

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Факультет психології

Кафедра психодіагностики та клінічної психології

**Психологічні предиктори емоційного вигорання працівників сфери
інформаційних технологій**

Кваліфікаційна робота

Студентки 2 року ОР Магістр

(спеціальність 053 «Психологія», освітня
програма «Психологія», заочна форма
навчання)

Швед Світлани В'ячеславівни

Науковий керівник:

докторка психологічних наук, професорка,
завідувачка кафедри психодіагностики та
клінічної психології

Крупельницька Людмила Францівна

Роботу рекомендовано до захисту на ЕК №2

Протокол № _____ від _____ року

Завідувачка кафедри психодіагностики та клінічної психології

_____ **Людмила КРУПЕЛЬНИЦЬКА**

КИЇВ - 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1	8
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ЗВ'ЯЗКІВ З ПАРАМЕТРАМИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ	8
1.1. Поняття емоційного вигорання в контексті психічного здоров'я людини	8
1.2. Особливості професійної діяльності працівників сфери ІТ	23
1.3. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників в сфері ІТ	34
Висновки до розділу 1	39
РОЗДІЛ 2	41
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРЕДИКТОРІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ	41
2.1. Концепція та дизайн емпіричного дослідження	41
2.2. Опис дослідницької вибірки	47
2.3. Процедура та методи дослідження взаємозв'язків емоційного вигорання та професійної ефективності	52
Висновки до розділу 2	56
РОЗДІЛ 3	58
РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРЕДИКТОРІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ	58
3.1. Первинний аналіз даних	58
3.2. Аналіз психологічних предикторів емоційного вигорання працівників сфери ІТ	70
3.3. Аналіз мотиваторів, стресорів, активностей для підтримки психологічного благополуччя та рекомендації з профілактики емоційного вигорання працівників сфери ІТ на його основі	84
Висновки до розділу 3	92
ВИСНОВКИ	94
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	96
ДОДАТКИ	106

ВСТУП

Актуальність теми дослідження: Аналіз психологічних предикторів емоційного вигорання серед працівників сфери інформаційних технологій (ІТ) в Україні набуває особливої актуальності в сучасних умовах. Емоційне вигорання, як комплексний психологічний феномен, впливає не лише на професійне, але й на особистісне благополуччя працівників, що у свою чергу має значний вплив на продуктивність та ефективність роботи в цій динамічній сфері. В контексті сфери ІТ, яка відома своєю високою інтенсивністю та постійними технологічними змінами, розуміння факторів, що сприяють емоційному вигоранню, є ключовим для розробки стратегій з підтримки психологічного здоров'я працівників.

З огляду на нинішні військові умови в Україні, проблема емоційного вигорання набуває ще більшої гостроти. Війна несе значне психологічне навантаження, що впливає не тільки на загальне психологічне здоров'я населення, але й конкретно на робочий процес у сфері ІТ. Стрес та невизначеність, які приходять із зовнішнього середовища, посилюють ризик емоційного вигорання, акцентуючи на важливості дослідження цієї теми. Травмуючий вплив війни може викликати психологічні проблеми серед населення, такі як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), депресія, тривожність, емоційне вигорання, тощо. Людина із проявами цих психологічних захворювань може мати проблеми з концентрацією, виконанням завдань та взаємодією з колегами. Це може вплинути на їхню ефективність на робочому місці. Війна це сильний стрес, який може призвести до емоційного і професійного вигорання, коли працівники відчують виснаженість, втрату мотивації та інтересу до роботи через тривалу психологічну напругу.

В свою чергу порушення професійної ефективності громадян може мати значний і комплексний вплив на економічну ситуацію держави, соціальну складову, систему охорони здоров'я і критичну підтримку військових. Саме

завдяки населенню, яке продовжує працювати, вкладати у економіку країни, приймати участь в благодійності і соціальних програмах, держава може витримувати труднощі, пов'язані з війною та психологічними травмами. Актуальність теми для працівників сфери ІТ є особливо значущою, адже вони становлять собою ключовий сегмент сучасної української економіки та інновацій. Працівники сфери ІТ часто стають тими, хто володіє критично важливими навичками та знаннями для підтримки не лише економіки, але й цифрової безпеки та інфраструктури держави. Незважаючи на психологічний тиск, їх здатність до швидкої адаптації, розв'язання складних завдань та інноваційний підхід можуть відігравати вирішальну роль у відновленні країни після конфлікту. Однак, необхідно звертати увагу на психологічне благополуччя цих працівників, адже їхнє здоров'я і добробут є фундаментом для їх професійної ефективності та загального внеску в суспільство. Таким чином, догляд за психологічним станом ІТ фахівців стає ключовим аспектом не тільки для збереження їх індивідуального здоров'я, але й для забезпечення стабільності та прогресу української держави в цілому.

Вивчення емоційного вигорання протягом останніх десятиліть показало, що цей феномен є багатовимірним і включає не тільки професійні, а й психічні предиктори, що впливають на здоров'я і продуктивність працівників. Ранні дослідження Маслач та Лейтера (Leiter & Maslach, 2003: 91-134) зосереджувались на взаємодії між індивідуальними характеристиками працівників та організаційними факторами, виокремлюючи такі аспекти, як невідповідність цінностей, недостатність ресурсів, та надмірне навантаження як ключові для розвитку вигорання. У 2003 році Крістіна Маслач та Майкл П. Лейтер розробили Шкалу робочого життя (AWS), виділивши шість ключових аспектів, що можуть передбачити професійне вигорання: навантаження на роботі, контроль, винагорода, спільнота, справедливість та цінності. Вони показали, як невідповідності в цих аспектах можуть сприяти вигоранню. Сучасні дослідники, такі як Шауфелі та Баккер (Bakker та ін., 2004: 83-104), внесли вагомий вклад у розуміння зв'язку між робочими характеристиками,

такими як вимоги роботи та ресурси, та емоційним вигоранням, використовуючи модель вимог і ресурсів роботи. Ця модель допомогла зрозуміти, як взаємодія між вимогами та ресурсами роботи впливає на професійне вигорання. Емоційне вигорання було і залишається важливою темою для українських психологів та науковців. Серед відомих фахівців, які займалися цими питаннями, можна виокремити Наталію Карпенко, Олену Харченко, які досліджували феномен стресу і вигорання в професійній діяльності, особливості серед різних професійних груп.

Однак, попри значний обсяг досліджень, психічні предиктори, такі як реакції на стрес, тривожність, депресія, особистісні риси та емоційна стійкість, які впливають на реакцію людини на професійні виклики, залишаються цікавими для подальших досліджень (Rodriguez S.Y.S., Carlotto M.S, 2017: 141-150). Крім того, зв'язок між психічним здоров'ям та емоційним вигоранням вимагає більш глибокого розуміння, особливо в умовах сучасних стресових викликів, таких як глобальні кризи та технологічні зміни. Це створює потребу в подальших дослідженнях, які інтегрують психічні та професійні предиктори, щоб розробити ефективні стратегії запобігання та втручання для підтримки психічного здоров'я працівників в сфері ІТ, де швидкість змін і тиск є особливо високими.

Мета дослідження: встановити та проаналізувати психологічні предиктори емоційного вигорання працівників сфери ІТ.

Відповідно до мети дослідження було сформовано наступні **завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання та його зв'язку з параметрами психічного здоров'я.
2. Виявити рівень емоційного вигорання працівників сфери ІТ.
3. Порівняти показники емоційного вигорання в різних групах працівників сфери ІТ.
4. Встановити психологічні предиктори емоційного вигорання працівників сфери ІТ.

5. Розробити рекомендації для профілактики емоційного вигорання працівників сфери ІТ на основі результатів дослідження.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання.

Предмет дослідження: психологічні предиктори емоційного вигорання працівників сфери ІТ.

Теоретико-методологічні основи дослідження: для розв'язання визначених завдань було використано комплекс теоретичних, емпіричних і статистичних методів.

Методи дослідження: було застосовано наступні психодіагностичні методики - Шкала-опитування Maslach Burnout Inventory (МВІ) К. Маслач, С. Джексона, в адаптації Н. Водоп'янової для виявлення ознак емоційного вигорання; Шкала-опитування GAD-7 для діагностики тривожного розладу; Шкала-опитування PHQ-9 для діагностики стану психічного здоров'я та наявності ознак та рівня депресії; Шкала самооцінки PCL-C (цивільна версія) для діагностування ознак ПТСР. Шкали GAD-7, PHQ-9, PCL-C в українському перекладі від Українського інституту когнітивно-поведінкової терапії.

Дослідницька вибірка. У дослідженні взяли участь 83 працівники сфери ІТ.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що

Вперше:

- визначено психологічні предиктори емоційного вигорання працівників сфери ІТ: депресія, тривожність;
- визначено соціально-демографічні предиктори емоційного вигорання працівників сфери ІТ: стать, сімейний стан та наявність дітей;
- визначено професійні предиктори емоційного вигорання працівників сфери ІТ: формат роботи, рівень доходу та фактор зміни роботи;

Розширено уявлення:

- про вплив психологічного стресу, параметрів психічного здоров'я та соціальних аспектів на рівень емоційного вигорання працівників сфери ІТ;

- про зв'язок мотиваторів, стресорів та активностей для підтримки психологічного благополуччя із рівнем емоційного вигорання працівників сфери ІТ.

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані результати дослідження допомагають виявити нові зв'язки між стресовими факторами, психічним здоров'ям та емоційним вигоранням працівників сфери ІТ. Сформовано рекомендації для профілактики емоційного вигорання працівників сфери ІТ на основі проведеного дослідження. Ця інформація та висновки можуть бути використані керівниками ІТ компаній та їх відділом людських ресурсів для подальших досліджень та розробки програм підтримки працівників, їх емоційного здоров'я і, відповідно, професійної ефективності.

Структура роботи:

Дипломна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу і загального висновку, а також списку використаних джерел, що налічує 83 найменування (із них 67 іноземною мовою). Основний обсяг роботи складає 86 сторінок, загальний зміст роботи становить 110 сторінок. Робота містить 16 таблиць, 6 рисунків, 2 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ЗВ'ЯЗКІВ З ПАРАМЕТРАМИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ

1.1. Поняття емоційного вигорання в контексті психічного здоров'я людини

Емоційне вигорання - це психологічний стан, який виникає внаслідок тривалого стресу або фрустрації на робочому місці. Емоційне вигорання як психологічний конструкт описує стан емоційного, фізичного та психічного виснаження, спричинений тривалим та інтенсивним стресом, особливо у професійному контексті. Воно характеризується трьома основними компонентами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією (цинічне ставлення до роботи та клієнтів) та зниженням почуття особистісного досягнення або професійної ефективності. Як психологічний феномен, вигорання відіграє важливу роль у дослідженнях робочого середовища, психічного здоров'я та організаційної психології, а також вивчається з точки зору його впливу на особистісне благополуччя та професійну продуктивність.

Еволюція дослідження емоційного вигорання розпочалася у 1970-х роках, коли американський психолог Герберт Фройденбергер вперше використав термін "вигорання" для опису стану виснаження, який він спостерігав у працівників медичних та соціальних служб (Freudenberger, 1976: 49). Фройденбергер описав вигорання, як зменшення мотивації та ефективності через високі рівні стресу та розчарування в роботі. Його робота поклала початок систематичному вивченню цього явища (Freudenberger, 1986: 247-251).

Наступним ключовим кроком у розвитку цієї теми стали роботи Крістіни Маслач у 1980-х роках. Маслач, професор психології в Каліфорнійському університеті в Берклі, розширила визначення вигорання, акцентуючи на трьох

основних компонентах: емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні професійної ефективності. Вона також розробила Maslach Burnout Inventory (MBI) - широко використовуваний інструмент для вимірювання вигорання (Maslach, 1986: 53-75).

У 1990-х роках тема вигорання стала предметом інтересу більш широкої наукової спільноти. Розвиток теорії вигорання в цей період включав роботи таких вчених, як Майкл Літер та Крістіна Маслач, які досліджували взаємозв'язок між організаційним кліматом та вигоранням, а також вплив вигорання на фізичне та психічне здоров'я (Leiter & Maslach, 2003: 91-134). Дослідження вигорання постійно еволюціонували, адаптуючись до змін в робочому середовищі та суспільстві. Наприклад, з появою цифрових технологій та зростанням сектору ІТ, вивчення вигорання розширилось на ці нові області, де воно має особливе значення через високі вимоги до швидкості та постійні зміни.

Крістіна Маслач, використовуючи свій інструмент оцінки - MBI, визначила три основні компоненти емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності (Maslach, 1996). Її дослідження показали, що високий рівень стресу на роботі, особливо в комбінації з недостатнім емоційним підтриманням та відсутністю визнання, може призвести до вигорання. Майкл Літер зосередився на вивченні організаційних аспектів, що сприяють вигоранню. Він виявив, що такі фактори, як неадекватна організаційна підтримка, високі вимоги до працівників, недостатні ресурси та конфлікти в робочому середовищі, також мають вирішальне значення для розвитку вигорання (Maslach & Leiter, 2016: 103-111).

Крім того, науковці також виявили, що індивідуальні особливості, такі як тип особистості, способи справляння зі стресом та професійні амбіції, можуть впливати на схильність до вигорання. Наприклад, люди з високим рівнем перфекціонізму або ті, хто має тенденцію до надмірного залучення в

робочі процеси, можуть бути більш схильні до емоційного виснаження (Maslach, 1986: 53-75).

Таким чином, емоційне вигорання визначається, як багатогранний феномен, в якому взаємодіють як індивідуальні, так і організаційні фактори. Розуміння цих взаємозв'язків є ключовим для розробки ефективних стратегій профілактики та лікування вигорання. Загалом, вивчення вигорання перетворилося на важливу область досліджень у психології та суміжних дисциплінах, оскільки воно впливає на різні аспекти життя, включаючи працездатність, особистісне благополуччя та соціальні взаємодії.

Статус емоційного вигорання у контексті психічного захворювання є предметом дискусій та різних підходів у медичному та психологічному співтоваристві. На сьогоднішній день емоційне вигорання не класифікується як окреме психічне захворювання в Діагностичному та статистичному посібнику психічних розладів (DSM-5), виданому Американською психіатричною асоціацією. Останнє видання DSM-5, опубліковане у 2013 році, не включає емоційне вигорання у свій класифікатор (DSM-5 - 5. ed., 2013).

Проте, у Міжнародній класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11), яка була опублікована Всесвітньою організацією здоров'я у 2019 році, емоційне вигорання було визначено і включено під кодом QD85 (World Health Organization, б. д.). В МКХ-11 емоційне вигорання описується як "синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно знятий". Всесвітня організація охорони здоров'я визнає проблему емоційного вигорання, особливо в контексті робочого місця. ВОЗ включила емоційне вигорання у Міжнародну класифікацію хвороб (ICD-11) як "окупаційне явище". Однак, емоційне вигорання не класифікується як психічний розлад, а скоріше розглядається як феномен, пов'язаний із робочим середовищем. Термін "окупаційне явище" у контексті класифікації Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) означає, що емоційне вигорання розглядається як стан, який безпосередньо пов'язаний із професійною діяльністю людини (Burn-out an "occupational phenomenon": International classification of diseases,

2019). Це поняття вказує на те, що вигорання є результатом робочого процесу або умов праці, а не психічним розладом чи захворюванням у традиційному розумінні. Це визначення акцентує на трьох основних аспектах: високому рівні втоми або енергетичного виснаження; підвищеному рівні ментальної дистанції від роботи або негативному або цинічному ставленні до роботи; та відчутті професійної неефективності та зниження ефективності. (Efectio, б. д.)

