психологічні чинники професійної мотивації та професійного вигорання працівників ІТ-сфери в умовах трансформацій, зумовлених пандемією COVID-19 та воєнним станом в Україні. Актуальність дослідження визначається поширенням дистанційних форматів роботи, підвищенням вимог до самоорганізації фахівців та зростанням ризику емоційного виснаження у ІТ-середовищі.

Матеріали та методи. Емпіричне дослідження проведено у вересні–листопаді 2025 року. У емпіричному дослідженні взяли участь 45 респондентів віком 22–42 років із різним професійним стажем. У дослідженні використано комплекс стандартизованих психодіагностичних методик: п'ятифакторну модель особистості NEO-FFI, тест мотивації досягнення Т. Елерса, методика ВАТ-23 для діагностики професійного вигорання та особистісний опитувальник Айзенка ЕРІ. Статистична обробка даних здійснювалася із застосуванням описової статистики, кореляційного аналізу Пірсона, факторного аналізу методом головних компонент, t-критерію Стьюдента та дисперсійного аналізу ANOVA.

Результати та їх обговорення. Встановлено, що рівень професійної мотивації та вигорання змінюється залежно від стажу роботи в ІТ-сфері. Фахівці з досвідом до трьох років характеризуються високою мотивацією досягнення та низьким рівнем вигорання, тоді як у групі зі стажем 3–7 років спостерігається зниження мотиваційних показників і зростання ознак емоційного виснаження. У працівників зі стажем понад сім років показники мотивації та вигорання стабілізуються на помірному рівні. Виявлено гендерні відмінності: жінки демонструють вищі показники нейротизму та доброзичливості порівняно з чоловіками.

Кореляційний аналіз показав наявність статистично значущих зв'язків між особистісними рисами та мотиваційно-емоційними характеристиками. Сумлінність і відкритість досвіду позитивно пов'язані з мотивацією досягнення, тоді як нейротизм має негативний зв'язок із мотиваційними показниками та підвищує ризик професійного вигорання.

Висновки. Практичне значення дослідження полягає у можливості використання його результатів для розробки програм профілактики професійного вигорання та оптимізації систем управління персоналом у ІТ-компаніях.

Ключові слова: мотивація, професійне вигорання, ІТ-фахівці, особистісні риси, мотивація досягнення, емоційне виснаження, психологічне благополуччя.

Abstract

Background. The article examines the psychological factors of professional motivation and professional burnout of IT workers in the context of transformations caused by the COVID-19 pandemic and martial law in Ukraine. The relevance of the study is determined by the spread of remote work formats, increased requirements for self-organization of specialists, and the increasing risk of emotional exhaustion in the IT environment.

Materials and Methods. The empirical study was conducted in September–November 2025. 45 respondents aged 22–42 with different professional experience participated in the empirical study. The study used a set of standardized psychodiagnostic methods: the NEO-FFI five-factor personality model, T. Ehlers' achievement motivation test, the BAT-23 method for diagnosing professional burnout and the Eysenck EPI personality test. Statistical data processing was carried out using descriptive statistics, Pearson correlation analysis, factor analysis using the principal components method, Student's t-test, and ANOVA analysis of variance.

Results. It was found that the level of professional motivation and burnout varies depending on the length of service in the IT field. Specialists with up to three years of experience are characterized by high achievement motivation and low burnout, while in the group with 3–7 years of experience, a decrease in motivational indicators and an increase in signs of emotional exhaustion are observed. In employees with more than seven years of experience, motivation and burnout indicators stabilize at a moderate level. Gender differences were found: women demonstrate higher rates of neuroticism and agreeableness compared to men.

Correlation analysis showed the presence of statistically significant relationships between personality traits and motivational and emotional characteristics. Conscientiousness and openness to experience are positively related to



achievement motivation, while neuroticism has a negative relationship with motivational indicators and increases the risk of professional burnout.

