

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІТ-ФАХІВЦІВ ПІД ЧАС ВОЄННИХ КОНФЛІКТІВ

Резюме

У статті розглядаються психологічні чинники професійного вигорання ІТ-фахівців під час воєнних конфліктів. Ключовим чинником розвитку професійного вигорання є стрес, який виснажує фізичні та емоційні ресурси людини. Це спричиняє когнітивні порушення, емоційне виснаження та депресію.

Метою дослідження є оцінка впливу психологічних чинників, таких як тривога, стрес та депресивні прояви, що виникають під час воєнних конфліктів, на рівень професійного вигорання ІТ-фахівців у різних регіонах України. Для вирішення поставлених завдань використовувались наступні методи дослідження: теоретичні методи – аналіз, систематизація теоретичних підходів та узагальнення результатів досліджень; емпіричні методи – Госпітальна шкала тривоги і депресії (HADS); Шкала сприйнятого стресу (PSS); Діагностика професійного вигорання (Маслач, Джексон в адаптації Водоп'янової) методи математичної статистики: кореляція Спірмена.

Результати. Завдяки теоретичному аналізу було досліджено основні концепції та підходи до розуміння професійного вигорання, що дозволило виявити ключові психологічні чинники, такі як тривога, стрес і депресивні прояви. Кореляційний аналіз виявив істотні зв'язки між рівнем тривоги та емоційним виснаженням, а також між депресивними проявами та деперсоналізацією. Такі результати свідчать про тісний взаємозв'язок між психічним станом ІТ-фахівців та їхньою ефективністю.

Висновки. Спираючись на отримані дані статистичного аналізу, було виявлено взаємозв'язки між психологічними чинниками та інтенсивністю проявів професійного вигорання. Особливо цінним виявилось порівняння отриманих даних між різними регіонами України. Зокрема, було емпірично підтверджено, що ІТ-фахівці у Дніпрі демонструють вищі показники тривожності, стресу та вигорання порівняно з фахівцями з Києва. Результат підтверджує, що наближеність до зон активних воєнних дій має значний вплив на психологічний стан фахівців.

Ключові слова: воєнний конфлікт; депресивні прояви; іт-фахівці; професійне вигорання; психологічне благополуччя; психологічні чинники; стрес тривога.

Вступ. Актуальність проблеми професійного вигорання значно зросла у зв'язку з швидким розвитком технологій та підвищенням вимог до спеціалістів різних професій. Особливо це відчутно у ІТ-індустрії, де високі вимоги до продуктивності, постійної адаптації до нових технологій та швидких змін вимагають від фахівців постійного покращення своїх знань і навичок, що створює значне психологічне навантаження. Зокрема, дослідження Bakker A., Demerouti E., Maslach C., Schaufeli W., Leiter M., Job Burnout показують, що ІТ-фахівці часто стикаються з високим рівнем стресу та тривоги (Bakker & Demerouti, 2007; Maslach et al., 2001). Умови воєнних конфліктів, зокрема військове вторгнення в Україну, додають додатковий рівень стресу, що робить це дослідження надзвичайно актуальним та важливим для розробки ефективних методів профілактики та корекції професійного вигорання.

Крім того, специфіка ІТ-індустрії, яка вимагає постійного оновлення знань та навичок, спричиняє додатковий стрес через швидкі зміни в технологіях та необхідність постійно адаптуватися до нових умов. Це створює умови для розвитку вигорання, оскільки працівники часто відчують нездатність контролювати свій робочий процес та досягати поставлених цілей (Sonnetag S., Fritz C., 2014). Високий рівень особистісної відповідальності та очікувань також може сприяти відчуттю емоційного виснаження та деперсоналізації, що є ключовими компонентами професійного вигорання (Schaufeli W., Leiter M., Maslach C., 2009). В умовах воєнних дій ІТ-фахівці змушені працювати в умовах нестабільності, зіткнувшись із проблемами,

ПСИХОЛОГІЯ

такими як втрата соціальної підтримки, невизначеність щодо майбутніх контрактів та скорочення проєктів. Економічна невизначеність, ризик втрати роботи та відсутність стабільних умов праці ще більше посилюють їхню тривожність і стрес, сприяючи розвитку професійного вигорання (P. Nyland, 2023). Так само, як відсутність балансу між роботою та особистим життям, недостатня підтримка з боку керівництва та колег, а також відсутність можливостей для професійного зростання та розвитку, значно підвищують ризик вигорання серед ІТ-фахівців (Hobfoll S., 2002). В умовах воєнних конфліктів ці чинники можуть бути ще більш вираженими, оскільки додатковий стрес і невизначеність щодо майбутнього поглиблюють саме ці негативні психологічні ефекти.

Крім того, воєнний конфлікт зумовив серйозні порушення в енергосистемі країни, що призвело до регулярних відключень електроенергії. Це створює значні труднощі для виконання робочих завдань, оскільки ІТ-спеціалісти потребують стабільного доступу до інтернету та електроенергії для виконання своїх професійних обов'язків. Дослідження проведені компанією DOU у лютому 2023 року виявило значні виклики для українських ІТ-фахівців в умовах війни. Зокрема, 16% працівників втратили роботу, і ще 38% прогнозують скорочення робочих місць, що викликає хвилювання серед фахівців про збереження своїх позицій (Аналітика DOU, 2023).