Класифікація емоційного вигорання як "окупаційного явища" у Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-11) підкреслює, що вигорання є важливим фактором, що впливає на здоров'я та благополуччя працівників. Це включає фізичне, емоційне та психологічне виснаження, яке може виникнути внаслідок довготривалого стресу або високих вимог на робочому місці.

Визнання емоційного вигорання як окремого явища у професійному контексті має важливі практичні наслідки. Це сприяє зростанню уваги до психічного здоров'я на робочому місці, а також підтримує розвиток стратегій для профілактики вигорання та підтримки працівників. Крім того, таке визначення може сприяти розвитку політик охорони здоров'я та безпеки на роботі, які б враховували психологічний аспект професійної діяльності.

Включення емоційного вигорання в МКХ-11 відображає зростаюче визнання цього стану як значущого психологічного і соціального явища, особливо в контексті сучасного робочого середовища. Водночас, відсутність емоційного вигорання у DSM-5 свідчить про певні розбіжності в підходах до класифікації та визначення цього стану в різних медичних та психологічних школах.

Зв'язок між психічним здоров'ям та емоційним вигоранням є двостороннім та комплексним. Емоційне вигорання, яке характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистісного відчуття досягнень, може бути як наслідком, так і причиною погіршення психічного здоров'я. З одного боку, тривалий професійний стрес та вигорання можуть призвести до розвитку або поглиблення психічних розладів, таких як депресія та тривожність. З іншого боку, існуючі психічні захворювання

можуть збільшити вразливість людини до вигорання, оскільки психічні розлади часто супроводжуються зниженням стресостійкості та здатності адаптуватися до вимог професійного життя. (Young, 2015)

Взаємозв'язок між емоційним вигоранням та психічними захворюваннями є предметом численних досліджень. Встановлено, що вигорання може сприяти розвитку депресії, анксіозності та інших психічних розладів. Наприклад, дослідження, проведені в різні роки дослідниками, такими як Крістіна Маслач та Майкл Літер, показали, що вигорання пов'язане із зниженням емоційного благополуччя та збільшенням ризику психічних розладів. (Maslach & Leiter, 2008, с. 498-512)

Крім цього, існує зворотний взаємозв'язок, де наявність психічних захворювань може підвищувати ризик вигорання. Люди, які страждають на депресію або тривожні розлади, можуть бути більш вразливими до негативного впливу стресу на робочому місці, що сприяє швидкому розвитку вигорання. Вплив емоційного вигорання на якість та продуктивність життя не можна недооцінювати. Воно може призвести до зниження робочої продуктивності, погіршення відносин у колективі, збільшення прогулів та пропусків на роботі або навіть до зміни професії. (Ahola та ін., 2010, с. 51-57) На особистому рівні, вигорання може спричинити різні проблеми зі здоров'ям, включаючи порушення сну, головні болі та зниження загального фізичного здоров'я.

Важливо не забувати, що вигорання спричиняються сильними та тривалими епізодами стресу. Коли ми говоримо про аналіз та встановлення взаємозв'язків емоційного вигорання з іншими параметрами психічного здоров'я населення України, то не може залишити поза увагою той факт, що країна вже майже 10 років перебуває у війні, 2 останні роки - повномасштабній. (Економічна правда, 2023) Війна це глибокий та руйнівний вид стресу, який залишає глибокі сліди у психіці та вражає психічне здоров'я, знижуючи якість життя населення.

Тривалий стрес може призводити до серйозних психічних розладів. Одним з найбільш розповсюджених є ПТСР, стан, що характеризується переживанням (ре-травмуванням), уникненням стимулів, асоційованих із травмуючою подією, збільшеною збудливістю та песимістичними думками або негативними змінами в поглядах та настроях людини. Інші розповсюджені реакції включають депресію, тривожність, комплексний посттравматичний стресовий розлад (для осіб, які пережили багаторазові або тривалі травматичні події) і навіть суїцидальні думки або дії (НІСД, 2023).

Постійний високий рівень стресу викликає біологічні зміни у тілі, включаючи зміни в рівнях стресових гормонів, таких, як кортизол. Ці зміни можуть мати широкий спектр наслідків для фізичного здоров'я, включаючи зниження імунітету та збільшення ризику розвитку хронічних захворювань. У мозку це може призвести до змін у регіонах, які регулюють емоції та пам'ять, в тому числі амігдала (відповідає за емоційні реакції) та гіпокамп (відповідає за утворення пам'яті та просторову орієнтацію) (Lupien та ін., 2018: 91-105). Тривалі періоди стресу і нестабільності, що супроводжують війну, можуть порушити нормальну взаємодію населення, впливаючи на їхні здатності до роботи, навчання, соціалізації, а також можуть викликати поведінкові проблеми та емоційні розлади (Pavlova та ін., 2022).

Як стверджував Абрахам Маслоу, людина може рухатись вгору до самоактуалізації та розвитку тільки тоді, коли її "база" закрита. В момент початку повномасштабної війни в Україні, мільйони втратили свою "базу" (Maslow, 2013).

Теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу схематично представлена у формі піраміди, де найнижчий рівень включає фізіологічні потреби (такі як їжа, вода, сон), а наступний — потреби в безпеці та захисті, що охоплює особисту, емоційну, фінансову безпеку, здоров'я та благополуччя. Ці два рівні йдуть перед потребами соціального характеру, визнанням та самоактуалізацією і є "базовими" у теорії Маслоу. Вони мають бути задоволені першими, перш ніж людина може просуватися далі по піраміді.

В контексті війни, коли люди стикаються зі значними загрозами фізичної безпеки, втратою житла, нестабільністю щодо харчування та здоров'я, їх "базові" потреби перебувають під загрозою. Це означає, що більш високі потреби, такі як почуття приналежності, визнання, і самоактуалізація, можуть стати недосяжними, доки не буде відновлено основні умови для життя.

Результати досліджень підтверджують широту різноманітних реакцій людей на травматичні події, які варіюються від ПТСР до депресії, тривожності, хронічного стресу та, у деяких випадках, посилення психічної стійкості або посттравматичного зростання. Особливо унікальним є той факт, що деякі особи виявляють неймовірну психологічну гнучкість, знаходячи способи не просто вижити, а й розвиватися під час та після конфліктів, витягаючи життєві уроки з власних травм та втрат.

Дослідження психічного здоров'я цивільного населення в Україні також набирає обертів і поступово публікується все більше досліджень на цю тему. В 2023 році було опубліковано дослідження "Вплив на психічне здоров'я триваючої російсько-української війни через 6 місяців після вторгнення росії в Україну" (Кугаров та ін., 2023), яке провели в 2022 році група вчених з різних країн. Згідно викладених даних вже через 6 місяців війни серед українців спостерігаються відносно низькі рівні депресії та тривоги, але високі рівні стресу та стійкості. Рівні травматизації включають такі показники, як ПТСР, розлад самоорганізації та комплексний ПТСР.

З погляду соціально-демографічних чинників, жінки мають вищі рівні тривоги, депресії, стресу, розлад самоорганізації, ПТСР та комплексного ПТСР у порівнянні з чоловіками, хоча чоловіки показували вищі рівні стійкості. Серед дорослих особливо високі рівні тривоги та депресії спостерігалися у віковій категорії від 28 до 45 років.

Також виявлено, що задоволеність житловими умовами має вплив на рівні тривоги, депресії, стресу, самоорганізації, ПТСР та комплексного ПТСР. Кращі житлові умови корелюють з нижчими рівнями цих показників. У той же час, ті, хто був змушений переїхати (наприклад, переселенці чи ті, хто переїхав

за кордон), мали вищі рівні стресу, самоорганізації, ПТСР. Аналіз також показує, що збільшення рівнів тривоги та депресії може бути фактором прогнозування розвитку розладу самоорганізації, ПТСР та комплексного ПТСР.

З іншої сторони, кількома місяцями раніше, у квітні 2023 року, інша група українських вчених дослідників психічного здоров'я - Лариса Засекіна, Сергій Засекін, Віктор Куперман - опублікували власне дослідження "Посттравматичний стресовий розлад та моральна травма серед українських цивільних осіб під час війни". (Zasiekina та ін., 2023)

Це дослідження виявило вплив війни на психічний стан українців, специфічно щодо розповсюдженості симптомів ПТСР та завданої моральної шкоди. Дослідження показало критично високу розповсюдженість симптомів ПТСР та морального пошкодження серед учасників. Жінки мали вищий рівень симптомів ПТСР, що може бути пов'язано із певними типами травм, з якими вони частіше стикаються, особливо під час військових конфліктів, а також можливо через стереотипи статі та соціальні очікування. Переміщені особи відчували більші симптоми ПТСР, можливо через втрату дому, розділення з сім'єю та загальну нестабільність. Вищий рівень освіти корелював із зниженням симптомів ПТСР, що може відображати ресурси впорядкування, доступ до інформації або інші механізми захисту. Було виявлено нелінійний вплив віку на симптоми ПТСР та моральної шкоди. Симптоми ПТСР зростали у віці від 18 до 40 років та стабілізувалися для осіб старше 40 років, тоді як моральна шкода була вищою у молодших учасників та зменшувалося після 40 років. Індивіди, що проживали в областях, які пережили окупацію, мали вищі показники ПТСР. Це підкреслює прямий вплив військових дій та політичної нестабільності на психічне здоров'я. Порівняно з даними 2016 року, спостерігається масивне зростання розповсюдженості симптомів ПТСР.

Водночас, наприкінці червня 2023 року Національний інститут стратегічних досліджень опублікував аналіз низки досліджень українських та міжнародних фахівців під назвою "Підтримка ментального здоров'я в часи

війни” (НІСД, 2023). За даними Міністерства охорони здоров'я, військові дії суттєво вплинули на психічний стан населення. Прогнозується, що психологічної підтримки потребуватимуть понад 15 млн українців, з яких приблизно 3-4 млн. можуть потребувати медикаментозне лікування. Ярно Хабихт, представник ВООЗ в Україні акцентує увагу на тому, що майже чверть населення (близько 10 млн осіб) може виявити розлади, такі як тривога, стрес, та ПТСР. Фахівці прогнозують серйозні довгострокові наслідки. Наприклад, Фамі Ханна з ВООЗ зазначає, що 8,5 млн українців можуть зіткнутися з такими розладами, як депресія та ПТСР. За її словами, психологічна реабілітація після війни може тривати до 20 років. Психоемоційне напруження може призвести до "дострокового старіння" населення - хвороби, зазвичай притаманні зрілому віку, починають проявлятися на 10–15 років раніше.

Виявлено, що 71 % українців відчувають стрес або знервованість через страхи викликані війною та фінансові проблеми. Водночас, значна кількість людей (46 %) не зверталися по допомогу до психолога або психотерапевта і не планують цього робити. Це особливо характерно для старших вікових груп. Лише 5 % тих, хто відчував потребу, реально звернулися по психологічну допомогу. Це вказує на проблеми доступності або стигматизації, пов'язані з психічним здоров'ям, особливо серед старших вікових груп та жінок. Ці висновки підкреслюють складність ситуації з психічним здоров'ям в Україні в умовах військового конфлікту. Вони також вказують на необхідність розширення психологічних служб, програм реабілітації, та зменшення стигми, асоційованої з психічними розладами.

Отже, ми можемо помітити чіткий патерн схильності населення до розвитку такої групи психічних захворювань як: посттравматичний стресовий розлад, депресія, тривожність і вигорання. Українські дослідження говорять, що близько 20-30% людей, які пережили травматичні події, страждають або будуть страждати на ПТСР. Це залежить від індивідуальних особливостей людини (темпераменту, внутрішніх ресурсів, психічного і фізичного здоров'я). Велике значення має підтримка близьких людей, характер травматичної події,

стан особистості до моменту настання травмуючої стресової події. Зазвичай ПТСР починає виявлятися приблизно через шість місяців після травматичної події. Сама назва “посттравматичний стресовий розлад” несе в собі пояснення, що діагностування даного розладу можливе тоді, коли травмуюча подія позаду. Отже, допоки війна в Україні триває, загроза життю, цілісності і безпеці населення залишається, що означає не можливість констатувати і діагностувати наявність діагнозу ПТСР у цивільного населення, або у військових. Ми маємо право наразі говорити тільки про схильність до очікуваного прояву ПТСР або ознаки ПТСР у населення. Більше того, допоки людина залишається в зоні небезпеки, де імовірність повторення травмуючої події залишається високою, вважається некоректним і небезпечним для психічного здоров'я людина починати лікування від ПТСР. Для якісного пропрацювання цього розладу однією із перших умов є перебування особи у безпеці, щоб уникнути ретравматизації, яка може стати ще більш руйнівною в процесі лікування. В той самий час, якщо стресор має потужну тривалу дію, ймовірність стрімкого розвитку ПТСР підвищується.

ПТСР є інвалідизуючим захворюванням, призводить до соціальної дезадаптації людини. Це може створювати відчутні проблеми як для неї самої, так і для її оточення. Людям, які мають встановлений діагноз ПТСР, або його ознаки, є властивими постійні думки про травматичну подію, флешбеки, тривожність, панічні атаки, а також утрата довіри до людей, проблеми в стосунках. Як фактор ускладнення, може призвести до зловживання алкоголем та наркотиками, суїцидальні думки. ПТСР часто співіснує з іншими формами психопатології. За статистикою, 90 % тих, хто його пережив (або проживає ПТСР) мають принаймні одну супутню хворобу протягом життя. Найпоширенішими з них є: депресія; зловживання алкоголем або інша залежність; тривожні розлади; а також психосоматичні порушення.

Дослідження, проведені в США та Австралії, також показали, що в значній кількості людей з ПТСР (88 % чоловіків та 78 % жінок) унаслідок

травми розвиваються інші хвороби: у 49,9 % – депресія, 51,9 % – алкоголізм, 19 % хворих чинять спробу самогубства. (Rojas та ін., 2014, с. 318-325)

Так, ПТСР це одне з найпоширеніших захворювань, яке може розвинути після проживання травмуючих подій. Особи з ПТСР можуть переживати постійні, нав'язливі спогади про травматичну подію, нічні кошмари, або навіть флешбеки, коли вони відчувають, що подія відбувається знову. Індивіди можуть уникати місць, ситуацій або людей, які нагадують їм про травму, і відчувати відчуження від оточення. Це також може включати втрату інтересу до активностей, які раніше приносили задоволення, та відчуття відокремленості або відчуженості від інших людей. Постійне відчуття небезпеки, перенапруження, злості, труднощі зі сном, та гіперактивна реакція на гучні звуки або несподівані рухи. Це також може включати проблеми з концентрацією та постійне "будь-готовий" ставлення до потенційних загроз. Песимістичний погляд на світ, негативне сприйняття себе, почуття вини або низької вартості, труднощі з пам'яттю, особливо щодо аспектів травматичної події.

Особливості розвитку депресії та тривожності також можуть набувати загострених, клінічних і хронічних форм та суттєво знижувати якість життя індивіду та соціуму вцілому.

Тривожність є комплексною біо-психо-соціальною реакцією, яка включає емоційні, тілесні, когнітивні та поведінкові компоненти. Відповідь на стрес ініціює випуск адреналіну та кортизолу. Ці гормони підготовлюють тіло до "боротьби або втечі", проте хронічний стрес призводить до того, що система знаходиться в постійному стані готовності, що виснажує організм і знижує імунну відповідь. Хронічний стрес і тривожність можуть впливати на структуру та функцію деяких частин мозку, зокрема амігдалу (центр емоцій) та префронтального кортексу (центр ухвалення рішень). Постійна тривожність може змінити нейронні шляхи, що веде до високої чутливості до стресових ситуацій і складнощів з регулюванням емоцій (Grupe & Nitschke, 2013: 488-501).