Conclusions. *The practical significance of the study lies in the possibility of using its results to develop programs for the prevention of professional burnout and optimization of personnel management systems in IT companies.*

Key words: *motivation, professional burnout, IT professionals, personality traits, achievement motivation, emotional exhaustion, psychological well-being.*

1. Вступ. Проблема професійної мотивації та вигорання працівників ІТ-компаній набуває особливої гостроти в контексті глобальних трансформацій, спричинених пандемією COVID-19 та воєнним станом в Україні, що призвели до масового переходу на дистанційний формат роботи. За таких умов особливо значення набувають внутрішні психологічні ресурси фахівців, їхня здатність до самоорганізації та підтримання високого рівня продуктивності без постійного зовнішнього контролю. Водночас дослідження свідчать про зростання рівня професійного вигорання серед ІТ-спеціалістів, що актуалізує необхідність вивчення особистісних чинників, які можуть виступати як предикторами стійкої мотивації, так і факторами ризику емоційного виснаження. Розуміння цих закономірностей дозволить розробити більш ефективні стратегії управління персоналом та створити умови для збереження психологічного благополуччя працівників у високостресовому середовищі ІТ-індустрії.

Структура професійної мотивації охоплює взаємопов'язані компоненти, що формують цілісну систему спонукань до праці. Трудова мотивація визначається як процес стимулювання конкретного фахівця або групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації [4, с. 15] та включає мотиви досягнення, мотиви уникнення невдач, мотиви афіліації та мотиви влади, які в різних комбінаціях визначають професійну активність особистості.

Мотивація професійної діяльності дорослих відрізняється від навчальної і включає усвідомлення значущості праці, прагнення до зростання, матеріальні потреби та соціальне визнання. Вона формується під впливом самооцінки, рівня домагань, локусу контролю та професійної ідентичності, яка проявляється через ототожнення себе з професійною групою та прийняття її цінностей і норм [10, с. 3].

Мотиваційна сфера особистості є динамічною системою, що трансформується під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери включають когнітивні процеси, емоційні стани, вольові якості та особистісні риси. Ця сфера характеризується ієрархічною будовою, де домінуючі мотиви визна-

чають загальну спрямованість професійної активності особистості. Мотивація до успіху є одним із центральних елементів професійної мотивації, що визначає прагнення особистості до досягнення високих результатів у діяльності. У контексті професійної діяльності мотивація до успіху проявляється через встановлення високих стандартів виконання завдань, наполегливість у подоланні перешкод та орієнтацію на постійне вдосконалення [12, с. 12]. Така мотивація пов'язана з потребою в самореалізації та визнанні професійних досягнень.

Професійне самовизначення пов'язане з мотивацією, та визначається як процес формування особистістю свого ставлення до професійної діяльності. Мотивація та професійне самовизначення ІТ-фахівців детермінуються як внутрішніми психологічними чинниками, так і зовнішніми соціальними факторами. Цей процес включає усвідомлення власних професійних інтересів, схильностей, здібностей та співвіднесення їх з вимогами професії. Мотиваційні чинники професійної самоефективності визначають віру особистості у власну здатність успішно виконувати професійні завдання. Професійна самоефективність формується на основі попереднього досвіду успіхів і невдач, спостереження за іншими, вербального переконання та фізіологічного стану [7, с. 89]. Високий рівень професійної самоефективності сприяє підвищенню мотивації до професійної діяльності та готовності долати складні виклики.

Професійне становлення особистості включає професійну адаптацію, професійний розвиток і формування майстерності, що супроводжується зміною мотивації та цінностей. Готовність до кар'єри визначають професійна спрямованість, мотивація досягнень, відповідальність, ініціативність і здатність до самоорганізації, які формуються під час навчання та початкової професійної діяльності [9, с. 89].