Загалом, ІТ-галузь є важкою професійною сферою через необхідність постійного самовдосконалення, високу конкуренцію та великий обсяг роботи. Дослідження психологічних чинників професійного вигорання серед ІТ-фахівців є важливим не тільки для розуміння специфіки їхнього психологічного стану в умовах воєнних конфліктів, але й для розробки ефективних методів профілактики та корекції цього явища. Розуміння цих чинників та розробка адаптивних стратегій підтримки можуть значно покращити загальний стан психічного здоров'я ІТ-фахівців, покращити їхнє психологічне благополуччя, а також сприяти їхній здатності ефективно виконувати свої професійні обов'язки навіть у кризових умовах.

Мета дослідження: оцінити вплив психологічних чинників, таких як тривога, стрес та депресивні прояви, що виникають під час воєнних конфліктів, на рівень професійного вигорання ІТ-фахівців у різних регіонах України.

Завдання дослідження:

1. Діагностувати особливості психологічних чинників професійного вигорання ІТ-фахівців під час воєнних конфліктів, зокрема, вплив наближеності до зони бойових дій.
2. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики та зниження рівня професійного вигорання ІТ-спеціалістів.

Методи та методики дослідження: *теоретичні методи* – аналіз, систематизація теоретичних підходів та узагальнення результатів досліджень; *емпіричні методи* – Госпітальна шкала тривоги і депресії (HADS); Шкала сприйнятого стресу (PSS); Діагностика професійного вигорання (Масlach, Джексон в адаптації Водоп'янової) *методи математичної статистики:* кореляція Спірмена.

Результати. У дослідженні взяли участь 60 ІТ-фахівців з двох різних регіонів України: з Києва та Київської області та з Дніпра та Дніпропетровської області. Вік респондентів від 22 до 42 років, що охоплює основну робочу вікову категорію ІТ-фахівців, де професійна активність та участь у трудовій діяльності найбільш виражені. Учасники дослідження обіймали різноманітні посади, що дозволило охопити широкий спектр ІТ-галузі. Респонденти виконували свої професійні обов'язки в умовах різних робочих форматів: частина з них працювала виключно в офісі, інші – віддалено, а деякі – у змішаному форматі, поєднуючи офісну роботу з дистанційною.

Для визначення наявних у ІТ-фахівців рівнів тривоги та депресії нами була використана методика Госпітальної шкали тривоги і депресії (HADS). Згідно отриманих результатів (рис 1) можемо спостерігати, що більшість респондентів з Києва (83%) мають нормальний рівень тривоги та депресії, що свідчить про відсутність виражених психоемоційних порушень. Однак 17% респондентів продемонстрували клінічний рівень тривоги, а 10% – клінічний рівень депресії. Це може свідчити про те, що респонденти знаходяться у стані серйозного психологічного дистресу, і це може мати значний вплив на їхню здатність справлятися з роботою та щоденними обов'язками. Цікаво, що серед респондентів з Києва взагалі не було виявлено субклінічного рівня тривоги, що може бути інтерпретовано по-різному. З позитивної точки зору, можна розглядати отримані дані, як результат завершеного респондентами етапу адаптації до стресових чинників у їхньому середовищі, що дозволяє їм підтримувати більш стабільний психоемоційний стан. Саме тому ми можемо спостерігати такі високі показники нормального рівня тривоги за даними, зібраними в Києві. З іншого боку, відсутність субклінічного рівня тривоги, на наш погляд свідчить про поляризацію стану: респонденти або не мають тривожних симптомів, або вже мають клінічно

виражені ознаки – дві крайності. Це може вказувати на те, що особи, які зазнають стресових факторів, швидше досягають клінічно вираженого рівня тривоги, минаючи субклінічні етапи. Що стосується депресії, лише 7% респондентів з Києва продемонстрували субклінічний рівень, що також може вказувати на подібну поляризацію або ефективні захисні механізми у більшості респондентів.