Люди із ознаками тривожності мають симптоматику на кількох рівнях (Barlow, 2002):

- 1) Емоційні симптоми: почуття нервозності, напруги, або паніки.
- 2) Фізичні симптоми: підвищення частоти серцевих скорочень, потіння, тремтіння, втома, головний біль, порушення травлення, та стискання в грудях.
- 3) Когнітивні симптоми: негативне мислення, переживання за майбутнє, концентрація на потенційних загрозах, складнощі з концентрацією.
- 4) Поведінкові симптоми: уникнення стресових ситуацій, надмірна обережність, змінені щоденні ритуали.

Тривожність може серйозно погіршити якість життя, обмежуючи здатність особи до роботи, навчання, ведення соціального життя, а також призводячи до проблем зі здоров'ям, зокрема хронічними болями, порушеннями сну, та іншими психосоматичними проблемами.

Запущений та тривалий стан тривожності може перейти в клінічну форму, а саме генералізований тривожний розлад, панічні атаки, соціальний анкіозний розлад, різні фобії, тривожний розлад, пов'язаний зі здоров'ям (іпохондрія), та окремі тривожні розлади. Довготривала тривожність може перетворитися у хронічні стани, що веде до виснаження організму, підвищення ризику розвитку серцево-судинних захворювань, порушень травлення, та інших серйозних медичних умов. Хронічна тривожність може спричинити або погіршити інші психічні здоров'я, такі як депресія, ПТСР, та різні порушення поведінки (наприклад, зловживання алкоголем і наркотиками).

Депресія - це серйозний медичний стан, що впливає на думки, почуття та дії людини. Вона є однією з найпоширеніших психічних проблем, особливо в умовах війни чи постконфліктних ситуацій, де люди переживають екстремальні рівні стресу та травми (Lim та ін., 2022: 13).

Продовжений стрес спричиняє випуск стресових гормонів, як вже було описано вище, до них відноситься кортизол. Надмірний кортизол може призвести до ряду проблем, включаючи виснаження нейротрансмітерів, які регулюють настрій, таких як серотонін і дофамін. Це може викликати чи

погіршити симптоми депресії. Дослідження показують, що хронічний стрес та травма можуть змінювати обсяги деяких частин мозку, які займаються регуляцією настрою, пам'яттю та відповіддю на стрес, зокрема гіпокампа, префронтального кортексу та амігдали (Chudzicka-Czupara та ін., 2023).

Так само, як і тривожність, депресія проявляє симптоматику на кількох рівнях:

- 1) Емоційні симптоми: постійне відчуття смутку, відчай, песимізм, почуття вини, втрата інтересу чи задоволення від діяльності, яка раніше приносила радість.
- 2) Фізичні симптоми: зміни в апетиті та вазі, порушення сну, фізична зневіра, зниження енергії, біль чи нездужання, які не покращуються лікуванням.
- 3) Когнітивні симптоми: проблеми з концентрацією, прийняттям рішень, пам'яттю; думки про смерть або самогубство.

Депресія серйозно підриває якість життя, ускладнюючи щоденні задачі, знижуючи продуктивність, погіршуючи відносини з іншими, і, в крайніх випадках, може призвести до самогубних дій або думок.

У складних випадках, коли ознаки розвитку депресії були упущені або проігноровані, підвищується ризик розвитку клінічної депресії. Маємо справу з різними формами, включаючи мажорний депресивний розлад, персистентний депресивний розлад (дистимія), сезонний афективний розлад, та біполярний розлад. Не лікована депресія може стати довготривалою і знизити здатність особи до повноцінного життя, ведучи до соціальної ізоляції та інших хронічних проблем здоров'я. Хронічна депресія може співіснувати з іншими психічними або фізичними захворюваннями, підвищуючи ризик розвитку тривожності, зловживання психоактивними речовинами, серцево-судинних захворювань та інших серйозних умов.

Ефективне лікування включає комбінацію психотерапії, медикаментозної терапії, змін у способі життя, та можливо, підтримку спільноти чи сім'ї. Особливо важливо звертатися по допомогу у випадках, коли

симптоми впливають на щоденне життя або викликають думки про самогубство.

Можна побачити, що описані вище психічні захворювання є найбільш поширеними та мають тісний зв'язок між собою. Можуть поєднуватись, можуть стати причиною появи один іншого, а головне, вони є ознакою серйозного надлому психіки людини, через важкі життєві обставини, які їй доводиться проживати (Koutsimani та ін., 2019).

Тривожність та страх стають постійними супутниками життя в умовах війни в Україні, викликаючи збільшену напругу та гіперчутливість до будь-яких загроз. Продовжені стресові ситуації можуть вести до депресії та апатії, втрати інтересу до життя та активностей, які раніше приносили задоволення.

Було б не коректно говорити, що ПТСР, депресія та тривожність притаманні виключно для суспільства, яка змушено жити в умовах війни, конфлікту чи катастроф. Навіть у країнах без військових конфліктів ці розлади залишаються значними проблемами. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), депресія є однією з найбільш поширених психічних розладів на світовому рівні. Оцінюється, що у світі близько 264 мільйони осіб страждають від депресії (World Health Organization, 2023). У країнах без військових конфліктів це захворювання часто пов'язане з соціально-економічними чинниками, такими як безробіття. Тривожні розлади також є вельми поширеними, і, за оцінками, вони впливають на 4% населення у світі щороку. Фактори ризику включають особистісні характеристики, генетичну схильність, та життєві обставини. Статистика ПТСР може суттєво варіюватися, але цей розлад часто асоціюється не лише з військовими конфліктами, але й з особистими травмами. Наприклад, у США, де військових дій на території країни не велося протягом багатьох років, приблизно 3,5% дорослого населення страждає від ПТСР в будь-який конкретний рік.

В дослідженні, яке 2016 року було проведено Крістіною Маслач та Майклом Літером показано, що сприйняття емоційного вигорання зазнало змін

з моменту його першого введення у 1970-х роках. Спочатку вигорання розглядалося не як унікальний феномен, а скоріше як нова назва для вже відомих станів, таких як незадоволення роботою, аномія, стрес на роботі, тривожність, гнів, депресія або їхня комбінація. Основний фокус дослідження був спрямований на вивчення взаємозв'язку між емоційним вигоранням та депресією, а також на розрізнення цих двох станів як окремих психологічних феноменів (Maslach & Leiter, 2008: 498-512).

За однією з психоаналітичних точок зору, вигорання не відрізняється від стресу на роботі або депресії, але представляє собою невдачу в досягненні нарцисичного задоволення у прагненні до ідеалів. В подальших дослідженнях акцент робився на вивченні дискримінантної валідності вигорання, а саме на визначенні, чи можна відрізнити його від інших феноменів. Результати багатьох досліджень підтвердили, що вигорання дійсно є окремим конструктом.

Однак, є розбіжність між вигоранням та депресією, хоч на високих рівнях ці два стани не відрізняються. Проте, після детального аналізу виявлено проблеми, особливо у вимірах депресії та вигорання, де обидва мали сильний наголос на втомі (Maslach & Leiter, 2016: 103-111).

За результатами дослідження по методу МВІ, виявлено, що вигорання та депресія мають складний взаємозв'язок. Хоча обидва стани пов'язані один з одним, вигорання має тенденцію бути більш специфічним для роботи та ситуації, на відміну від депресії, яка є більш загальною та не залежить від контексту. Дослідження також показали, що вигорання та депресія не є незалежними. Кожен стан має наслідки для іншого. Наприклад, одне дослідження виявило, що 90% респондентів зі сильним вигоранням повідомили про фізичне або психічне захворювання, з м'язовим болем та депресією як найпоширенішими проблемами. Лонгітюдне дослідження показало, що збільшення вигорання передбачає зростання в подальшому призначенні антидепресантів. Ці висновки підтверджують, що хоча вигорання

та депресія тісно пов'язані, вони не є однаковими психічними захворюваннями.

Проблеми психічного здоров'я можуть мати далекосяжні економічні наслідки, знижуючи загальну продуктивність та підвищуючи медичні витрати. Таким чином, догляд за психічним здоров'ям є не тільки гуманітарним питанням, але й стратегічним вкладом у економічне зміцнення держави.

1.2. Особливості професійної діяльності працівників сфери ІТ

Особливості професійної діяльності працівників сфери ІТ включають динамічний розвиток та адаптацію до нових технологічних реалій. Український ринок ІТ послуг розвивається стрімко, більшість ІТ послуг експортуються, а середній дохід від експорту ІТ послуг за 2018 рік складав близько 4 мільярдів доларів, що на 25% більше, ніж у 2017 році. Більшість ІТ фахівців працюють як фізичні особи-підприємці, укладаючи цивільно-правові договори, що дозволяє їм отримувати більшу винагороду за надані послуги (Економічна правда, 2023).

Професійна діяльність у сфері ІТ має унікальні психологічні та соціальні особливості. Психологічно, працівники ІТ схильні до емоційного вигорання через високий рівень стресу, що пов'язаний з інтенсивністю робочого процесу. Це може негативно впливати на продуктивність, задоволеність роботою та розвиток особистості. Згідно з дослідженням, проведеним Тернопільським національним технічним університетом, емоційне вигорання є значущою проблемою серед працівників ІТ (Кутузова, 2019).

Соціально, важливими є комунікативні та презентаційні навички, уміння працювати в команді, стресостійкість та емпатія. Ці навички мають значення для успішного вирішення завдань та взаємодії в команді. Як зазначається в дослідженні Гарвардського університету, 80% успіху в кар'єрі залежить від наявності соціальних навичок (Boris Groysberg Jeremiah Lee Jesse Price and J. Yo-Jud Cheng, 2018).

Також робота в ІТ впливає на соціальні зв'язки. За даними опитування, проведеного Microsoft, близько 60% респондентів у країнах, що розвиваються, вважають, що персональні технології позитивно впливають на соціальні зв'язки. Проте, у розвинених державах цей відсоток нижчий.

На ринку праці ІТ фахівців існує істотне перевищення попиту над пропозицією. Пошук необхідних фахівців може тривати місяцями, що призводить до збитків. Статистика показує, що лише 40% підлеглих влаштовує своїх керівників, особливо серед ІТ менеджерів середньої ланки (Ben Wigert and Sangeeta Agrawal, 2018).

Працівники сфери ІТ в Україні проживають ряд стресорів та викликів, фізичними стресорами можуть бути несприятливі зовнішні впливи трудової діяльності, як-от підвищене фізичне навантаження, погана розробка ергономічних складових. До психологічних стресорів належать підвищена відповідальність та вимоги замовників, високий рівень конкуренції та в той самий час дефіцит висококваліфікованих кадрів керівної ланки, недолік або надлишок інформації, невизначеність ситуації, часта або швидка перебудова стратегій поведінки. Професійний стрес може включати інформаційний стрес, пов'язаний з інформаційними перевантаженнями, та емоційний стрес (Вовк, 2021: 6-18).

Проблема перевантаження в сфері ІТ часто пов'язана з високими вимогами замовників, стислими термінами, дефіцитом ресурсів та необхідністю понаднормової роботи. Це призводить до збільшення стресу, ризику професійного вигорання та зниження якості життя співробітників. Згідно з дослідженням, проведеним Гарвардським університетом, високі вимоги на робочому місці можуть серйозно впливати на психологічний стан працівників. Окрім того, дефіцит часу та ресурсів ставить під загрозу якість виконуваних проектів і може призвести до втрати довіри з боку клієнтів. (Pan, 2017, с. 156-166)

Статистика показує, що багато працівників ІТ регулярно працюють понаднормово, що веде до перевтоми і зниження продуктивності. Наприклад,

за даними досліджень, проведених у різних ІТ компаніях, значна частина співробітників повідомляє про робочий тиждень, що перевищує 40 годин. Це підкреслює необхідність балансу між робочим і особистим життям, а також важливість розробки стратегій для зниження робочого навантаження та підвищення ефективності роботи.

Унікальність працівників сфери ІТ полягає в їх здатності до швидкого навчання, адаптивності до змін та творчого підходу до вирішення складних технологічних проблем. За даними дослідження Гарвардського університету, інноваційний потенціал та технічні знання ІТ фахівців є вирішальними для розвитку цифрової економіки. Перспектива розвитку сфери ІТ в Україні є обнадійливою. Україна демонструє стрімке зростання у сфері ІТ послуг, що підкреслюється зростанням експорту та збільшенням числа ІТ фахівців, як це відзначено у дослідженнях ринку. Цей напрямок може стати однією з ключових сфер для подальшого економічного розвитку країни (Борисюк, Клюка, 2022: 10-16).

У майбутньому сфера ІТ буде і надалі продовжувати стрімкий розвиток. Технологія генеративного штучного інтелекту набуває дедалі ширшого використання, а сфера високих технологій, телекомунікації та виробництво напівпровідників еволюціонують, відкриваючи нові можливості для професійної ефективності працівників ІТ. Це стає вирішальним для підвищення продуктивності та ефективності робочих процесів, а також для розвитку інноваційних підходів до вирішення бізнес-задач. Важливим аспектом є впровадження нових технологій, таких як хмарні обчислення та великі дані, які забезпечують більш гнучкі та ефективні робочі процеси. Україна, використовуючи свій потенціал у сфері ІТ, може значно покращити свою конкурентоспроможність на глобальному ринку, інтегруючи ці інновації в різні сфери економіки. (Фактор успіху. 8 лідерів українського ІТ бізнесу про результати 2022-го та те, куди рухатиметься ринок — forbes.ua, 2023)

Професійна ефективність є критичним фактором в робочому середовищі і визначається як міра, до якої працівник виконує свої робочі обов'язки та

досягає поставлених цілей. Це поняття пройшло значні зміни протягом останніх 50 років через різноманітні економічні, соціальні та технологічні впливи. Автоматизація, комп'ютеризація та інтернет змінили робочі процеси, що дозволило фахівцям працювати швидше та ефективніше, але також збільшило вимоги до навичок і адаптації. Конкуренція на ринку праці зростає через глобалізацію, вимагаючи від працівників бути більш гнучкими, мультикультурними та висококваліфікованими.

Особливості професійної ефективності в умовах війни відрізняються від мирного часу, оскільки вони вимагають значно більшої адаптації, гнучкості та психологічної витривалості від працівників. Відбувається збільшення рівнів стресу та анксйозності, що може впливати на здатність особи зосередитися, приймати рішення та виконувати робочі завдання ефективно. Крім того, страх та невизначеність, які супроводжують війну, часто ведуть до психологічних травм, які можуть знизити мотивацію та загальну продуктивність. У таких умовах важливою стає здатність до критичного мислення, швидкої оцінки ситуації та прийняття рішень, часто без повної інформації та в умовах обмеженого часу.

Професійна ефективність населення зазнає значних випробувань і змін, оскільки звичайні умови праці та повсякденного життя перетворюються через непередбачуваність, ризик та постійний стрес. Особи, які не є прямими учасниками бойових дій, все одно опиняються в зоні психологічного напруження, що робить неможливим звичайне функціонування та виконання професійних обов'язків на звичному рівні.

Хронічний стрес, впливає на психологічний стан людини, зменшуючи здатність концентруватися, утримувати інформацію та ефективно працювати в команді. Люди можуть відчувати постійну тривожність, страх, відчуття безвихідності або депресію, що суттєво підриває професійну продуктивність та особистісний розвиток. Також на першому плані опиняється потреба в психологічній підтримці та механізмах боротьби зі стресом, щоб підтримувати душевне здоров'я та продуктивність працівників (Chen та ін., 2022).