Губристична мотивація як специфічний вид професійної мотивації характеризується надмірним прагненням до визнання, слави та превосходства над іншими. Психологія губристичної мотивації розкриває феноменологію прагнення до винятковості та домінування в професійній сфері. Така мотивація може як стимулювати високі досягнення, так

і призводити до деструктивних форм професійної поведінки. Психологія управління в організації розглядає мотивацію як один із центральних інструментів впливу на ефективність персоналу. Управлінський аспект професійної мотивації передбачає розуміння механізмів формування мотиваційних процесів та способів їх активізації [5, с. 124]. Система управління мотивацією включає матеріальне стимулювання, створення умов для професійного розвитку та формування сприятливого організаційного клімату.

Трудова мотивація працівників залежить від стилю управління: демократичний стиль сприяє внутрішній мотивації через автономію, авторитарний – зовнішній через контроль і санкції. Мотивація професійного вибору формується на основі оцінки власних здібностей, інтересів та цінностей і змінюється під впливом соціальних та економічних трансформацій. Успішне професійне становлення визначають особистісні (мотиваційна спрямованість, саморегуляція, емоційна стабільність, комунікативні навички) та середовищні чинники, що формують готовність до професійної діяльності [3, с. 4].

2. Мета. Виявлення особливостей професійної мотивації працівників ІТ-компаній, зв'язків між індивідуально-психологічними характеристиками фахівців та рівнем професійного вигорання.

3. Матеріали та методи. Емпіричне дослідження тривало з середини вересня до кінця листопада 2025 року. Збір емпіричних даних проводився у два етапи протягом жовтня–листопада 2025 року серед працівників ІТ-сфери України.

Перший етап передбачав проведення соціально-демографічного опитування через платформу Google Forms, в якому взяли участь 43 респонденти. Метод збору даних на цьому етапі – онлайн-анкетування, що забезпечило анонімність відповідей та зручність участі для респондентів з різних регіонів України. Другий етап включав психодіагностичне обстеження з використанням стандартизованих методик, в якому взяли участь 45 ІТ-фахівців.

Вибірки першого та другого етапів частково перетиналися, але не були повністю тотожними, що дозволило, з одного боку, отримати ширшу соціально-демографічну картину, а з іншого – сформуванню достатню за обсягом групу для психодіагностичного аналізу. Така двоетапна структура дослідження дозволила отримати як загальну картину

соціально-демографічних характеристик ІТ-працівників, так і глибокий психологічний профіль їхніх особистісних та мотиваційних особливостей.

Вибірка психодіагностичного обстеження складала 45 осіб віком від 22 до 42 років, що працюють на різних посадах в ІТ-галузі. Розподіл за посадами включав розробників програмного забезпечення, веб-дизайнерів, системних адміністраторів, тестувальників, аналітиків даних та проєктних менеджерів. Стаж роботи в ІТ-сфері варіювався від одного року до п'ятнадцяти років, що дозволило охопити різні етапи професійного становлення фахівців. Усі респонденти брали участь у дослідженні на добровільних засадах після отримання інформованої згоди та гарантій конфіденційності персональних даних. Гендерний розподіл вибірки відображає реальну структуру ІТ-ринку праці з певним переважанням чоловіків над жінками.

Емпіричні методи дослідження представлені комплексом стандартизованих психодіагностичних методик: п'ятифакторна модель особистості NEO-FFI для діагностики базових рис особистості [6]; тест мотивації до успіху Т. Елерса для виявлення рівня мотивації досягнення [12]; методика ВАТ-23 для діагностики професійного вигорання [11]; особистісний опитувальник Айзенка ЕРІ для визначення типу темпераменту [8].

Методи математично-статистичної обробки даних включали: описову статистику для характеристики вибірки; кореляційний аналіз за Пірсоном для виявлення зв'язків між змінними; факторний аналіз методом головних компонент для встановлення латентних структур; t-критерій Стьюдента та дисперсійний аналіз ANOVA для порівняння груп.