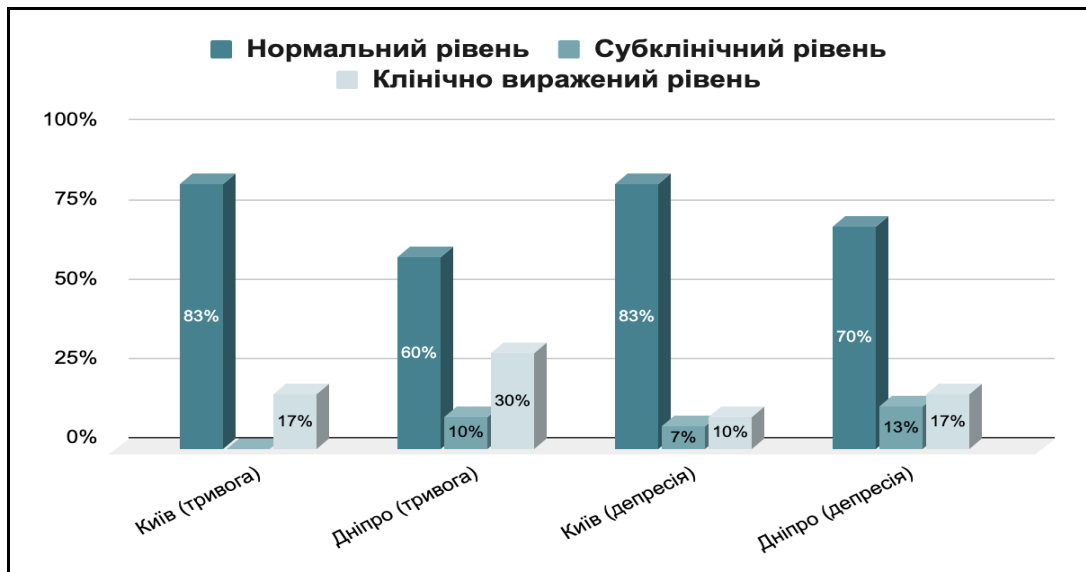


Рис. 1. Візуалізація розподілу показників за Госпітальною шкалою тривоги і депресії (HADS)

По ІТ-фахівцям у Дніпрі ми бачимо, що дані значно відрізняються. У 60% респондентів нормальний рівень тривоги, що суттєво нижче порівняно з Києвом, у 10% респондентів субклінічний рівень, а у 30% – клінічно виражений рівень, що свідчить про більш високі показники тривожності. Щодо депресії, 70% респондентів по вибірці з Дніпра, продемонстрували нормальний рівень, 13% мали субклінічний рівень, а 17% – клінічно виражений. Це вказує на те, що у Дніпрі більший відсоток фахівців переживає депресивні стани, і ризик їх подальшого розвитку є вищим, ніж у Києві. Такі високі показники тривоги та депресії серед респондентів з Дніпра пов'язані з більш серйозним впливом стресових факторів у цьому регіоні, який продовжує зазнавати регулярних ракетних та артилерійських обстрілів. Більше того, деякі території Дніпропетровської області майже межують із зонами бойових дій, що додає додаткового стресу, адже небезпека залишається постійною.

Усі це має значний вплив на роботу ІТ-фахівців, як і те, що через слабше розвинену інфраструктуру, Дніпро стикається з частими перебоями у водо-тепло та електропостачанні, а відновлення цих послуг триває значно довше, ніж у Києві. Це створює серйозні перешкоди для ІТ-спеціалістів, які часто працюють дистанційно з дому. Будь-який перебіг може призвести до втрати важливих даних або зупинки проєктів. У таких умовах зберігати продуктивність та зосередженість стає вкрай важко, що може бути однією з причин вищого рівня тривоги та депресії серед ІТ-фахівців у Дніпрі.

Наступним етапом дослідження є аналіз рівнів сприйнятого стресу за методикою PSS-10, проте для більшої деталізації було вирішено використати додаткові шкали цієї методики: «Сприйнята безпорадність» та «Відсутність самоефективності», що дозволило визначити, які фактори більше впливають на психологічний стан ІТ-фахівців у різних регіонах і чи існує різниця в тому, як респонденти сприймають свою здатність контролювати ситуацію або справлятися зі стресом. Отримані дані (рис. 2) демонструють суттєві відмінності за всіма шкалами між респондентами з Києва та Дніпра.

У Києві 80% респондентів демонструють низький рівень стресу, 20% мають середній рівень. Такі показники можуть бути результатом відносно стабільнішої ситуації у Києві, де ризики для життя та руйнування інфраструктури є менш регулярними порівняно з іншими регіонами.