Крім психологічних чинників, важливим аспектом є також соціально-економічні умови. Зовнішня нестабільність, втрати на робочих місцях, економічна нестабільність, та перебої в роботі інфраструктури можуть додатково навантажувати цивільне населення. Це може вимагати пошуку нових, адаптивних стратегій для забезпечення основних потреб, таких як їжа, прихисток та медична допомога, що також відбирає ресурси від професійного зростання та ефективності. (Як IT-індустрія розвиває інші галузі економіки у 2022 році, б. д.)

Загалом, професійна ефективність набула статус змагань на випередження з часом. Перед людиною постійно стає дедалі більше викликів бути більш успішною, встигати більше, бути кращою за інших, відкритою до будь яких змін, невтомною, такою, яка готова до постійного розвитку і трансформацій, як професійних, так і особистісних. До цього всього також додається соціально-медійний тиск успішності окремих особистостей в соціальних мережах. Де ми спостерігаємо неймовірну, майже нелюдську ефективність, як професійну так і особистісну. Це формує відчуття недосконалості у тих, хто не досягає таких самих результатів, самознецінення, та посилює стрес та тривожність, підриваючи психологічний комфорт індивіда. У такому середовищі, де прийнято порівнювати свої досягнення з ілюзорними стандартами успіху, люди починають відчувати, що постійно змагаються з часом, ресурсами та власними обмеженнями (Aksoy & Yalçınsoy, 2018: 53-64).

Водночас це створює небезпеку вигорання, коли намагання відповідати високим очікуванням призводить до фізичного та емоційного виснаження. Індивіди можуть відчувати, що їхні особисті кордони постійно порушуються через нескінченні вимоги до ефективності, які часто накладаються ззовні.

Також важливою постає проблема "синдрому самозванця", коли, незважаючи на реальні досягнення, людина відчуває свою некомпетентність та боїться бути "розкритою". Це може призводити до постійних внутрішніх

конфліктів та заниження самооцінки, навіть коли зовнішні результати свідчать про успіх.

Протистояння цим тискам вимагає зміцнення психологічного благополуччя через турботу про себе, встановлення реалістичних цілей, визнання власних досягнень, та, що важливо, відмову від нездорових порівнянь. Побудова міцних соціальних зв'язків та пошук підтримки можуть бути ключовими в стратегіях протидії негативним впливам такого середовища на професійну ефективність і психічне здоров'я.

В далекій Південній Кореї ще 8-10 років назад став популярний термін "покоління лосося" (Salmon Generation). Він використовується для опису покоління молодих людей, які відчують соціальні та економічні тиски, аналогічні до боротьби лосося, який пливе проти течії, щоб дістатися своїх місць нересту. Цей термін став вживаним у масовій культурі та медіа для опису викликів, з якими стикаються молоді люди, зокрема висока конкуренція в освіті, складнощі з отриманням роботи, високі вимоги до професійної кваліфікації, фінансові труднощі, і т.д.

Це явище характерне і для Українських реалій. Безперервні зусилля "пливти проти течії", відчайдушні спроби відповідати непомірним соціальним очікуванням та працювати на межі власних можливостей, жертвуючи особистим благополуччям. Виснажлива боротьба за успіх, часто без гарантії задоволення власних потреб чи досягнення поставлених цілей, створює серйозні ризики для індивідуального та соціального благополуччя. У довгостроковій перспективі, суспільство може зіткнутися з парадоксом, коли надмірні зусилля і амбіції призведуть до масового вигорання, зниження продуктивності, творчої кризи та загального психологічного нездоров'я. Особливо тривожним є те, що ця тенденція може зачепити наступні покоління, передаючи стереотипи нездорових трудових відносин, занижену самооцінку внаслідок невдач та невміння балансувати між працею та особистим життям.

Характерним є те, що таке "стиснення простору" та загострення викликів до професійної ефективності серед населення в Україні почало

зростати починаючи від 2014 року. Ситуація додатково погіршилась в 2022 році, від початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну.

За публічними даними Соціологічної групи "Рейтинг", опублікованими в лютому 2023 року у комплексному дослідженні "Як війна змінила мене та країну. Підсумки року" наведена інформація, що від початку повномасштабного вторгнення 36% населення України втратили роботу і тільки 8% знайшли нову. Станом на травень 2023 року за офіційними даними рівень безробіття в Україні складав 20%. Водночас психологічне навантаження на тих, хто продовжує працювати, зростає. Невизначеність майбутнього, постійна небезпека через обстріли й загальна пригніченість підвищують загрозу вигорання на роботі. (*Як війна змінила мене та країну. Підсумки року. Соціологічна група "Рейтинг", 2023*)

Сьогодні українського ринку праці охоплено кризою кадрового голоду, як виявило дослідження "Майбутнє української робочої сили", проведеного "Центром прикладних досліджень" у партнерстві з "Економічною правдою" за підтримки "Центру міжнародного приватного підприємництва" (CIPE). Стрімкий відтік кваліфікованих фахівців, що ініційовано вимушеним переселенням (з окупованих територій, або через втрату власного житла) в пошуках безпеки та житла за кордоном, масова мобілізація та трагічні людські втрати серед українців створили вакуум на робочому ринку. Роботодавцям доводиться заповнювати цю порожнечу, вдаючись до послуг недосвідчених або часто навіть некваліфікованих працівників, інвестуючи значні ресурси в їхнє навчання. Або висококваліфіковані фахівці вимушені брати на себе додаткове навантаження, компенсуючу нестачу ресурсу в команді (Економічна правда, 2023).

Цей стан є випробуванням не лише для бізнесу, але й для працівників. Люди, змушені приймати роботу, для якої вони не підготовлені, переживають колосальний стрес. Вони опиняються під високим тиском, щоб швидко набути необхідних навичок, адаптуватися до незвичних обов'язків, відповідати високим очікуванням роботодавців і колег. Все це в рамках боротьби за

збереження робочого місця, яке, можливо, є єдиним джерелом доходу для виживання їхніх сімей в умовах нестабільності.

Така тривала розфокусованість уваги може призводити до зниження продуктивності, зростання кількості помилок на робочому місці, а як наслідок - до професійного вигорання. Така ситуація загрожує не лише економічним стабільності, а й національній безпеці України, оскільки виснажений та демотивований трудовий ресурс не може ефективно функціонувати в умовах, що швидко змінюються через конфлікт. Крім того, тривале перебування в стані високої напруги підриває соціальну згуртованість, сприяє розриву сімейних зв'язків та погіршує загальний рівень життя населення.

Психічне здоров'я та працездатність населення відіграє критичну роль у загальному економічному добробуті держави, особливо в умовах військового конфлікту. Стабільність і розвиток економіки напряму залежать від здатності працівників підтримувати виробництво, інновації та надання послуг на високому рівні, незважаючи на існуючі виклики. Це, у свою чергу, забезпечує необхідні податкові надходження для фінансування військових потреб, соціального захисту та інших критично важливих державних витрат.

На початку 2022 року вийшло цікаве дослідження “Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління в умовах війни”. Результати цього дослідження в Україні під час конфлікту виявили, що працююче населення має помітно високий до середнього рівень мотивації до успіху, який проявляється у готовності до професійного самовдосконалення з чіткими мотиваційно-ціннісними орієнтирами. Вони переживають значний стрес через ситуацію в країні, але водночас виявляють життєстійкість завдяки вірі в краще майбутнє, пристрасі до своєї роботи та підтримці близьких. Стратегії, які вони використовують для подолання стресу, включають віру, комунікацію та раціональне мислення, підкреслюючи роль соціальної підтримки та позитивного майбутнього бачення. (Борисюк О.М, Клюка А.І., 2022, с. 10-16)

Зовнішні стимули та структурованість є важливими компонентами професійної мотивації, хоча працівники можуть уникати прийняття додаткової відповідальності. Безпека та комфорт в робочому середовищі виходять на перший план, підкреслюючи потребу забезпечення цих основних умов перед тим, як очікувати від людей додаткової проактивності або інновацій.

У дослідженні також було з'ясовано, що відмінності в мотивації між чоловіками та жінками є незначними, але чоловіки віддають перевагу більшій чіткості в завданнях. З віком професійні амбіції зменшуються, можливо через зростаючу потребу в стабільності та передбачуваності, що вказує на необхідність індивідуалізованого підходу в управлінні.

Зрештою, виявляється критично важливим дослідження мотиваційного профілю кожного працівника, щоб керівництво могло адаптувати свої стратегії для ефективної підтримки особистого зростання та добробуту працівників. Ефективне впливання на мотивацію не лише підвищить продуктивність праці, але й сприятиме конкурентоспроможності підприємства в цілому.

ГО Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» в рамках проекту Future of Work «Вплив війни та професії для відновлення України» надає аналіз стратегічного документу «План відновлення України» в якому задекларовано плани і очікувані досягнення у відновленні країни до 2032 року. Огляд актуальних публікацій на тему професій для відновлення України було зведено до наступних десяти пріоритетних індустрій критичних для відновлення України: безпека та оборонна промисловість, медичні послуги та охорона здоров'я, будівництво, архітектура та інфраструктура, агро промисловість та сільське господарство, ІТ та цифрові технології, енергетика, соціальні послуги та психологічна підтримка, роздрібна торгівля, транспорт та логістика, освіта та наука (Career Hub, 2023).

Усвідомлюючи значення цих пріоритетних індустрій, стає очевидним, що збереження та розвиток людського капіталу в них вимагає спеціалізованих стратегій. Специфічні програми для підготовки фахівців у цих сферах, які зазнали впливу війни, можуть включати не тільки технічні навички, але й

підтримку психологічного благополуччя, яка є критичною для здатності працівників ефективно функціонувати в екстремальних умовах.

Серед десяти пріоритетних індустрій для відновлення України особливу увагу варто приділити сфері ІТ. Незважаючи на значний обсяг досліджень, що вже проведено в сферах освіти, охорони здоров'я та оборонної промисловості, важливо розуміти, що індустрія ІТ в Україні є однією з найбільш динамічно розвиваючихся та впливових, маючи вагомий вклад у економіку країни (у 2022 році сфера забезпечила 3,5% ВВП країни) і залученість до кібер-фронту. Більше того, в ІТ працює 2% усіх зайнятих осіб, які взагалі залучені в економіці країни. Але досліджень в цій сфері, аспектах психологічного здоров'я та зв'язку із професійною ефективністю вкрай мало.

Сфера ІТ не тільки сприяє економічному зростанню, але й активно включається у соціальні ініціативи. ІТ відіграє свою роль у підтримці економічного добробуту населення та технологічного розвитку країни. Для глибшого розуміння впливу сфери ІТ на стійкість та відновлення країни, важливо провести детальний аналіз. Цінність даного дослідження полягає у вивченні взаємозв'язку професійної ефективності ІТ працівників та вигорання, розумінні їхніх викликів у контексті війни, адаптованості в українській культурі, та підтримці від роботодавців. Крім того, аналіз особливостей сфери, відповідальності, може вказати на потреби для додаткових ресурсів чи методик психологічної підтримки або ж обмін існуючими практиками, які використовуються у сфері ІТ, як ефективних для підвищення рівня добробуту працівників інших сфер. (Maudgalya та ін., 2006, с. 285-297)

Працівники сфери ІТ стикаються з високим ризиком вигорання своїх кадрів. Висока динамічність, постійний тиск, невизначеність умов роботи, та вимогливість до завдань в умовах обмеженого часу, призводять до професійного вигорання. Це, у свою чергу, негативно позначається на продуктивності, інноваційності, та, що важливо, на якості надання послуг у кризових умовах.

Наступним кроком у вивченні сфери ІТ повинен стати аналіз механізмів впорядкування цього ризику. Важливо з'ясувати, які стратегії застосовуються для зниження рівня стресу серед співробітників, підтримки їхнього морального духу, та як це впливає на їхню здатність досягати професійних цілей. Проаналізувати зв'язки умов роботи, реалій сьогодення, психічного здоров'я та проблеми вигорання в сфері ІТ допоможе виявити найбільш ефективні практики, які можна адаптувати або інтегрувати для підвищення загальної ефективності та добробуту працівників.

Усвідомлюючи це, дуже важливо, щоб держава, бізнес та громадські організації консолідували зусилля для підтримки професійної ефективності населення, яке працює, як під час так і після конфлікту. Це має включати програми підготовки та перепідготовки кадрів, психологічну підтримку, стимулювання підприємницької активності та соціальні ініціативи. Забезпечення умов, при яких громадяни можуть реалізувати свій повний потенціал, сприятиме стабільності та прогресу країни на шляху до відновлення після війни.

Подолання цих викликів вимагає колективного переосмислення цінностей, орієнтованих на здоров'я та благополуччя. Суспільству потрібно розвивати культуру психологічної підтримки, піклування про себе та визнання, що "досконалість" як константа може бути недосяжною та деструктивною. Це також означає відмову від токсичних стандартів успіху, що пропагуються через соціальні медіа та корпоративну культуру, на користь більш здорових і реалістичних моделей досягнень.

Врешті-решт, для побудови стійкого майбутнього, де процвітають як індивіди, так і спільноти, необхідно відновити баланс між роботою і життям, створюючи простір для відновлення, осмислення, соціальної взаємодії та самореалізації.

1.3. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників в сфері ІТ

Емоційне вигорання в ІТ часто виникає через високий рівень стресу, пов'язаного з інтенсивними термінами, складністю задач, вимогою до постійного навчання та необхідністю швидко адаптуватися до змін. Це стан, коли працівник відчуває емоційне виснаження, зниження професійної ефективності та деперсоналізацію, що веде до втрати інтересу до роботи та відчуття безнадійності.

Важливо підкреслити, що у сфері ІТ висока швидкість змін та необхідність постійного навчання також можуть сприяти вигоранню. ІТ фахівці часто стикаються з високими вимогами до інноваційності та креативності, що може викликати додатковий стрес. Ефективне управління проектами, чітке розуміння ролей у команді та підтримка з боку менеджменту є ключовими факторами для зниження ризику емоційного вигорання. Також важливо забезпечувати регулярні періоди відпочинку та відновлення, щоб зберегти емоційне благополуччя та психологічний комфорт працівників.

Емоційне вигорання в сфері ІТ характеризується не лише високим рівнем стресу, але й відчуттям ізоляції та невизнанням власних досягнень. Дослідження показують, що невизначеність та відсутність чіткості у кар'єрному розвитку також можуть сприяти вигоранню. Наприклад, згідно з опитуванням, проведеним компанією Gallup, більше 50% ІТ працівників відчувають емоційне виснаження через нечіткі робочі вимоги або недостатню підтримку від менеджменту (Ben Wigert and Sangeeta Agrawal, 2018).

Значення має також корпоративна культура. У компаніях, де підтримується культура відкритості та співпраці, рівень вигорання серед співробітників значно нижчий. Це підкріплюється даними дослідження Harvard Business Review, яке вказує на важливість соціальної підтримки та визнання досягнень у запобіганні вигоранню (Boris Groysberg Jeremiah Lee Jesse Price and J. Yo-Jud Cheng, 2018).

Корпоративна культура в сфері ІТ має значний вплив на емоційне вигорання. За даними дослідження "State of the Global Workplace" від Gallup, компанії з високою внутрішньою культурою, яка цінує здоров'я та добробут співробітників, мають менший рівень вигорання. Соціальна відповідальність компанії, така як інвестиції у розвиток співробітників і сприяння збалансованому робочому життю, є ключовими факторами для зниження стресу (Ben Wigert and Sangeeta Agrawal, 2018).

Конкуренція на ринку праці та кадровий голод у ІТ також впливають на робоче навантаження та стрес. За даними дослідження, проведеного LinkedIn, наявність високої конкуренції та потреби в кваліфікованих кадрах змушують ІТ фахівців працювати ефективніше, але це також підвищує ризик вигорання. Компанії, які розуміють ці виклики, зазвичай вкладають у розвиток своїх працівників та створюють умови для їхнього добробуту і професійного зростання. (Yottabyte, 2023)

Для запобігання та лікування емоційного вигорання важливо забезпечувати збалансоване робоче навантаження, розвивати стресостійкість, підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям, а також створювати сприятливе робоче середовище. Особливу увагу слід приділяти психологічній підтримці працівників, надаючи можливість для професійного та особистісного розвитку.