4. Результати і обговорення. Аналіз розподілу респондентів за посадами у ІТ-сфері виявив різноманітність професійних ролей, що представлені у вибірці дослідження. Найбільшу групу склали аналітики, які становили 23,3% від загальної кількості учасників опитування, що відповідає 10 особам. Друге місце за чисельністю посіли розробники програмного забезпечення, частка яких становила 20,9%, або 9 осіб. Дизайнери користувацьких інтерфейсів були представлені 7 респондентами, що складає 16,3% від загальної вибірки. Системні адміністратори налічували 6 осіб, що становить 14% учасників дослідження. Тестувальники програмного забезпечення склали 11,6% вибірки, що відповідає 5 особам. Проєктні менеджери та DevOps-спеціалісти були

представлені найменше, кожна з цих груп налічувала по 3 особи, що становить 7% від загальної кількості респондентів.

Такий розподіл за посадами відображає типову структуру сучасних ІТ-компаній, де аналітики та розробники складають основу технічного персоналу та виконують центральну роль у процесі створення програмних продуктів [1]. За умовами праці також спостерігались всі варіанти (табл. 1).

Результати дослідження особистісних рис ІТ-фахівців за методикою NEO-FFI виявили специфічний профіль, що відрізняє представників цієї професійної групи від загальної популяції. Середні показники за шкалою відкритості досвіду становили $54,3 \pm 8,7$ Т-балів, що перевищує нормативні значення та свідчить про виражену інтелектуальну цікавість, готовність до експериментів з новими ідеями та технологіями. Показник сумлінності досяг рівня $52,8 \pm 7,9$ Т-балів, відображаючи організованість, дисциплінованість та орієнтацію на досягнення поставлених цілей у професійній діяльності. Шкала екстраверсії продемонструвала середні значення $48,2 \pm 9,4$ Т-балів, що відповідає нормативному діапазону та вказує на збалансованість між потребою у соціальних контактах та здатністю до індивідуальної роботи. Показник доброзичливості становив $49,7 \pm 8,3$ Т-балів, свідчаючи про помірну орієнтацію на кооперацію та співпрацю у командній роботі. Найнижчі значення зафіксовані за шкалою нейротизму – $46,5 \pm 10,2$ Т-балів, що характеризує відносну емоційну стабільність та здатність протистояти стресовим ситуаціям професійної діяльності.

Високі показники відкритості досвіду виявлені у 67% респондентів, що підтверджує професійну специфіку ІТ-сфери, де постійне оновлення знань та технологій вимагає інтелектуальної гнучкості [2]. Сумлінність на

високому рівні характерна для 58% фахівців, що забезпечує якісне виконання проєктів та дотримання дедлайнів. Низький нейротизм притаманний 52% респондентів, що може розглядатися як захисний фактор від професійного вигорання. Екстраверсія розподілена відносно рівномірно між трьома рівнями з переважанням середнього рівня у 45% респондентів, що відображає різноманітність соціальних стилів серед ІТ-фахівців. Доброзичливість також демонструє переважання середнього рівня у 54% випадків, що свідчить про збалансований підхід до міжособистісних стосунків у професійній діяльності.

Аналіз мотивації до успіху за методикою Т. Елерса виявив переважання високого та середнього рівнів мотивації досягнення серед ІТ-фахівців. Середній бал за методикою становив $21,4 \pm 5,8$, що відповідає середньому рівню мотивації з тенденцією до високого [3; 4; 7]. Високий рівень мотивації досягнення виявлено у 43% респондентів, середній – у 38%, низький – у 19%. Дуже високі та дуже низькі показники зафіксовані рідко, що свідчить про збалансованість мотиваційної структури досліджуваної групи. Респонденти з високою мотивацією досягнення демонструють активне прагнення до професійного зростання, готовність брати на себе відповідальність за складні проєкти та наполегливість у подоланні технічних перешкод. Вони характеризуються реалістичною оцінкою власних можливостей, здатністю встановлювати досяжні цілі та систематично працювати над їх реалізацією.