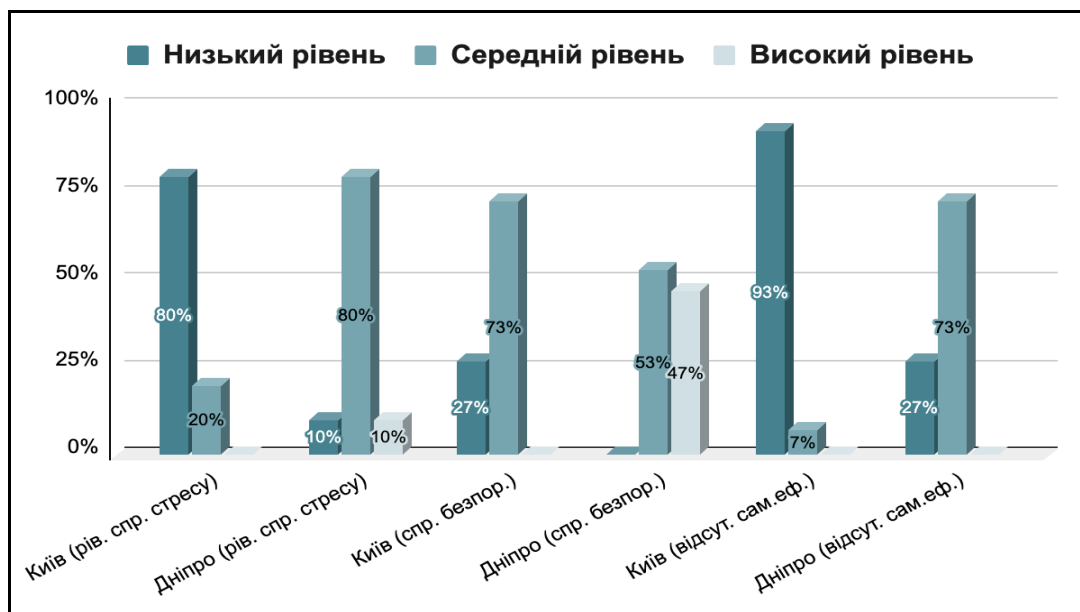


Рис. 2. Візуалізація розподілу показників за Шкалою сприйнятого стресу (PSS-10)

На противагу ми бачимо дані від респондентів з Дніпра, де лише 10 % IT-фахівців мають низький рівень сприйнятого стресу. Тому стає зрозуміло, що більшість респондентів (80%) перебувають на середньому рівні, що свідчить про те, що вони стикаються з помірними, але постійними стресовими факторами і ці показники суттєво більші ніж у Києві. Зважаючи на дані, можна припустити, що респонденти з високим рівнем стресу в Дніпрі знаходяться на межі психологічного виснаження, що збільшує ризик професійного вигорання.

Шкала сприйнятої безпорадності демонструє ще більш різні відмінності між респондентами з Києва та Дніпра, що дозволяє глибше проаналізувати їхній психоемоційний стан. У Києві 27% респондентів мають низький рівень безпорадності, що свідчить про відносно високу здатність зберігати контроль над власними емоціями та справлятися з обставинами життя, навіть в умовах воєнного часу. Ці IT-фахівці, ймовірно, демонструють високу стійкість і здатність адаптуватися до стресових умов, що є критично важливим як для їхньої продуктивності, так і для загального благополуччя. Однак 73% респондентів у Києві показали середній рівень безпорадності. Це може вказувати на те, що значна частина IT-фахівців стикається з труднощами у подоланні стресу та контролі над ситуаціями, які виникають у їхній професійній діяльності та повсякденному житті.

Натомість дані по Дніпру свідчать про набагато серйознішу ситуацію. У жодного респондента з Дніпра не було зафіксовано низького рівня безпорадності, що вже є тривожним показником. Більшість респондентів (53%) мають середній рівень безпорадності, що свідчить про те, що їм може бути важко справлятися з повсякденними викликами та контролювати свої емоції в умовах постійного стресу. Вони переживають відчуття втрати контролю, що може проявлятися у вигляді емоційної нестабільності, тривожності та зниження мотивації до виконання робочих завдань. Ще більш тривожною є ситуація з високим рівнем безпорадності, який показали 47% респондентів з Дніпра. Це свідчить про те, що значна частина IT-фахівців у цьому регіоні відчуває повну втрату контролю над ситуацією та своїми емоціями. Такий рівень безпорадності може призводити до серйозних психологічних наслідків, зокрема розвитку тривожних розладів, депресії, а також зниження продуктивності та мотивації на роботі.

Шкала відсутності самооефективності також демонструє суттєві розбіжності між респондентами з Києва та Дніпра, а саме у Києві переважна більшість респондентів (93%) продемонструвала низький рівень по цій шкалі та 7% респондентів виявили середній рівень відсутності самооефективності, що свідчить про їхню впевненість у своїх навичках та здатності долати складнощі. Це може вказувати на те, що IT-фахівці у столиці відчувають більшу стабільність і мають більше ресурсів для підтримання своєї продуктивності. Дані по Дніпру показують зовсім іншу картину. Лише 27% респондентів продемонстрували низький рівень відсутності самооефективності, що значно менше, ніж у Києві. Це означає, що більшість респондентів із цього регіону мають сумніви щодо своєї здатності справлятися з викликами.

Причиною цього можуть бути як психологічні фактори, так і реальні труднощі, пов'язані з нестабільністю у регіоні через постійні загрози. У таких умовах навіть ті, хто раніше демонстрував високу самоефективність, можуть почуватися вразливими та неспроможними контролювати події. 73% респондентів з Дніпра мають середній рівень відсутності самоефективності, що свідчить про те, що вони регулярно перебувають у стані невпевненості щодо своїх навичок або ресурсів для подолання складних ситуацій.

Ці відмінності підтверджують, що мешканці Дніпра перебувають у значно гіршому психоемоційному стані порівняно з мешканцями Києва, що може спричинити зниження їхньої продуктивності та здатності до подолання стресу. Підвищені рівні стресу та безпорадності як у Дніпрі, так і в Києві можуть мати серйозні наслідки для психологічного здоров'я ІТ-фахівців у кожному з цих міст, проте в Дніпрі, де стресові фактори більш інтенсивні.

Наступним етапом дослідження є аналіз професійного вигорання ІТ-фахівців за допомогою методики MBI в адаптації Водоп'янової. Перехід до аналізу професійного вигорання за методикою MBI є логічним етапом дослідження, оскільки попередні методики (HADS, яка оцінює тривогу та депресивні прояви, і PSS-10, яка досліджує рівень стресу) дозволяють краще зрозуміти психоемоційний стан респондентів.