Мотивація персоналу в таких умовах набуває особливого значення, оскільки високий рівень стресу, нестабільність та непередбачуваність ситуації значно ускладнюють утримання високої продуктивності та зосередженості працівників на досягненні цілей. У цьому контексті виникає проблема вигорання, яка часто є наслідком роботи в екстремальних умовах.

Симптоми вигорання, як-от емоційна виснаженість, зниження професійного ентузіазму, відчуття власної неефективності, можуть серйозно підірвати не тільки мотивацію до роботи, але й життєві сили самої людини. Враховуючи, що вигорання може призвести до зниження загальної продуктивності та, у крайньому випадку, втрати ключових фахівців, ця

проблема вимагає негайного вирішення в контексті управління персоналом. Організаційні стратегії подолання вигорання повинні охоплювати систему підтримки, моніторингу стану працівників, а також заходи, що спрямовані на попередження професійного виснаження. Таким чином, шляхом виваженого управління та впровадження адекватних стратегій подолання стресових факторів, можна не тільки підтримати високу професійну ефективність, але й зберегти здоров'я та благополуччя персоналу (Zaza та ін., 2021).

Вигорання серед українців, які продовжують працювати в умовах війни стає явищем, яке вимагає особливої уваги. Люди, що перебувають у зоні конфлікту, навіть якщо вони не беруть безпосередньої участі в бойових діях, також піддаються екстремальним рівням стресу. Це може призвести до емоційної виснаженості, втрати інтересу до повсякденного життя і відчуття власної неспроможності впливати на події, що розгортаються навколо.

Така ситуація може серйозно підірвати спроможність людини впоратися з щоденними викликами, підтримувати нормальний ритм життя, і, що важливіше, зберегти психологічне благополуччя. (Кастар та ін., 2009, с. 1572-1580) При цьому, відсутність адекватної психологічної та емоційної підтримки може призвести до масових випадків депресії, тривожності, та інших психічних розладів. Ці стани можуть перетворитися на хронічні і серйозно впливати на здатність особи функціонувати у повсякденному житті. Особливо тривожність, яка може виникати, як відповідь на нестабільність, загрозу безпеці або втрату, і депресія, яка часто розвивається у відповідь на продовжене відчуття безнадії та безсилля.

У такому середовищі вигорання також стає поширеним явищем. Воно виникає внаслідок хронічного стресу, який не був належно оброблений, і проявляється в емоційній виснаженості, деперсоналізації (або цинізмі) та зниженні особистісної ефективності. Вигорання, хоча й часто асоціюється з професійними обов'язками, може в рамках різних ситуацій виникати в результаті перевантаження обов'язками на роботі, в додачу до догляду за

родиною, втрати житлових умов, чи навіть через спроби адаптуватися до життя в умовах постійної загрози.

Таким чином, між ознаками ПТСР, тривожністю, депресією та вигоранням існує міцний зв'язок, де один стан може підживлювати інший або ж виступати як фактор ризику для його розвитку. Ці умови часто переплітаються, утворюючи складний патерн психічних розладів, які вимагають комплексного підходу до лікування та підтримки. У воєнний час це стає ще більш актуальним, оскільки традиційні механізми підтримки можуть бути зруйновані або недоступні, що підкреслює необхідність в розробці міцних систем психосоціальної допомоги (Zasiekina та ін., 2023).

Ось чому з психологічної точки зору важливо вивчати зв'язки емоційного вигорання та інших психічних станів та формувати ефективні програми підтримки працівників. Центральне місце в цьому аналізі посідає розуміння того, що психічне здоров'я населення не є лише питанням особистого комфорту чи добробуту. Воно має прямі та широкомасштабні наслідки для економічного та соціального стабільності держави.

Емоційне перевантаження і хронічний стрес, які впливають із ускладнених умов життя, відбиваються на способі мислення людей, їхній здатності приймати рішення, а також на мотивації до праці. Таке навантаження може призвести до зниження професійної ефективності, підвищення відсотка втрати робочих місць, та зростання економічних втрат на макроекономічному рівні. Таким чином, недогляд за психічним здоров'ям працездатного населення може мінімізувати їхній вклад у стабільність і відродження економіки, загострюючи соціальні та економічні проблеми, що вже існують.

Враховуючи це, інвестиції в психічне здоров'я, розробка та впровадження програм підтримки, особливо для тих, хто перебуває в умовах високого ризику, не тільки сприятимуть збереженню здоров'я і благополуччя населення, але й слугуватимуть стратегічним інструментом для утримання та зміцнення економічної стабільності держави.

Хоч емоційне вигорання не є клінічним діагнозом, але це серйозна передумова потенційного розвитку тяжких клінічних психічних захворювань, які суттєво знижують якість життя людини. Медичні працівники, вчителі та працівники соціальних служб очолюють список професій, найбільш схильних до вигорання, тоді як фахівці в сфері ІТ, менеджери та керівники також виявляються в зоні високого ризику, займаючи друге місце. Сьогодні компанії спираються на міленіалів, покоління Y, чиї професійні очікування відрізняються від очікувань їхніх батьків. Для них переваги не обмежуються високою заробітною платою або комфортним робочим простором, адже вони прагнуть до глибоких цілей, зацікавленості та творчості в своїй роботі, що робить задоволення від професійної діяльності складнішим.

У сфері ІТ, де програмісти, тестувальники та менеджери постійно стикаються із зміною проектів, на них чекають невідкладні завдання, терміни виконання, а також обробка величезної кількості інформації. Усе це може призвести або до професійного зростання, або, що частіше, до вигорання. Цей тезис підтверджується опитуванням Gallup проведеним ще в 2018 році, де більш ніж 57% учасників відзначили наявність симптомів вигорання на роботі. Серед незначної кількості локальних досліджень на вигорання серед ІТ індустрії в Україні показники коливаються від 60 до 70% працівників ІТ компаній із сформаним, або таким вигоранням, який в процесі формування (Ben Wigert and Sangeeta Agrawal, 2018).

Задля порівняння, статистика представлена Zagoriy Foundation в березні 2023 року показує, що великий відсоток працівників абсолютно іншої сфери професійної діяльності, а саме гуманітарних організацій в Україні відчувають симптоми вигорання. За їх даними, наявність професійного вигорання спостерігається у більш як третини (36%) працівників/-ць благодійної сфери. Ще третина (35%) — на стадії його формування. Не спостерігається ознак професійного вигорання трохи менше третини респондентів (29%). Що в загальній кількості дає показник біля 70% працівників із ознаками вигорання в гуманітарних організаціях, які діють в Україні (Zagoriy Foundation, 2023).

Важливо зауважити, що негативний вплив вигорання не обмежується лише особистим стражданням працівників; це також погіршує якість допомоги, яку отримують потребуючі, і може призвести до високого рівня флуктуації кадрів у гуманітарних організаціях. Отже, профілактика вигорання та підтримка психічного здоров'я співробітників мають вирішальне значення для забезпечення довгострокової ефективності гуманітарних операцій. Тобто, можна зробити висновок, що не зважають на абсолютно полярні професійні сфери діяльності, контекст та умови роботи, рівень професійного вигорання в сфері ІТ перебуває на тому самому рівні, що і вигорання у працівників гуманітарних організацій (благодійність) (ОСНА, 2023).

Стресові фактори, посилені невизначеністю та соціально-економічними труднощами, спричиняють підвищений рівень емоційного вигорання, що негативно впливає на професійну ефективність та психічне здоров'я працівників (Égert & de la Maisonneuve, 2023: 1-11). В сфері ІТ висока інтенсивність роботи, надмірні вимоги до швидкості та якості виконання завдань, а також необхідність постійної концентрації та високої кваліфікації сприяють зростанню випадків вигорання. Додаткове вивчення цієї проблеми є важливим для розробки ефективних стратегій підтримки та запобігання вигоранню, що сприятиме не лише збереженню здоров'я працівників, а й підтриманню продуктивності праці, критичної для стабільності економіки країни.

Висновки до розділу 1

1. Емоційне вигорання є важливим психологічним конструктом, що описує стан фізичного, емоційного та ментального виснаження, спричиненого тривалим стресом або фрустрацією. Вперше цей термін був введений в 1970-х роках, коли психологи почали вивчати його вплив на професійну діяльність, особливо в допомагаючих професіях. З того часу дослідження емоційного вигорання розширилися, включаючи вивчення його впливу на різні аспекти

життя та здоров'я, а також розробку стратегій для його запобігання та лікування.

2. Існує тісний зв'язок між емоційним вигоранням та підвищеним рівнем депресії. Виявлено, що емоційне вигорання не лише викликає виснаження та песимістичне ставлення до роботи, але й сприяє розвитку симптомів депресії. У дослідженні Маслач з 2016 року підкреслюється важливість розпізнавання та своєчасного лікування емоційного вигорання, щоб запобігти більш серйозним психічним захворюванням, таким, як депресія.

3. Проблема емоційного вигорання набуває критичного характеру в усіх професійних сферах. Сфера ІТ недостатньо досліджена, але з існуючих даних показники вигорання в сфері ІТ суттєво зростає. Високі навантаження, емоційний стрес та відсутність достатніх ресурсів для відновлення сприяють швидкому вигоранню фахівців, що вимагає комплексного та науково обґрунтованого підходу для підтримки людей. У контексті тривожності та депресії вигорання може діяти як підсилювач цих станів, збільшуючи симптоми, такі як нервозність, панічні атаки, відчай, та втрату інтересу до життя. Це створює замкнене коло психічного здоров'я, де стрес, вигорання, і наявні психічні розлади підсилюють один одного.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРЕДИКТОРІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ

2.1. Концепція та дизайн емпіричного дослідження

Для досягнення поставленої мети у вивченні зв'язку психологічних предикторів емоційного вигорання працівників сфери ІТ були обрані наступні емпіричні заходи і інструменти: анкетування респондентів для збору як соціально-демографічної інформації так і діагностичних даних. Так як фокус уваги даної роботи орієнтований на емоційне вигорання та його психологічні предиктори, необхідно було зібрати інформацію про стан психічного здоров'я респондентів та додаткові соціально-демографічні та професійні відомості. Для дослідження психічного здоров'я з позиції найпоширеніших станів, які можуть виникати чи супроводжувати емоційне вигорання (тривожність, депресію та ПТСР) було взято діагностичні опитувальники діагностування PHQ-9 - Patient Health Questionnaire-9 (оцінка наявності ознак депресії), GAD-7 - Generalized Anxiety Disorder-7 (оцінює наявність та тяжкість симптомів тривожності), PCL-C - PTSD Checklist – Civilian Version (оцінка наявності ознак ПСТР серед цивільних) та МВІ тест Маслач (оцінка емоційного вигорання). Для оцінки рівня професійної ефективності був використаний блок питань самооцінки в опитувальнику. Всі питання і методики використані в анкетуванні були перекладені українською мовою Українським інститутом когнітивно-поведінкової терапії.

Анкета-опитувальник містить блок для збору соціально-демографічної інформації: вікова група, стать, сімейний стан, наявність дітей, географічні дані поточні та переміщення викликані умовами війни. До опитування були запрошені повнолітні українці віком від 18 років. В тому числі не було

обмеження до поточного місцеперебування респондента (в Україні чи поза її межами).

З метою дослідження рівня професійної ефективності, умови роботи, можливих мотиваторів та стресорів в анкеті був сформований розділ професійних питань і були зібрані обширні дані наступних параметрів: професійна зайнятість, професійна сфера, середньомісячний рівень доходу, наявність чи відсутність підлеглих, форма роботи (офіс, віддалено чи змішано), тривалість робочого дня, наявність фактору зміни роботи за останні 18 міс., оцінка рівня ефективності власного та підлеглих, професійні мотиватори, професійні стресори. Сукупність цих параметрів надає комплексне розуміння рівня професійної ефективності особистості. Питання були побудовані в розрізі порівняння рівня своєї поточної професійної ефективності з рівень до моменту початку війни 24 лютого 2022 року. Для оцінки рівня професійної ефективності були запропоновані питання з 3 варіантами відповідей - “Не змінилась”, “Збільшилась”, “Зменшилась”. Професійна ефективність – це здатність працівника ефективно виконувати свої обов'язки та досягати цілей, поставлених роботодавцем або організацією (Falcone, 2005). Це включає в себе не тільки технічні навички, необхідні для виконання конкретних завдань, а й м'які навички (“soft skills”), такі як комунікація, командна робота, адаптивність та вирішення проблем. Це складний процес для оцінки якого у багатьох організаціях використовується процес регулярної оцінки рівня професійної ефективності (Annual Performance Review). Такий процес обов'язково включає в себе рівень самооцінки власної професійної ефективності, побудований на аналізі власних показників ефективності (KPI - key performance indicators) та цілей (OKR - Objectives and Key Results) (Choudhary та ін., 2017).

Таким чином було сформовано дизайн емпіричного дослідження (рис. 2.1).

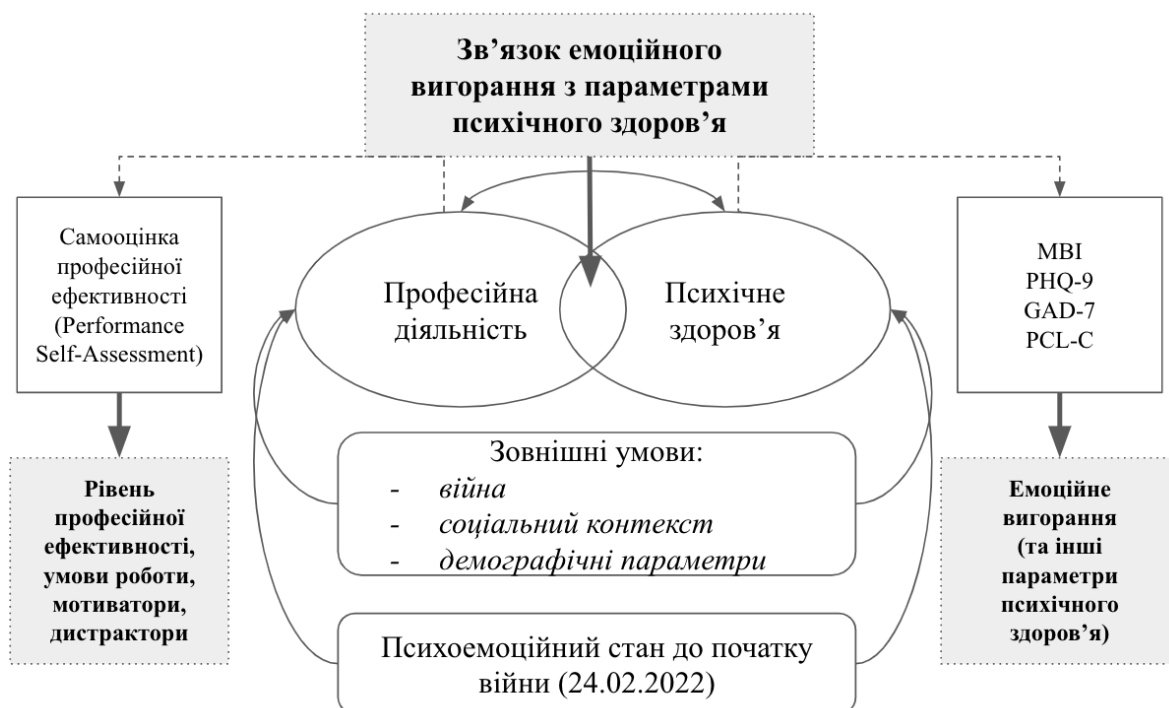


Рис. 2.1. Дизайн емпіричного дослідження

При формуванні дизайну емпіричного дослідження та підборі методів діагностики було розглянуто ряд найбільш поширених методів для оцінки рівня професійної ефективності: оцінка 360, оцінка КРІ, психометричні тести, оцінка компетенцій, самооцінка. Зважаючи на обраний метод анкетування та інструмент діагностики психічного здоров'я, було вирішено використати підхід самооцінки професійної ефективності. Що відповідає наступним використаним методам, які також побудовані на самооцінці та саморефлексії (Falcone, 2005).