Середній рівень мотивації досягнення характерний для фахівців, які демонструють помірну активність у професійному розвитку та схильні до компромісу між прагненням до успіху та уникненням невдач [13]. Вони здатні виконувати складні завдання за наяв-

Таблиця 1

Розподіл респондентів за форматом роботи

Формат роботи	Приблизна кількість осіб	Приблизний відсоток
Офіс	26	60%
Віддалено	10	23%
Гібридний	7	16%

Таблиця 2

Розподіл ІТ-фахівців за рівнями мотивації досягнення

Рівень мотивації	Діапазон балів	Кількість осіб	Відсоток
Дуже низький	менше 10	2	4%
Низький	11–16	7	15%
Середній	17–22	17	38%
Високий	23–28	15	33%
Дуже високий	понад 28	4	9%

ності зовнішньої підтримки та заохочення, проте можуть відчувати коливання мотивації залежно від зовнішніх обставин. Низький рівень мотивації досягнення пов'язаний з переважанням мотиву уникнення невдач, що проявляється у виборі або надто простих, або надмірно складних завдань. Фахівці з низькою мотивацією досягнення можуть уникати відповідальності за результати, демонструвати пасивність у професійному розвитку та потребувати постійного зовнішнього контролю для підтримання продуктивності.

Діагностика професійного вигорання за методикою ВАТ-23 виявила наявність ознак вигорання у значній частині респондентів, що відображає специфічні стресори ІТ-діяльності. Загальний індекс вигорання коливався від 1,2 до 5,8 балів при середньому значенні $2,9 \pm 1,1$ балів [4, с. 18]. За критеріями методики, показники від 1 до 2,5 балів інтерпретуються як відсутність вигорання, від 2,5 до 3,5 як ознаки вигорання, від 3,5 до 4,5 як вигорання, понад 4,5 як важке вигорання. Розподіл респондентів за рівнями професійного вигорання представлено у таблиці 2.7. Відсутність ознак вигорання характерна для 38% фахівців, ознаки вигорання виявлені у 35%, власне вигорання – у 19%, важке вигорання – у 8% респондентів.

Найвищі показники зафіксовані за шкалою виснаження ($3,2 \pm 1,3$ балів), що відображає хронічну втому та дефіцит енергетичних

ресурсів у багатьох ІТ-фахівців. Виснаження проявляється у відчутті спустошеності навіть після відпочинку, зниженні загальної життєвої енергії та швидкій стомлюваності при виконанні професійних завдань [12]. Психічна дистанція становила $2,8 \pm 1,2$ балів, відображаючи тенденцію до відчуження від роботи та зниження емоційного залучення у професійну діяльність. Когнітивні порушення – $2,7 \pm 1,0$ балів – свідчать про труднощі з концентрацією уваги, зниження пам'яті та сповільнення мислення у частини респондентів. Це співпадає з результатами І.М. Ющенко [12] Емоційні порушення – $2,6 \pm 1,1$ балів – включають дратівливість, тривожність та депресивні стани, що супроводжують процес професійного вигорання.

Екстраверсія демонструє помірний негативний зв'язок з вигоранням ($r = -0,31$, $p < 0,01$), що відображає протективну роль соціальної активності та здатності отримувати підтримку від оточення. Доброзичливість також негативно корелює з вигоранням ($r = -0,28$, $p < 0,01$), підкреслюючи значення позитивних міжособистісних стосунків у команді для попередження виснаження. Відкритість досвіду виявляє слабкий негативний зв'язок з загальним індексом вигорання ($r = -0,23$, $p < 0,05$), що може пояснюватися здатністю інтелектуально гнучких осіб знаходити нові способи подолання професійних труднощів. Взаємозв'язок між мотивацією досягнення та

Таблиця 3

Розподіл ІТ-фахівців за рівнями професійного вигорання ВАТ-23

Компонент вигорання	M±SD	Без вигорання (%)	Ознаки вигорання (%)	Вигорання (%)	Важке вигорання (%)
Виснаження	$3,2 \pm 1,3$	32	31	25	12
Психічна дистанція	$2,8 \pm 1,2$	41	33	18	8
Когнітивні порушення	$2,7 \pm 1,0$	45	34	16	5
Емоційні порушення	$2,6 \pm 1,1$	48	32	15	5
Загальний індекс	$2,9 \pm 1,1$	38	35	19	8