Наведені дані на рис. 3 відображають три шкали показників: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, що є ключовими компонентами професійного вигорання.

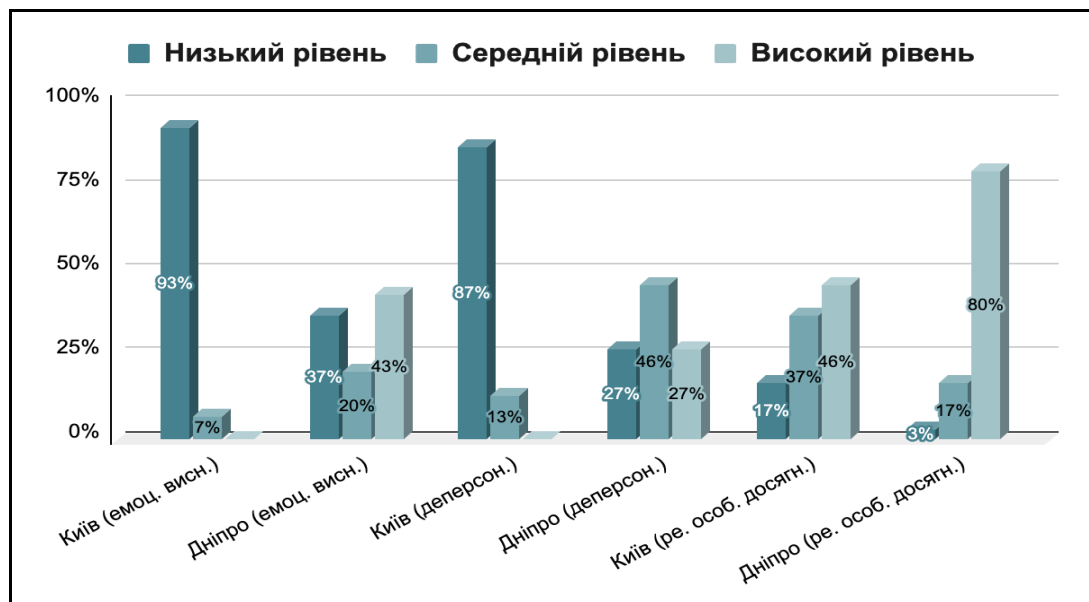


Рис. 3. Візуалізація розподілу показників за діагностикою професійного вигорання в адаптації Водоп'янової (MBI)

Під час аналізу даних за шкалою емоційного виснаження, стають очевидними суттєві відмінності між респондентами з Києва та Дніпра. Емоційне виснаження, яке є одним із центральних індикаторів професійного вигорання, відображає не лише втому, але й накопичення стресу через інтенсивні робочі умови або вплив зовнішніх стресових факторів, таких як війна чи соціальна нестабільність. Зокрема, 93% респондентів з Києва демонструють низький рівень емоційного виснаження, що вказує на їх здатність ефективно справлятися зі стресом та підтримувати емоційний баланс. Для порівняння, у Дніпрі лише 37% респондентів показали низький рівень емоційного виснаження, що свідчить про те, що більшість з них живуть у набагато складніших умовах, що супроводжуються постійними стресовими факторами. Дані за середнім рівнем емоційного виснаження також демонструють помітні відмінності: 7% респондентів з Києва та 20% респондентів з Дніпра мають середній рівень цього показника. Це свідчить про наявність постійних, хоча й помірних стресових факторів у їхньому житті, які періодично викликають емоційне напруження. Такі респонденти можуть відчувати епізоди емоційної нестабільності, проте їхній стан ще не досягає критичної межі, яка б призвела до серйозних наслідків для психічного здоров'я. Особливо варто наголосити на тому, що жоден із респондентів з Києва не продемонстрував високого рівня емоційного виснаження. Водночас, у Дніпрі 43% опитаних

ПСИХОЛОГІЯ

досягли критичного рівня за цією шкалою. Така різниця може бути зумовлена більш інтенсивним впливом зовнішніх стресових факторів у Дніпрі, які створюють стійкий тиск на психіку ІТ-фахівців, що мешкають у цьому регіоні.

Наступною шкалою є деперсоналізація – важлива складова професійного вигорання, яка характеризується емоційним відстороненням від роботи, колег і професійного середовища загалом. У Києві більшість респондентів (87%) демонструють низький рівень деперсоналізації, що свідчить про їхню здатність підтримувати позитивне ставлення до своєї професійної діяльності та зберігати зберігати робочий баланс. Це вказує на те, що попри наявні стресові фактори, більшість ІТ-фахівців у столиці не відчують відсторонення від професійної діяльності. Однак, 13% респондентів продемонстрували середній рівень, що може вказувати на періодичне емоційне дистанціювання, яке зазвичай виникає внаслідок накопиченого стресу або посиленого робочого навантаження. Що стосується Дніпра, то ситуація з даними викликає більше занепокоєння. Лише 27% респондентів мають низький рівень деперсоналізації, 46% демонструють середній рівень цього показника, а ще 27% перебувають на високому рівні. Це означає, що більшість ІТ-фахівців цього регіону стикаються з помірно або сильно вираженим почуттям відчуженості від своєї професійної діяльності, втрачають інтерес не лише до виконання обов'язків, але й до професійного розвитку, а також можуть демонструвати байдужість до результатів своєї праці.