Для оцінки показників емоційного вигорання використано опитувальник MBI (Maslach Burnout Inventory) — це найбільш широко використовуваний інструмент для оцінки вигорання, розроблений Крістіною Маслач та Сьюзан Джексон (Maslach, 1996). Вигорання визначається, як психологічний синдром, що виникає внаслідок тривалого стресу на роботі та характеризується трьома основними компонентами:

- Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion): Це відчуття, що енергія вичерпна, втома, відсутність енергії та зниження емоційних ресурсів.

- Деперсоналізація (Depersonalization): Це негативне, цинічне ставлення до клієнтів або колег, відчуженість від власної роботи.
- Зниження професійних досягнень (Reduced Personal Accomplishment): Це відчуття неефективності, незадоволення власними досягненнями на роботі.

Цей інструмент використовується для діагностики стану вигорання серед працівників, а також для оцінки ефективності втручань, спрямованих на зменшення стресу та попередження вигорання на робочому місці.

Опитувальник МВІ побудований на основі концепції вигорання як психологічного синдрому, що виникає в результаті тривалого професійного стресу. Цей інструмент містить кілька шкал, які відображають ключові компоненти вигорання: Емоційне виснаження, Деперсоналізація, Зниження професійних досягнень.

Принцип діагностичної точності МВІ базується на ідентифікації ступеня вираженості цих трьох компонентів вигорання. Опитувальник включає низку тверджень, які респонденти оцінюють за шкалою частоти їх переживання. Відповіді варіюються від "ніколи" до "щодня", дозволяючи отримати кількісну оцінку стану вигорання. Точність МВІ в діагностиці емоційного вигорання підтверджена численними дослідженнями, які демонструють високу валідність (дійсність) та надійність (стабільність результатів) цього інструменту. Валідність МВІ підтверджується його здатністю ефективно вимірювати явище вигорання, а надійність - стабільністю результатів при повторних вимірюваннях.

Опитувальник МВІ має значну доказову базу, яка підтверджує його ефективність. Він відрізняється високою валідністю та надійністю, що було доведено численними дослідженнями. Цей інструмент ефективно виявляє різницю між працівниками з високим та низьким рівнем вигорання і показує стійкість результатів у часі. Широке застосування МВІ у різних професійних групах, включаючи медичних працівників, освітян, соціальних працівників, свідчить про його універсальність та адаптивність. Міжнародне визнання опитувальника засвідчує його ефективність у різних культурних контекстах.

МВІ визнаний і застосовується міжнародними спільнотами медичних та психологічних фахівців як надійний інструмент для оцінки емоційного вигорання. З моменту його розробки в кінці 1970-х - на початку 1980-х років Крістіною Маслач та Сьюзан Джексон, МВІ пройшов багато адаптацій та перекладів, що дозволило йому використовуватися в міжнародних дослідженнях та практиці (Maslach, 1996). Це включає в себе використання в різних культурних та мовних контекстах, що є свідченням його універсальності та значущості для міжнародної медичної та психологічної спільноти.

Крім того, високі бали за МВІ корелюють зі збільшеним ризиком депресії, тривожності та інших психосоматичних розладів, що підтверджує його значущість для оцінки загального психічного здоров'я. Опитувальник також широко використовується для оцінки ефективності втручань, спрямованих на зменшення стресу та попередження вигорання на робочому місці. Незважаючи на високу оцінку ефективності МВІ, важливо розуміти, що цей інструмент не може повністю замінити повноцінну діагностику психічного здоров'я, яку повинен проводити кваліфікований фахівець. МВІ служить як корисний інструмент для первинної оцінки та виявлення потенційних проблем, але його використання має бути частиною більш широкої стратегії оцінки та підтримки психічного здоров'я на робочому місці.

Для більш розширеного аналізу емпіричних даних були також зібрані дані про стани і ознаки наявності найбільш поширених психічних захворювань - тривожність, депресія і ПТСР за допомогою діагностичних опитувальників, які дуже добре себе зарекомендували у клінічній психодіагностиці: PHQ-9, GAD-7, PCL-C.

PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9) -це інструмент для оцінки депресії. Він складається з дев'яти питань, кожне з яких відноситься до симптомів депресії, визначених у Діагностичному та статистичному посібнику з психічних розладів (DSM-V). Ці питання які вимірюють рівень та тяжкість депресивних симптомів протягом останніх двох тижнів. Кожне питання

оцінюється від 0 (зовсім не) до 3 (майже кожен день), з максимальним балом 27. Вищі бали вказують на більш серйозні симптоми депресії. Принцип діагностичної точності PHQ-9 базується на його здатності ідентифікувати та квантифікувати симптоми депресії, включаючи тяжкість та тривалість. PHQ-9 був розроблений Спітцером, Вільямсом, Кробеном та іншими в кінці 1990-х років і демонструє високу валідність та надійність у виявленні депресії. Цей інструмент широко використовується у клінічній практиці для оцінки симптомів депресії та їх впливу на повсякденне життя пацієнтів (Phq-9, 2011).

GAD-7 (Generalized Anxiety Disorder-7): Цей опитувальник оцінює наявність та тяжкість симптомів генералізованого тривожного розладу. Він складається з 7 питань, кожне з яких оцінюється за 4-бальною шкалою від 0 до 3. Максимальний бал – 21. Вищі бали вказують на більш високий рівень тривоги. Принцип діагностичної точності GAD-7 полягає в його спроможності виявляти та квантифікувати симптоми тривоги, при цьому вищі бали вказують на більш високий рівень тривоги. Опитувальник був розроблений Спітцером, Кробеном, Вільямсом та іншими у 2006 році і демонструє високу валідність і надійність у виявленні симптомів генералізованого тривожного розладу, а також інших тривожних розладів. Використання GAD-7 в медичній практиці дозволяє швидко та ефективно оцінити рівень тривожності пацієнта (Overview of the general anxiety disorder-7 (GAD-7) assessment - the human condition, 2021).

PCL-C (PTSD Checklist – Civilian Version): Це опитувальник, призначений для оцінки симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР) у цивільному населенні. Він складається з 17 питань, які відносяться до симптомів ПТСР, згідно з критеріями, визначеними у Діагностичному та статистичному посібнику з психічних розладів (DSM-IV). Ці питання відносяться до симптомів ПТСР, таких як переживання травматичної події, уникнення та підвищена збудливість. Кожне питання оцінюється за 5-бальною шкалою. Принцип діагностичної точності PCL-C полягає у його здатності точно оцінювати симптоми ПТСР, включаючи переживання травматичної події, уникнення та підвищену збудливість. PCL-C був розроблений у

Сполучених Штатах та використовується з 1990-х років. Інструмент демонструє високу валідність і надійність у різних дослідженнях та клінічних умовах. Він є ефективним засобом для оцінки ПТСР у цивільному населенні і може використовуватися як у дослідницьких цілях, так і в клінічній практиці. (Zasiekina та ін., 202)

Ці інструменти використовуються у медичній практиці та дослідженнях для первинної діагностики, відстеження динаміки стану пацієнта або оцінки ефективності лікування. Вони є корисними для швидкої та стандартизованої оцінки психічного стану, але не замінюють повномасштабного психіатричного огляду.

2.2. Опис дослідницької вибірки

В емпіричному дослідженні прийняли участь 165 респондентів, з них 83 - представники сфери ІТ.

В процесі збору інформації для емпіричного дослідження було отримано соціально-демографічні дані, які представлені у деталізованому розподілі вище (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Соціально-демографічний розподіл

Соціально-демографічні показники		ІТ	
		<i>n</i>	%
Стать	Жінки	61	73,49%
	Чоловіки	22	26,51%
Вік	18-29	35	42,17%
	30-39	43	51,81%
	40-49	4	4,82%
	50-59	1	1,20%
	60 років та старше	0	0,00%
Поточна локація	Україна	64	77,11%
	За межами України	19	22,89%

Продовження Таблиці 2.1.

Зміна місця через війну	Так	69	83,13%
	Ні	14	16,87%
Сімейний стан	В шлюбі	37	44,58%
	В стосунках	27	32,53%
	Розлучений (-на)	7	8,43%
	Без пари	12	14,46%
	Вдова/Вдівець	0	0,00%
Діти	Так	27	32,53%
	Ні	56	67,47%
Всього		83	100,00%

Соціально-демографічний розподіл вибірки демонструє, що переважна більшість респондентів (73,49%) становлять жінки (n=61), що може свідчити про високий інтерес та можливо більш високий рівень сприйнятливості до емоційного вигорання серед жіночої аудиторії в сфері ІТ. Чоловіки представлені значно меншою часткою — 26,51%. Вікова категорія учасників дослідження сконцентрована у двох групах: 18-29 років (42,17%) та 30-39 років (51,81%), що підкреслює значний інтерес до проблематики емоційного вигорання серед молодих та середнього віку фахівців, які можуть бути найбільш активними на ринку праці та відчувати найбільший тиск високих вимог до сфери ІТ.

Більшість опитаних (77,11%) проживають в Україні, тоді як 22,89% працюють за кордоном, перебуває за межами країни, що може бути пов'язано з масовими переміщення населення внаслідок військових дій. Це дає змогу зробити висновки про гнучкість умовах роботи українських ІТ фахівців та можливість виконання роботи дистанційно. Також, у контексті війни в Україні, це може свідчити про значний рівень стійкості та адаптації до умов кризи серед місцевих ІТ фахівців (77,11%, які залишаються в Україні). Вимушене переміщення може призводити до додаткового емоційного навантаження через

зміну звичного середовища, втрату дому, соціальної інфраструктури, та необхідності пристосовуватися до нових умов життя та праці.

Цікаво, що значна частина респондентів (83,13%) змінювала місце роботи протягом останнього року, що може бути одним із факторів, що сприяють емоційному вигоранню, через нестабільність та постійну необхідність адаптації до нових умов.

Сімейний стан також має розподіл, де 44,58% осіб є у шлюбі, 32,53% живуть у цивільному шлюбі. тоді як 8,43% респондентів розлучені чи вдівці. Тобто 77,11% респондентів відмічають про наявність стосунків в тому чи іншому форматі, проти 22,89% тих респондентів, які з тої чи іншої причини на момент проходження дослідження були самотні. Аналітика впливу наявності стосунків з партнером на психічне здоров'я може бути багатогранною, оскільки взаємини можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на індивідуальний психологічний стан. Загалом, стабільні, здорові партнерські стосунки часто асоціюються з кращим психічним здоров'ям. Вони можуть забезпечити емоційну підтримку, зменшити стрес, сприяти розвитку почуття безпеки та приналежності. Люблячі та підтримуючі стосунки можуть підвищити самооцінку, знизити рівень депресії та анксіозності, а також забезпечити відчуття мети та значення в житті.

Третина респондентів (n=27, 32,53%) повідомили про наявність у них дітей, що може вносити додаткові виклики у балансуванні між професійною діяльністю та сімейними обов'язками, а також може бути не лише джерелом додаткових обов'язків, але і натхнення, мотивації.

На рисунку 2.2 очевидним є, що вибірка має неоднорідний розподіл за статевим показником, але це не повинно внести суттєвої похибки у результати дослідження. Ці дані можуть вказувати на гендерний дисбаланс у виборі професії або більш високу зацікавленість і залученість жінок до участі в дослідженні, що стосується емоційного вигорання працівників сфери ІТ.

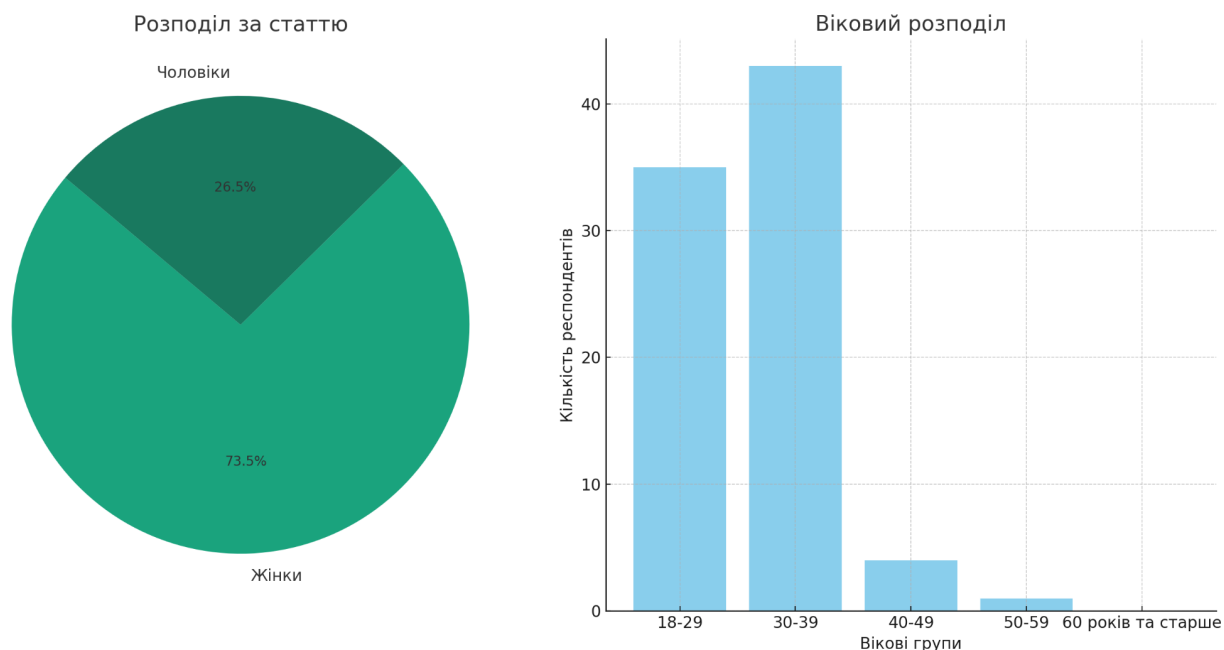


Рис. 2.2. Гендерний та віковий розподіл вибірки

Діаграма "Віковий розподіл" вказує на те, що найбільша кількість респондентів належить до вікової групи 30-39 років, за нею слідує група 18-29 років. Дуже мало респондентів у вікових групах 40-49 та 50-59 років, і жодного у групі 60 років та старше. Що загалом корелює із загальнодоступними даними по віку працівників сфери ІТ.

Дані табл. 2.2 показують професійні параметри вибірки емпіричного дослідження та вказують на те, що більшість респондентів працюють віддалено (43,37%) або мають змішаний формат роботи (40,96%), що відображає сучасні тенденції гнучкості в сфері ІТ та можливо зумовлено також воєнним станом в Україні. Офісна робота залишається важливою лише для невеликої частини працівників (15,66%).

Щодо робочого дня, то найбільше працівників працюють від 4 до 8 годин (44,58%) та від 8 до 10 годин (44,58%), це вказує на стандартну робочу навантаженість у сфері ІТ. Менші частки респондентів ($n=8$, 9,64%) працюють більше 10 годин, що може свідчити про високий рівень відповідальності або високу конкуренцію в галузі, що може сприяти емоційному вигоранню. Тобто з точки зору ймовірності перепрацювання за тривалістю робочого дня не

виглядає, що більшість респондентів даної вибірки змушені працювати понаднормово.