Таблиця 4

Кореляційні зв'язки між особистісними рисами NEO-FFI та компонентами професійного вигорання ВАТ-23

Особистісна риса	Виснаження	Психічна дистанція	Когнітивні порушення	Емоційні порушення	Загальний індекс
Нейротизм	$0,58^{**}$	$0,51^{**}$	$0,48^{**}$	$0,71^{**}$	$0,64^{**}$
Екстраверсія	$-0,32^{**}$	$-0,28^*$	$-0,24^*$	$-0,35^{**}$	$-0,31^{**}$
Відкритість досвіду	$-0,19$	$-0,22^*$	$-0,26^*$	$-0,18$	$-0,23^*$
Доброзичливість	$-0,24^*$	$-0,31^{**}$	$-0,21^*$	$-0,27^*$	$-0,28^*$
Сумлінність	$-0,41^{**}$	$-0,38^{**}$	$-0,45^{**}$	$-0,36^{**}$	$-0,43^{**}$

Примітка: ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$.

професійним вигоранням виявився нелінійним та залежним від рівня мотивації. Помірна мотивація досягнення (17–22 бали) асоціюється з найнижчими показниками вигорання ($2,3 \pm 0,9$ балів), тоді як дуже висока мотивація (понад 28 балів) пов'язана з підвищеним ризиком виснаження ($3,8 \pm 1,2$ балів).

Низька мотивація досягнення (менше 16 балів) також супроводжується високими показниками вигорання ($3,5 \pm 1,3$ балів), що може пояснюватися втратою сенсу професійної діяльності. Аналіз взаємозв'язків між темпераментом та мотивацією досягнення представлено у таблиці 2.10. Найвищі показники мотивації характерні для сангвініків ($23,8 \pm 4,2$ балів) та холериків ($22,1 \pm 5,7$ балів), що відображає роль екстраверсії у формуванні активної життєвої позиції. Флегматики демонструють помірну мотивацію ($20,3 \pm 4,9$ балів), тоді як меланхоліки мають найнижчі показники ($18,6 \pm 6,1$ балів), що пов'язано з високим нейротизмом та схильністю до уникнення невдач. Меланхоліки виявляють найвищий рівень професійного вигорання ($3,8 \pm 1,3$ балів), що обумовлено поєднанням інтроверсії та високого нейротизму. Холерики демонструють помірно підвищене вигорання ($3,2 \pm 1,2$ балів), незважаючи на високу мотивацію, що пояснюється емоційною нестабільністю та імпульсивністю [11]. Сангвініки характеризуються найнижчими показниками вигорання ($2,1 \pm 0,7$ балів) завдяки поєднанню екстраверсії та емоційної стабільності. Флегматики також демонструють відносно низьке вигорання ($2,4 \pm 0,8$ балів) через емоційну стійкість. Факторний аналіз виявив три основні фактори, що пояснюють 68,4% дисперсії даних. Перший фактор «Емоційна стійкість та продуктивність» (32,1% дисперсії) включає низький нейротизм, високу сумлінність, високу мотивацію досягнення та низьке вигорання. Другий фактор «Інтелектуальна відкритість та розвиток» (21,3% дисперсії) об'єднує відкритість досвіду, мотивацію досягнення та низькі когнітивні порушення. Третій фактор «Соціальна активність» (15,0% дисперсії) включає екстраверсію, доброзичливість та низьку психічну дистанцію.

Порівняльний аналіз груп респондентів з різним стажем роботи в ІТ-сфері виявив

динаміку особистісних та мотиваційних характеристик. Фахівці зі стажем до трьох років демонструють високу мотивацію досягнення ($24,2 \pm 5,1$ балів) та низьке вигорання ($2,3 \pm 0,8$ балів). Група зі стажем від трьох до семи років характеризується зниженням мотивації ($20,1 \pm 5,4$ балів) та наростанням ознак вигорання ($3,1 \pm 1,1$ балів). Фахівці зі стажем понад сім років виявляють стабілізацію показників на помірному рівні ($21,8 \pm 4,9$ балів мотивації та $2,7 \pm 1,0$ балів вигорання). Жінки демонструють вищі показники нейротизму ($t=2,87$, $p<0,01$) та доброзичливості ($t=2,34$, $p<0,05$) порівняно з чоловіками.