Остання шкала – це редукція особистих досягнень відображає, наскільки працівник відчуває себе успішним у своїй професії, чи отримує задоволення від результатів роботи, і чи вважає свою діяльність значущою. Результати які були отримані від респондентів, показують, що у регіоні Києва 17% ІТ-фахівців мають низький рівень редукції особистих досягнень, що свідчить про те, що вони відчувають певне задоволення від своєї роботи та професійної діяльності. Однак це дуже маленьке число від загального відсотка, що свідчить про загальну тенденцію до недостатнього задоволення навіть у стабільніших умовах, які пропонує Київ. У Дніпрі ж ситуація є ще більш критичною – 3% ІТ-фахівців надали відповіді, як свідчать, що респонденти відчувають задоволення своїми професійними досягненнями. Це вказує на глибоке незадоволення своєю роботою серед більшості працівників у регіоні, що може бути зумовлено поєднанням таких факторів, як висока робоча напруга, відсутність підтримки з боку керівництва, психологічний тиск через особисті й професійні проблеми, а також соціальна та економічна нестабільність.

Середній показник шкали редукції особистих досягнень свідчить про помірну невпевненість у власній професійній діяльності. У Києві респондентів з показниками по цій шкалі, виявлено 37%, тоді як в Дніпрі цей показник становить 17%. Це вказує на те, що частина працівників час від часу переживає сумніви щодо своєї компетентності та досягнень.

Зовсім невтішною є ситуація з високим рівнем редукції особистих досягнень, що відображає серйозне професійне незадоволення. У Києві таких респондентів 46%, тоді як у Дніпрі цей показник сягає 80%. Це означає, що більшість ІТ-фахівців у Дніпрі не мають професійного задоволення, вважають свої зусилля марними та відчувають себе неуспішними. Подібний стан може викликати відчуття безвиході, відсутність мотивації до саморозвитку і, як результат, глибоке емоційне виснаження та вигорання.

Причини таких тривожних результатів значною мірою пов'язані з впливом війни на ІТ-сферу в Україні, але цей вплив проявляється не лише через безпосередні військові дії. Важливу роль відіграє те, як економічна нестабільність та зміни у глобальному ринку технологій вплинули на можливості професійного розвитку ІТ-фахівців. Зокрема, багато компаній з іноземним капіталом, що домінують у галузі, стикаються з фінансовими ризиками через геополітику, що змушує їх скорочувати робочі місця, заморожувати найм нових співробітників та обмежувати витрати на підтримку офісів і професійне зростання та благополуччя працівників. Такі умови значно знижують можливості для розвитку, а попит на спеціалістів падає, створюючи надлишок претендентів на ринку праці. Втрата стабільності та відсутність кар'єрних перспектив знижують самооцінку ІТ-фахівців, посилюючи відчуття професійної непотрібності. У результаті, працівники не лише відчувають, що втрачають професійну значущість, але й втрачають надію на покращення ситуації у найближчому майбутньому.

Дискусія. Для забезпечення глибшого розуміння взаємозв'язків між різними аспектами професійного вигорання, стресу та психоемоційного стану ІТ-фахівців, було проведено додатковий аналіз кореляційних зв'язків за допомогою методу Спірмана. Це дозволило дослідити, як такі шкали, як тривога, депресія (HADS), рівень сприйнятого стресу, сприйнята безпорадність, відсутність самооефективності (PSS-10), а також емоційне виснаження, деперсоналізація і редукція особистих досягнень (MBI), взаємодіють між собою. Такий аналіз дозволяє побачити не лише

індивідуальні відмінності між групами, але й зрозуміти, які елементи стресового стану мають найбільший вплив на розвиток професійного вигорання в важких подіях сьогодення.

По-перше, дослідження показує потужний взаємозв'язок між тривожністю та депресією в обох групах ($r = 0,677$ для Києва, $r = 0,774$ для Дніпра). Це передбачуваний результат, адже тривога й депресія часто взаємно підсилюють одна одну, особливо у стресових, в яких зараз Україна знаходиться безперервно. Проте цікаво, що у респондентів з Дніпра цей зв'язок виражений трохи сильніше. Це може свідчити про глибше емоційне виснаження та психоемоційний тиск, з яким стикаються спеціалісти з регіонів, де відчуття того, що країна перебуває у стадії війни, є частиною повсякденного життя.

Ще одним важливим аспектом є надзвичайно сильна кореляція між сприйнятим стресом та безпорадністю в обох містах ($r = 0,912$ для Києва, $r = 0,934$ для Дніпра). Це чітко вказує нам на те, що як у столиці, так і в ближчому до фронту регіоні, високий рівень стресу супроводжується відчуттям втрати контролю. Проте мешканці Дніпра, судячи з показників, відчувають цей стан трохи інтенсивніше. Можливо, це пов'язано з прямим впливом подій на їхній щоденний ритм життя.