Таблиця 2.2

Професійні параметри

Професійні параметри		ІТ	
		<i>n</i>	%
Форма роботи	Офіс	13	15,66%
	Дім (віддалено)	36	43,37%
	Змішано	34	40,96%
Робочий день	до 4 годин	1	1,20%
	4-8 годин	37	44,58%
	8-10 годин	37	44,58%
	10-12 годин	6	7,23%
	більше 12 годин	2	2,41%
Зміна роботи (за 18 міс)	Так	41	49,40%
	Ні	42	50,60%
Рівень заробітної плати	0-500 дол. США	2	2,41%
	501-1000 дол. США	10	12,05%
	1001-3000 дол. США	38	45,78%
	3001 - 5000 дол. США	25	30,12%
	більше 5000 дол. США	8	9,64%
Всього		83	100%

Половина респондентів (50,60%) не змінювала роботу за останні 18 місяців, що може вказувати на стабільність у роботі та кар'єрі, тоді як інша половина (49,40%) мала такий досвід, що може бути пов'язано з пошуком кращих умов праці або вимушеними змінами через воєнні дії.

Щодо рівня заробітної плати, то найбільша частина респондентів (45,78%) заробляє від 1001 до 3000 доларів США, що може відображати середній рівень зарплат у сфері. Значна кількість працівників також отримує від 3001 до 5000 доларів США (30,12%), тоді як лише невелика частина заробляє понад 5000 доларів США (9,64%) або менше 1000 доларів США

(14,46%). Це може вказувати на високу спеціалізацію та кваліфікацію ІТ фахівців у вибірці, а також на різноманіття рівнів кар'єрного росту.

Крім того, при більш детальному вивченні вибірки респондентів можна розділити на дві групи: ті хто є керівниками (n=35, 42,17%) та мають у своєму підпорядкуванні команди, та фахівці (n=48, 57,83%), які є індивідуальними виконавцями роботи та не є керівниками інших фахівців.

Загалом, дані показують, що ІТ фахівці в Україні працюють в різноманітних умовах з різними рівнями заробітної плати, що може впливати на їхнє психологічне благополуччя та рівень емоційного вигорання. Розуміння цих професійних показників є напрямом для подальшого вивчення та аналізу можливих інших предикторів емоційного вигорання окрім психологічних (Shoman та ін., 2021).

2.3. Процедура та методи дослідження взаємозв'язків емоційного вигорання та професійної ефективності

З метою збору даних для емпіричного дослідження було розроблено анкету опитувальник з усіма параметрами згаданими у підрозділі 2.1 та 2.2. Анкета була підготовлена на платформу Google Forms. Перед вибором інструменту анкетування було розглянуто чимало альтернатив, але перевага була віддана Google продукту, як такому, що дозволяє збирати велику кількість відповідей без додаткових обмежень, формувати конструктор опитування і зручно працювати із зібраними даними як в узагальненому варіанті так і розширено через використання платформи Google Tabs, що є аналогом Excel.

Це значно спростило процес обробки та аналізу даних, дозволяючи автоматично синхронізувати відповіді та створювати графічні представлення результатів опитування. Крім того, Google Forms забезпечує анонімність респондентів, що є критично важливим для збору чесних та не перекручених відповідей, що є основою для валідності дослідження. Анонімність також сприяє вищій відповідальності серед учасників, оскільки вони можуть бути більш відвертими щодо своїх професійних досвідів та емоційного стану.

Структура анкети опитувальника була сконструйована із чотирьох великих категорій (рис. 2.3.): соціально-демографічні питання, професійні питання, психодіагностика, дані про інструменти самопомоги.



Рис. 2.3. Структура анкети-опитувальника

Частина головних категорій мали також субкатегорії в своєму розгалуженні, для збору більш глибоких даних, де це могло бути необхідно і можливо. Наприклад в категорії професійних питань була сформована субкатегорія питань для осіб, які мали зміну роботи протягом останніх 18 місяців. Мета цих питань це збір додаткових даних, таких як причинно наслідкові фактори, так як вони можуть мати великий зв'язок із рівнем емоційного вигорання та професійної ефективності. В категорії психодіагностики було сформовано дві субкатегорії - діагностика актуального стану, ретроспективна самооцінка психічного здоров'я. Діагностика актуального стану психічного здоров'я допомагає виявити ознаки наявності емоційного вигорання, депресії, тривожності та ознаки ПТСР в момент проведення дослідження. В той самий час ми розуміємо, що ці стани не обов'язково могли бути сформовані в період військових дій в Україні, особа могла мати ознаки цих захворювань ще до початку війни. Тому для оцінки цих даних було використано субкатегорію питань ретроспективної самооцінки

психічного здоров'я до 24 лютого 2022 року. Ця ретроспективна оцінка давала можливість порівняти стан психічного здоров'я до та після початку військових дій, що дозволяло визначити, чи стали військові дії каталізатором психічних змін чи вже існуючі проблеми були загострені ситуацією. Крім того, ці дані можуть вказувати на потенційну резил'єнтність особистості, її здатність до самовідновлення та адаптації до стресових обставин.

В субкатегорії оцінки актуального психологічного стану було інтегровано чотири діагностичні опитника для оцінки: MBI - емоційного вигорання, PHQ-9 - депресії, GAD-7 - тривожності та PCL-C - ознак ПТСР. Анкета була налаштована таким чином, що проходження діагностичних опитників пропонувалось тільки тим респондентам, хто попередньо відмічав в анкеті наявність у себе ознак того чи іншого виду психічного захворювання (тривожність, депресія, вигорання, ПТСР).

У сфері самодопомоги, що становить четверту категорію, було зосереджено увагу на стратегіях, які респонденти використовують для самостійного покращення свого психічного стану у воєнний період. Тут було зібрано інформацію про способи та засоби, які люди застосовують для зниження рівня стресу та емоційного вигорання, включно з техніками релаксації, фізичними вправами, професійною психологічною допомогою, соціальною підтримкою та іншими важливими факторами самодопомоги. Розуміння того, як люди справляються зі стресом та як вони підтримують своє психічне здоров'я, є важливим для розробки ефективних програм психологічної підтримки та інтервенцій.

Для забезпечення якості даних, анкета була протестована перед розсиланням потенційним респондентам. Була проведена попередня верифікація з невеликою групою волонтерів для переконання у зрозумілості та релевантності питань. Після збору відгуків та внесення необхідних коригувань, анкета була розіслана ширшій аудиторії. Було протестовано розрахунковий час на проходження опитування, для того щоб респонденти могли планувати час і в момент проходження дослідження не "зривались"

через те, що опитування займає багато часу. Перші версії анкети займали біля 20 хвилин на проходження і згідно зібраного зворотнього зв'язку від волонтерів це викликало перевтому і в останній третині опитування фокус уваги дуже знижувався, тому відповіді надані в заключних частинах опитування могли бути не точними або опитування могло бути не завершене. Тому обсяг і формат анкети було переглянуто і оптимізовано відповідно до зворотнього зв'язку тестової групи, максимальний час на проходження анкети складав 12 хвилин. Всі питання були побудовані у форматі тестування, де потрібно тільки обрати один або кілька із варіантів відповідей, без необхідності самостійно вводити текст. Це суттєво полегшує процес для респондентів і для подальшого аналізу зібраних даних.

Використання Google Forms також дозволило легко розповсюджувати анкету через різноманітні онлайн-канали, такі як соціальні медіа, електронні листи та інші веб-платформи, що сприяло отриманню більш широкого та різноманітного набору даних. Посилання на анкету було оформлено у змістовний супровідний лист, який містив детальну інформацію про мету дослідження, суть і зміст анкети, орієнтовний час на проходження та заклик до підтримки дослідження. Лист із посиланням на анкету було поширено через сучасні канали комунікації: Facebook, Instagram, LinkedIn, Telegram, Slack. Аудиторія до кого був адресований запит запрошення до проходження дослідження це професійна спільнота із колег, колишніх колег та друзів. Крім того в налаштуваннях анкети опитування було надано доступ на подальше поширення запрошення до дослідження за межі спільноти автора. Основною умовою було, що це мають бути українці, які працюють, або працювали, навіть якщо зараз тимчасово не мають роботи. Обмежень на поточне місце проживання не встановлювалось, так як дослідження передбачає вивчення питання взаємозв'язку емоційного вигорання та професійної ефективності в умовах війни. Саме умови війни є одним із факторів через який чимало українців проживає за межами держави. До того ж був більш активний заклик саме до працівників ІТ спільноти про запрошення їх до участі у дослідженні.

Завдяки активності кола учасників, які також поширювали анкету в професійних ІТ колах вдалось зібрати гарну вибірку відповідей. Отримані таким чином результати були використані для глибокого аналізу у відповідності до цілей та гіпотез зазначених у дослідженні.

Дані, зібрані через Google Forms, були систематизовані для подальшого аналізу з використанням статистичного програмного забезпечення. Аналіз даних передбачав використання різних статистичних методів, зокрема кореляційного аналізу, т-тестів для незалежних вибірок та аналізу варіансу (ANOVA), щоб виявити значущі зв'язки між соціально-демографічними характеристиками, професійними факторами, психологічним станом та стратегіями самодопомоги. Перевірка нормальності розподілу вибірки була проведена за допомогою критерію Шапіро-Вілка.

Крім того, дослідження передбачало кількісний та якісний аналіз відкритих відповідей, що давало можливість глибше зрозуміти особистісні нюанси емоційного вигорання та стратегії адаптації, які використовують українці в умовах війни.

Для обчислення статистичних даних було обрано інструмент для статистичної обробки Jamovi. Кількісний і якісний аналіз здійснювався в Google Tabs.

Висновки до розділу 2

1. В даному розділі деталізовано концепцію та дизайн дослідження, яке здійснено з використанням діагностичних інструментів для аналізу емоційного вигорання та параметрів психічного здоров'я. За дизайном емпіричного дослідження дослідницька вибірка надає інформацію по чотирьом напрямкам: параметри психічного здоров'я, професійні показники, соціально-демографічні дані та ретроспективні оціночні дані про параметри психічного здоров'я. Для коректного встановлення параметрів психічного здоров'я респондентів було використано діагностичні методики: MBI, PHQ-9, GAD-7, PCL-C. Ці інструменти були застосовані для збору даних про вплив

емоційного стану на професійну діяльність, зокрема, які є психологічні предиктори вигорання та зв'язок із рівнем емоційного вигорання працівників сфери ІТ.

2. У рамках дослідження було залучено 83 респонденти, які на момент анкетування працювали в сфері ІТ. Переважна більшість респондентів вибірки це жінки ($n=61$, 73,49%). За віком можна визначити дослідницьку групу як доволі молоду, де переважна більшість досліджуваних мають вік 18-39 років (94%). Серед зібраних даних були в тому числі показники, які характеризують професійні параметри вибірки, такі як форма роботи, тривалість робочого дня, наявність команд, формат роботи, рівень доходів, фактор зміни роботи та інші. З огляду на те, що професійна ефективність це комплексний показник, в тому числі були зібрані дані про рівень самооцінки професійної ефективності, мотиватори та стресори. Важливим розділом в анкетуванні був блок питань пов'язаний і з психодіагностикою, для подальшого встановлення зв'язку із професійною ефективністю.

3. Обрані діагностичні методики було оформлено в анкету, для подальшого збору та опрацювання даних. Анкета включала питання, розбиті на категорії та субкатегорії, що відображають різні аспекти професійного життя та емоційного стану. Онлайн-опитування було здійснено через платформу Google Forms, що забезпечило зручність для учасників та ефективність збору даних. Відповідно до встановленого завдання дослідження було використано релевантні технологічні інструменти для збору, обробки та аналізу даних відповідні до поставленої мети дослідження. Для більш глибокого статистичного аналізу даних використовувалися програмні засоби, такий як Jamovi, що дозволило провести ретельну статистичну перевірку і підтвердити або спростувати первісні гіпотези дослідження.

РОЗДІЛ 3

**РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ
ПРЕДИКТОРІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ
ІТ**

3.1. Первинний аналіз даних

Аналіз результатів дослідження було зроблено з різних сторін, як з позиції статистичного аналізу, а також за якісними та кількісними показниками. Статистичний аналіз розпочато із описових методів, визначення середніх показників основних параметрів та їх відхилень шляхом описової статистики вибірки, результати якої викладені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Аналіз описових статистик

Досліджувані параметри	Емоційне вигорання	Депресія	Тривожність	ПТСР	Професійна ефективність
n	83	83	83	83	83
Медіана	15.9	6.73	6.41	15.2	6.43
Сер. значення	17	5	5	1	6
Станд. відхилення	11.9	6.23	5.60	22.4	3.74
Мінімум	0	1	1	1	1
Максимум	42	22	21	83	12
Shapiro-Wilk W	0.923	0.844	0.860	0.677	0.919
Shapiro-Wilk p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

В табл.3.1 представлено описові статистичні дані для п'яти різних параметрів, що оцінюють психологічний стан і продуктивність: емоційне вигорання, депресію, тривожність, ПТСР та професійну ефективність. Щодо емоційного вигорання, середнє значення становить 15.9, що є значно вищим за середнє з професійної ефективності, а медіана 17 вказує на те, що більшість

учасників мають високі показники вигорання. Стандартне відхилення 11.9 є досить великим, що свідчить про значну варіабельність у рівнях вигорання серед учасників. Максимальне значення 42 підкреслює, що деякі учасники можуть відчувати дуже високі рівні емоційного вигорання.

З результатів тесту на нормальність Shapiro-Wilk можна зробити висновок, що розподіл балів як для професійної ефективності, так і для емоційного вигорання відрізняється від нормального, оскільки обидва мають р-значення менше ніж 0.001. Це вказує на можливість непараметричних характеристик даних, які можуть вимагати особливих методів аналізу.

Загалом, ці дані вказують на те, що учасники, які відчують високі рівні емоційного вигорання, можуть мати нижчу професійну ефективність. Такий зв'язок може мати значні наслідки для організацій, оскільки підвищення рівня благополуччя співробітників може позитивно вплинути на їхню продуктивність.

З усіх оцінок видно, що середні значення для професійної ефективності та тривожності відносно низькі порівняно з іншими показниками, особливо з емоційним вигоранням та ПТСР, що мають значно вищі середні оцінки. Високе значення середнього для ПТСР, яке становить 15.2, може свідчити про значний вплив цього стану на учасників дослідження.

Стандартне відхилення, що є мірою розкиду даних навколо середнього значення, є найбільшим для ПТСР, що вказує на велику різноманітність симптомів серед учасників. Мінімальні та максимальні значення відображають діапазон варіацій у відповідях, із значною різницею між найнижчими та найвищими оцінками, особливо для ПТСР. Статистичний аналіз показує, що досліджувані міри психологічного стану є різноманітними та значно відрізняються від нормального розподілу. Високі рівні емоційного вигорання та ПТСР серед учасників вимагають уваги, оскільки можуть вказувати на значну психологічну напругу.

Середній бал з професійної ефективності складає 6.43, що свідчить про те, що у середньому учасники оцінюють свою здатність ефективно виконувати

роботу вище середини шкали. Медіанне значення 6 підтверджує це, вказуючи на те, що половина оцінок лежить вище та нижче цього показника. Стандартне відхилення 3.74 говорить про відносно високу розкиданість оцінок, що означає різний рівень професійної ефективності серед учасників. Також важливо відзначити, що діапазон значень від 1 до 12 показує, що серед учасників є як ті, хто дуже низько оцінює свою ефективність, так і ті, хто оцінює її досить високо. Розуміння цих даних може бути важливим для розробки ефективних стратегій підтримки та втручань, які можуть допомогти зменшити психологічне навантаження та покращити загальний добробут. Разом ці дані дають багатогранне розуміння психологічного стану учасників.