5. Висновки. Кореляційний аналіз встановив суттєві зв'язки між особистісними характеристиками та мотиваційно-емоційними станами ІТ-фахівців. Виявлено позитивний зв'язок сумлінності з мотивацією досягнення, що підтверджує роль організованості та цілеспрямованості у формуванні мотиваційної спрямованості. Відкритість досвіду також позитивно корелює з мотивацією, відображаючи значення інтелектуальної цікавості для професійного розвитку. Нейротизм демонструє сильний негативний зв'язок як з мотивацією досягнення, так і з професійним вигоранням, що вказує на деструктивний вплив емоційної нестабільності на професійне функціонування. Сумлінність виявляє проєктивну роль щодо професійного вигорання, особливо стосовно когнітивних порушень, що свідчить про значення структурованості та плановості діяльності для збереження когнітивних ресурсів.

Внесок авторів:

Катерина Мілютіна – теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання працівників ІТ-сфери, обґрунтування концепції, мети, завдання дослідження; Людмила Бегеза – обґрунтування актуальності дослідження, узагальнення результатів дослідження, підготовка висновків; Ілона Макаруч – організація, проведення емпіричного дослідження та здійснення первинної обробки емпіричних даних; Світлана Бондар – статистичний аналіз результатів дослідження та інтерпретація отриманих результатів

References:

1. Alyarova, A. (2023). Rozvytok tekhnolohii menedzhmentu personalu v IT-sferi [Development of personnel management technologies in the IT sector]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, 3(47), 135–145. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2022.3.14>
2. Bolkvadze, N., & Hetman, T. (2020). Suchasni metody motyvatsii personalu IT-kompanii [Modern methods of motivating IT company personnel]. *Economic Journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*, 2(22), 72–82. <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2020-02-72-82>