Кореляція між між сприйнятим стресом та емоційним виснаженням є статистично значущим лише у респондентів з Дніпра ($r = 0,781$, $p < 0,001$), що свідчить про глибший вплив стресових факторів на розвиток емоційного вигорання в умовах підвищеного ризику. Натомість у Києві цей зв'язок є помірним ($r = 0,344$, $p = 0,062$) і не досягає статистичної значущості, що наштовхує на роздуми про наявність інших факторів, які впливають на емоційний стан ІТ-фахівців.

Цікавим є також порівняння редукції особистих досягнень. У Дніпрі цей показник має сильнішу негативну кореляцію зі сприйнятим стресом ($r = -0,391$) порівняно з Києвом ($r = -0,330$). Це може означати, що в умовах підвищеної напруги та невизначеності, респонденти, які втрачають віру у свої професійні можливості, менше переймаються робочими завданнями, можливо, віддаючи перевагу більш нагальним викликам, з якими вони стикаються у житті.

Загалом результати показують подібні тенденції в обох містах, проте в Дніпрі помітні більш тісні взаємозв'язки між емоційним вигоранням і психоемоційними факторами, такими як безпорадність, стрес та деперсоналізація. Це підкреслює важливість врахування регіональних відмінностей під час розробки програм психологічної підтримки, оскільки інтенсивність стресових факторів і їхній вплив на психіку можуть суттєво відрізнятися залежно від того, наскільки близько респонденти перебувають до зони бойових дій.

Підсумовуючи результати кореляційного аналізу, можна впевнено сказати, що виявлені взаємозв'язки між шкалами методик, які було використано у дослідженні, підкреслюють важливість комплексного підходу до вивчення психологічного стану ІТ-фахівців під час війни. Це підтверджує, що стресові фактори не тільки посилюють емоційне виснаження та відчуття безпорадності, але й впливають на професійну самооцінку та деперсоналізацію посилюючи ризик розвитку професійного вигорання.

Висновки. Таким чином, наше дослідження чітко доказує, що географічний фактор та безпосередня загроза впливають на інтенсивність переживань, підкреслюючи необхідність адаптованих стратегій підтримки, які враховували б унікальні когнітивні й емоційні особливості цієї професійної групи, а також зовнішні стресові фактори. З огляду на отримані результати, дослідження не лише окреслило ключові чинники, що сприяють розвитку професійного вигорання серед ІТ-фахівців, але й вказало на критичні аспекти, які потребують негайної уваги. Це створює вагоме підґрунтя для подальших досліджень, зокрема для розробки адаптивних програм, орієнтованих на збереження психічної стійкості та підвищення ефективності фахівців у довгостроковій перспективі. Поглиблене вивчення та практична реалізація цих заходів можуть не лише знизити рівень вигорання, але й підвищити загальну продуктивність та професійне благополуччя в умовах війни й постійного стресу.

Результати цього дослідження можуть бути основою для подальших наукових розробок і практичних інтервенцій, спрямованих на покращення добробуту ІТ-спеціалістів у складних умовах. Вони також можуть слугувати моделлю для інших галузей, де стрес і вигорання є серйозними проблемами. Отже, робота робить внесок у розуміння і вдосконалення підходів до збереження психічного здоров'я фахівців, що є особливо актуальним у сучасному світі, сповненому викликів і непередбачуваних обставин.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Аналітика DOU. (2023). 60% зберегли заробіток і проєкти. Як українські айтівці пережили блекаути – аналітика DOU [60% kept their earnings and projects. How Ukrainian citizens survived the blackouts - DOU analysis]. Dou.ua. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-blackouts/> (дата звернення: 12.06.2024).

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. Journal of Managerial Psychology. Vol. 22, no. 3, 309–328.

Hobfoll, S. (2002). *Social and Psychological Resources and Adaptation*. Review of General Psychology. Vol. 6, no. 4, 307–324.

Hyland, P. et al. (2023). *Psychological consequences of war in Ukraine: assessing changes in mental health among Ukrainian parents*. Psychological Medicine, Vol. 53, 7466 - 7468.

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology. Vol. 52, no. 1, 397–422.

Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. Career Development International. Vol. 14, no. 3, 204–220.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2014). *Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework*. Journal of Organizational Behavior. Vol. 36, S1, 72–103.

REFERENCES

Analytika DOU. (2023). 60% zberehly zarobitok i proiekty. Yak ukrainski aitivtsi perezhyly bleauty – analytika DOU. Dou.ua. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-blackouts/> (data zvernennia: 12.06.2024).

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. Journal of Managerial Psychology. Vol. 22, no. 3, 309–328.

Hobfoll, S. (2002). *Social and Psychological Resources and Adaptation*. Review of General Psychology. Vol. 6, no. 4, 307–324.

Hyland, P. et al. (2023). *Psychological consequences of war in Ukraine: assessing changes in mental health among Ukrainian parents*. Psychological Medicine, Vol. 53, 7466 - 7468.