3. Borysova, I. Yu. (2025). *Motyvatsiia profesiinoho vyboru studentiv-psykholohiv pid chas viiny [Motivation of professional choice among psychology students during wartime]* (Qualification thesis). Kryvyi Rih. <https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/11721>
4. Bochkovska, O. V. (2024). *Osoblyvosti trudovoi motyvatsii pratsivnykiv u riznykh styliakh upravlinnia [Features of employees' work motivation under different management styles]* (Qualification thesis). VNPZ «DHU». <http://www.dgu.com.ua/handle/123456789/1408>
5. Zhuran, O., Linhur, L., & Filatova, T. (2021). Osoblyvosti upravlinnia personalom v IT-sferi na zasadakh korporativnoi sotsialnoi vidpovidalnosti [Features of personnel management in the IT sector based on corporate social responsibility]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 30, 1–8. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/626>
6. Körner, A., Roth, M., Drapeau, M., Schmutzer, G., Albani, C., Schumann, S., & Brähler, E. (2015). Efficient and valid assessment of personality traits: Population norms of a brief version of the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 1, 21–32. <https://doi.org/10.12740/APP/36086>
7. Krevska, O. O. (2018). *Motyvatsiini chynnyky profesiinnoi samoefektyvnosti osobystosti [Motivational factors of personal professional self-efficacy]* (Candidate dissertation, Lesya Ukrainka Eastern European National University). Lutsk. <https://ra.vnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Krevska-O.O.-dysertatsiya.pdf>
8. Monachyn, I., & Hrytsaiuk, Yu. (2021). Osoblyvosti ta praktychne zastosuvannia psykholohichnoho testu-opytuvalnyka personalnyi inventarii (EPI) H. Aizenka viiskovozoboviazanyh [Features and practical application of H. Eysenck's personality inventory (EPI) among persons liable for military service]. *Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava*, 2(25), 171–176. <https://doi.org/10.33108/sepd2022.02.171>
9. Moroz, L., & Dikhtiarenko, S. (2022). Osobystisni determinanty hotovnosti studentiv-psykholohiv do zdiisnennia profesiinnoi kariery [Personal determinants of psychology students' readiness for professional career development]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 3(67), 89–98. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-22-67-3-89-98>
10. Spirina, I. D., & Diadiura, M. S. (2024). Vplyv samootsinky na motyvatsiiu dosiahnen u profesiinii diialnosti v umovakh suchasnykh sotsialno-ekonomichnykh vyklykiv [The impact of self-esteem on achievement motivation in professional activity under modern socio-economic challenges]. In *Science and Technology: Challenges, Prospects and Innovations: Proceedings of the II International Scientific and Practical Conference* (pp. 178–187). CPN Publishing Group. <http://www.dgu.com.ua/handle/123456789/1586>
11. Filonenko, D. V. (2017). Osobystisnyi portret pratsivnyka IT sfery [Personality profile of an IT employee]. *Naukovyi visnyk KhNU. Serii: Psykholohichni nauky*, 1(4), 102–107. <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/920>
12. Shpak, A. (2024). *Osobystisni chynnyky motyvatsii do uspihku fakhivtsiv sfery IT v umovakh dystantsiinoi roboty [Personal factors of achievement motivation among IT specialists in remote work conditions]* (Qualification thesis). Kyiv. <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/70f9b87b-ae9d-4141-b90c-033d95c19764/content>
13. Yushchenko, I. M., & Molchanova, S. V. (2020). Profilaktyka profesiinoho vyhorannia u fakhivtsiv IT-sfery zasobamy aktyvnoho sotsialno-psykholohichnoho navchannia [Prevention of professional burnout among IT specialists by means of active socio-psychological training]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Serii: Psykholohiia*, 31(70), 158–164. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.4/24>
14. Yarovy, Yu. (2024). Motyvatsiia ta profesiine samovyznachennia IT-fakhivtsiv v Ukraini: Teoretyko-metodolohichni analiz sotsialnykh faktoriv [Motivation and professional self-determination of IT specialists in Ukraine: Theoretical and methodological analysis of social factors]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Serii: Sotsiolohichna*, 18, 191–204. <https://doi.org/10.30970/VSO.2024.18.12>

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Kateryna Milyutina

Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Professor at the Department of Psychology,
Academy of Labor, Social Relations and Tourism
katerinamilutina1963@gmail.com
ORCID: 0000-0003-0013-2989

Liudmila Beheza

Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Head of the Department of Psychology,
Academy of Labour Social Relations and Tourism
l_begeza@ukr.net
ORCID: 0000-0002-5361-4677

Iona Makarchuk

Director of HR Department
companion "GIARPI"
luuuna.1801@gmail.com
ORCID: 0009-0000-4838-7468

Svitlana Bondar

Doctor of Philosophy in Psychology,
Associate Professor at the Department of
Psychology,
Academy of Labour Social Relations and Tourism
sveta12004@ukr.net
ORCID: 0000-0002-9842-0470

Мілютіна Катерина Леонідівна

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології Академія праці,
соціальних відносин і туризму
katerinamilutina1963@gmail.com
ORCID: h0000-0003-0013-2989

Бегеза Людмила Євгенівна

доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології,
Академія праці, соціальних відносин і туризму
l_begeza@ukr.net
ORCID: 0000-0002-5361-4677

Макарчук Іона Олександрівна

Директор HR-департаменту
тов. «ДЖІАРПІ»
luuuna.1801@gmail.com
ORCID: 0009-0000-4838-7468

Світлана Сергіївна Бондар

Доктор філософії у галузі психології,
доцент кафедри психології,
Академія праці, соціальних відносин і туризму
sveta12004@ukr.net
ORCID: 0000-0002-9842-0470

Дата надходження статті: 16.03.2026

Дата надходження виправленої версії статті: 31.03.2026

Дата прийняття статті: 10.04.2026

Дата публікації статті: 05.06.2026