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology. Vol. 52, no. 1, 397–422.

Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. Career Development International. Vol. 14, no. 3, 204–220.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2014). *Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework*. Journal of Organizational Behavior. Vol. 36, S1, 72–103.

I. Alekseeva, N. Demchenko

PSYCHOLOGICAL FACTORS OF OCCUPATIONAL BURNOUT OF IT PROFESSIONALS DURING MILITARY CONFLICT

Abstract

The article examines the psychological factors of professional burnout of IT specialists during military conflicts. The key factor in the development of professional burnout is stress, which depletes a person's physical and emotional resources. This causes cognitive impairment, emotional exhaustion and depression.

The purpose of the study is to assess the impact of psychological factors, such as anxiety, stress and depressive manifestations that arise during military conflicts, on the level of professional burnout of IT specialists in different regions of Ukraine. To solve the tasks set, the following research methods were used: theoretical methods - analysis, systematization of theoretical approaches and generalization of research results; empirical methods - Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS); Perceived Stress Scale (PSS); Diagnostics of professional burnout (Maslach, Jackson in the adaptation of Vodop'yanova) methods of mathematical statistics: Spearman's correlation.

Results. Thanks to theoretical analysis, the main concepts and approaches to understanding professional burnout were investigated, which allowed us to identify key psychological factors, such as anxiety, stress, and depressive manifestations. Correlation analysis revealed significant relationships between the level of anxiety and emotional exhaustion, as well as between depressive manifestations and depersonalization. Such results indicate a close relationship between the mental state of IT specialists and their effectiveness.

Conclusions. Based on the obtained data of statistical analysis, relationships were found between psychological factors and the intensity of professional burnout manifestations. Comparison of the obtained data between different regions of Ukraine was especially valuable. In particular, it was empirically confirmed that IT specialists in Dnipro demonstrate higher rates of anxiety, stress, and burnout compared to specialists from Kyiv. The result confirms that proximity to zones of active military operations has a significant impact on the psychological state of specialists.

Key words: military conflict; depressive manifestations; IT professionals; professional burnout; psychological well-being; psychological factors; stress anxiety.

DOI <https://doi.org/10.18372/2411-264X.25.19355>

УДК 378:159.9

В. Гладкова

АКМЕСИНЕРГЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОГНОЗУВАННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Резюме

У статті проаналізовано акмесинергетичні засади прогнозування розвитку професійної компетентності фахівців соціономічного профілю. Виокремлені важливі професійні компетенції, що сприятимуть наданню фахівцями соціономічних професій якісної кваліфікованої допомоги людям, які цього дуже потребують. Це: комунікабельність, креативність, відповідальність, аналітичність мислення, емпатійність, лідерські якості, уміння розв'язувати стратегічні й тактичні задачі, наполегливість, антиципаційність. В особистому та професійному житті дуже важливою є здатність передбачати наслідки своїх вчинків, займатися особистісно-професійним самопрогнозуванням із подальшою самореалізацією.

Метою статті є визначити та проаналізувати акмесинергетичні засади прогнозування розвитку професійної компетентності фахівців соціономічного профілю. **Методи дослідження:** аналіз і синтез, порівняння та узагальнення, дедуція та наукова індукція, абстрагування та моделювання. **Результати:** Проаналізовано новітні методологічні підходи і принцип, які складають теоретичну підставу дослідження. Серед методологічних підходів визначено комплексний, системний, суб'єктний, діяльнісний, культурологічний, особистісний, синергетичний, акмеологічний. Акцентовано увагу на важливості акмесинергетичного підходу, який сформувався у межах фундаментальної акмеології (зокрема, її складової – синергетичної акмеології). Проаналізовано низку методологічних принципів, а саме: системно-структурного, детермінізму, розвитку, гуманізму, суб'єктності, життєдіяльності, вершинності, інваріантності.

Розглянуто співвідношення професіоналізму фахівця соціономічного профілю та його професійної компетентності, стадії розвитку цієї компетентності. Проаналізовано структуру акмесинергетичного самовдосконалення (саморозвиток), що передбачає чотири процеси: самовизначення, самопрогнозування, самопідготовку та самореалізацію. Детально проаналізовано сутність прогнозування (акмеф'ючерингу) та еволюцію поняття «адаптивний акмеф'ючеринг»: акмеф'ючеринг, абілітаційний акмеф'ючеринг, синергетичний професійний акмеф'ючеринг, адаптивний акмеф'ючеринг. **Дискусія:** Процес професійного саморозвитку/самовдосконалення фахівця соціономічного профілю піддається впливові екстра-середовища та інтра-середовища. Сам процес професійного саморозвитку (самовдосконалення) відбувається в мезо-середовищі. У процесі прогнозування розвитку професійної компетентності фахівця соціономічного профілю доцільно здійснювати моделювання траєкторії такого розвитку та розробляти його авторську програму.

Ключові слова: акмесинергетичний підхід; акмеф'ючеринг; методологічні принципи; прогнозування; професійна компетентність; саморозвиток; самовдосконалення; фахівець соціономічного профілю.