В табл. 3.2 представлений частотний аналіз результатів МВІ діагностики рівня емоційного вигорання серед працівників ІТ за методом Маслач. В таблиці вказано кількість (n) та частка (%) респондентів, які відчують відсутність вигорання, емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Емоційне вигорання, за методом Маслач, розглядається як багатовимірний конструкт, який включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію і зниження особистісних досягнень. Емоційне виснаження вважається основним аспектом вигорання, оскільки воно безпосередньо пов'язане з вичерпанням емоційних ресурсів індивіда. Це стан, коли людина відчуває, що вона "вигоріла" від роботи, і може вести до зниження продуктивності, апатії та інших психосоматичних проблем.

Таблиця 3.2

Розподіл працівників за рівнем емоційного вигорання за МВІ тестом

Рівень вигорання (МВІ)	Відсутнє вигорання		Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція особистих досягнень		Загальна кількість респондентів
	n	%	n	%	n	%	n	%	
ІТ працівники	22	26,51%	61	73,49%	58	69,88%	61	73,49%	83

Згідно з даними, з 83 респондентів, які брали участь у дослідженні, відчувають відсутність вигорання 26,51% (n=22), тоді як більшість - 73,49% (n=61) зазнають емоційного виснаження. Це вказує на те, що значна частина вибірки стикається з високим рівнем емоційного вигорання.

Що стосується деперсоналізації - 69,88% (n=58) досліджуваної групи мають цей симптом. Деперсоналізація характеризується розвитком цинічного ставлення до роботи і людей, з якими працює індивід, що також може негативно вплинути на робочі відносини та якість виконання роботи.

Редукція особистих досягнень спостерігається у 73,49% (n=61), що може вказувати на почуття недооцінки власних професійних досягнень та втрату відчуття компетентності серед цієї групи працівників. Зниження особистісних досягнень описує почуття некомпетентності та неефективності у роботі, що може вести до зниження самооцінки та професійного зростання.

Глибину вигорання можна визначити, враховуючи разом всі три компоненти, а не кожен окремо. Якщо високі бали спостерігаються одночасно у всіх трьох категоріях, це може свідчити про глибоке вигорання. У даному випадку, високі відсотки в кожній з трьох категорій (емоційне виснаження 73,49%, деперсоналізація 69,88% та зниження особистісних досягнень 73,49%) можуть вказувати на те, що в цілому рівень емоційного вигорання в вибірці ІТ працівників є високим.

Загалом, ці дані можуть вказувати на високий рівень ризику розвитку емоційного вигорання серед ІТ працівників. Значна частка респондентів виявила ознаки емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття особистих досягнень, що може мати негативні наслідки для їхнього психологічного благополуччя та професійної ефективності.

На рис. 3.1. зображена діаграма рівнів емоційного вигорання ІТ працівників, згідно неї емоційне виснаження виявлено у 42,6% респондентів (n=16) з низьким рівнем, у 45,9% (n=28) з середнім рівнем та у 27,8% (n=17) з високим рівнем. Це свідчить про те, що майже половина вибірки переживає

середній рівень емоційного виснаження, що може вказувати на значну психологічну напруженість у цій сфері.

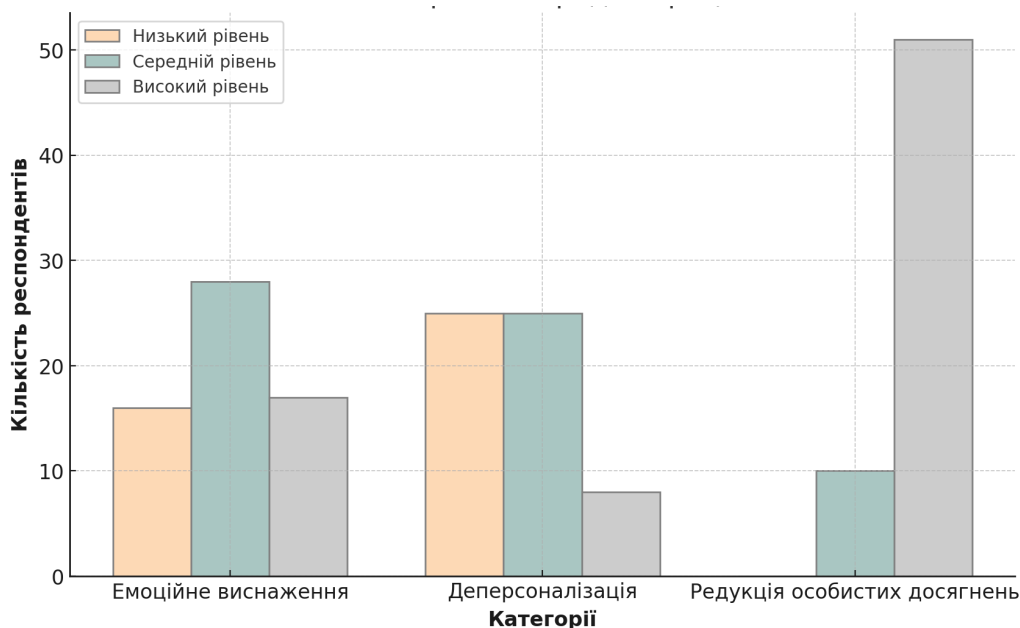


Рис. 3.1. Рівні емоційного вигорання працівників сфери ІТ

Деперсоналізацію, яка відображає відчуження від робочих обов'язків та колег, виявлено у 43% респондентів ($n=25$) з низьким та середнім рівнями і у 13,7% ($n=8$) з високим рівнем. Низькі та середні рівні деперсоналізації є однаковими за чисельністю, що може свідчити про однакову частоту помірних та низьких проявів цього аспекту вигорання.

Редукція особистісних досягнень, яка відображає зниження оцінки власної компетентності та успіху в роботі, виявлена дуже висока серед респондентів, з 83,6% ($n=51$) показником тих, хто відчуває зниження своїх особистісних досягнень, що є істотною характеристикою емоційного вигорання і може мати значний вплив на загальну продуктивність і задоволення роботою.

Ці результати підкреслюють серйозність проблеми емоційного вигорання серед ІТ працівників.

За даними рис. 3.2. діаграма відображає рівні емоційного вигорання серед ІТ працівників. Емоційне виснаження виявлено у значній частині обох

груп — 74.29% керівників (n=26) та 72.92% фахівців (n=35). Це свідчить про високий рівень стресу та навантаження в роботі, що характерно для сфери ІТ.

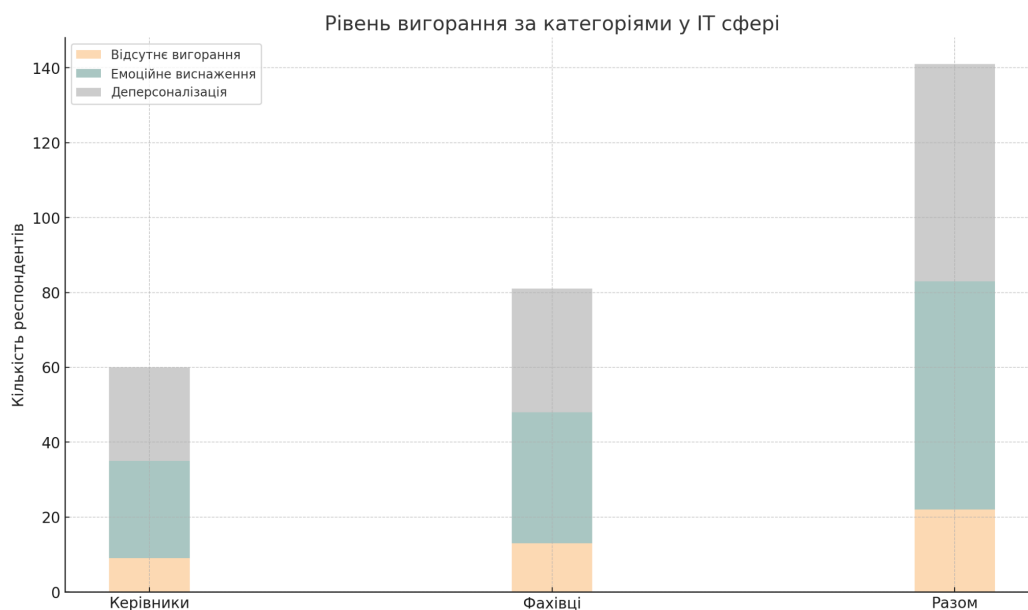


Рис. 3.2. Рівень вигорання за професійними групами у сфері ІТ

Деперсоналізація, яка означає відчуження або цинічне ставлення до роботи, спостерігається у 71.43% керівників (n=25) та 68.75% фахівців (n=33). Цей показник є високим серед керівників, що може вказувати на особливі стресори, пов'язані з управлінською роботою.

Редукція особистих досягнень найбільше відчувається серед фахівців, де 83.6% (n=35) відчувають зниження власної оцінки компетентності та ефективності. Це може вказувати на необхідність уваги до підвищення мотивації та задоволеності роботою серед фахівців.

У порівнянні між групами, керівники та фахівці мають схожі рівні емоційного виснаження та деперсоналізації, але редукція особистих досягнень є більш вираженою серед фахівців. Це може бути пов'язано з відмінностями в робочих обов'язках, відповідальності та можливостях для кар'єрного росту.

Таблиця 3.3., відображає результати діагностики параметрів психічного здоров'я в контексті тривожності, депресії та ознак ПТСР працівників сфери ІТ. Тривожність, яку було виміряно за допомогою методу GAD-7, спостерігається у 54,22% респондентів (n=45). Цей високий відсоток може

вказувати на значний рівень психологічного стресу серед працівників сфери ІТ.

Таблиця 3.3

Розподіл працівників за параметрами психічного здоров'я

Рівень психічного здоров'я	Тривожність (GAD-7)		Депресія (PHQ-9)		Ознаки ПТСР (PCL-C)		Загальна кількість респондентів
	n	%	n	%	n	%	
ІТ працівники	45	54,22%	59	71,08%	7	8,43%	83

Депресія, виміряна за методом PHQ-9, присутня у 71,08% респондентів (n=59). Це є дуже значним показником і може свідчити про серйозні виклики для психічного здоров'я серед цієї професійної групи. Такий високий рівень депресії серед ІТ працівників може бути пов'язаний з високим рівнем стресу, тривалими робочими годинами або складністю балансування між роботою та особистим життям.

Ознаки ПТСР, діагностовано за допомогою PCL-C, виявлені у 8,43% респондентів (n=7). Це є меншим відсотком порівняно з іншими психологічними показниками, проте все ж важливим, оскільки ПТСР є серйозним станом, який може суттєво впливати на якість життя та професійну ефективність. Зважаючи, що дослідження відбулося в період війни, що є великим стресором, який триває, ми не можемо говорити про однозначне діагностування ПТСР, а можемо лише стверджувати про наявність ознак.

Додатково було проаналізовано розподіл та рівні тривожності, депресії та ознак ПТСР серед двох професійних груп сфери ІТ (керівники та фахівці). Серед керівників, тривожність спостерігається у 57.14% (n=20), депресія — у 68.57% (n=24), тоді як ознаки ПТСР мають лише 5.71% (n=2). Для фахівців, тривожність виявлена у 52.08% (n=25), депресія — у 72.92% (n=35), і ознаки ПТСР — у 10.42% (n=5).

Загальний аналіз показує, що депресія є найбільш поширеним станом серед обох груп, з трохи вищим відсотком серед фахівців порівняно з

керівниками. Тривожність також є важливим показником, особливо серед керівників. Ознаки ПТСР, хоча й не так поширені як інші стани, все ж присутні в обох групах, з більш високим відсотком серед фахівців.

Високі рівні тривожності та депресії, зокрема, можуть вказувати на стресову роботу або неефективні стратегії впорядкування з стресом, що може призвести до зниження продуктивності та задоволення від роботи. Ознаки ПТСР, хоч і менш поширені, все одно вимагають уваги, оскільки це може вказувати на наявність травматичних подій в житті цих працівників.

В табл. 3.4 відображені результати оцінки рівня професійної ефективності серед вибірки ІТ працівників у рамках емпіричного дослідження. Хоч професійна ефективність не є психологічним показником, але зважаючи, що емоційне вигорання все ж визнано окупаційним синдромом, викликаним здебільшого умовами та місцем роботи, важливо також включити огляд цього параметру у дослідження. Згідно з даними, ефективність не змінилася у 34,94% респондентів (n=29). Це свідчить про те, що більше третини вибірки не відчула змін у своїй робочій ефективності. Ще 32,53% респондентів (n=27) відзначили зменшення ефективності, що може бути пов'язано з наслідками стресу, емоційного вигорання або інших негативних психологічних факторів, які впливають на продуктивність праці.

Таблиця 3.4

Розподіл працівників за рівнем професійної ефективності

Рівень професійної ефективності	Ефективність не змінилась		Ефективність зменшилась		Ефективність збільшилась		Загальна кількість респондентів
	n	%	n	%	n	%	
ІТ працівники	29	34,94%	27	32,53%	27	32,53%	83

Також 32,53% респондентів (n=27) повідомили про збільшення своєї професійної ефективності. Це може бути ознакою позитивного впливу стратегій впорядкування зі стресом, мотивації та підтримки в середовищі ІТ.

Аналогічно було проведено додатковий глибший кількісний та якісний аналіз про оцінці зміни професійної ефективності між двох професійних груп (керівники та фахівці). З 35 керівників, 37.14% (n=13) відчувають, що їхня ефективність не змінилася; 34.29% (n=12) спостерігають зменшення ефективності, тоді як 28.57% (n=10) відзначають підвищення ефективності. Серед 48 фахівців, 33.33% (n=16) не відчувають зміни у своїй ефективності; 31.25% (n=15) відчувають зменшення, і 35.42% (n=17) зазначають про збільшення ефективності.

У керівників та фахівців схожі процентні співвідношення тих, хто не відчуває зміни у своїй ефективності. Однак, серед керівників менший відсоток відчуває зменшення ефективності та більший відсоток — збільшення, порівняно з фахівцями. Це може вказувати на те, що керівники можуть мати більше ресурсів або стратегій для підтримки чи підвищення своєї продуктивності

Загалом, ці результати показують, що в цілому рівень професійної ефективності серед ІТ працівників різний, з приблизно рівним розподілом між тими, чия ефективність не змінилася, зменшилася чи збільшилася. Це вказує на різноманітність досвіду працівників в сфері ІТ та необхідність більш глибокого аналізу причин таких змін.

Загалом після аналізу емоційного вигорання, психічного здоров'я та професійної ефективності не тільки для загальної вибірки, але і по двом професійним групам, бачимо, що суттєвої відмінності немає між ними, вона залишається на рівні похибки. Що говорить про те, що професійний рівень керівника чи фахівця однаково схильні до впливу емоційного вигорання.

Для подальшої роботи з отриманими даними було проведено статистичний аналіз парний t-тест Стьюдента, для порівняння середніх значень двох груп і визначення, чи є різниця між ними статистично значущою.

В табл. 3.5 представлені результати парного t-тесту Стьюдента, які використовуються для оцінки значущості різниці між балами по емоційному вигоранню та іншими психологічними параметрами (депресія, тривожність,

ознаки ПТСР, професійна ефективність) працівників сфери ІТ. Крім того, наведені результати тесту на нормальність Шапіро-Віллка для цих же даних.

Таблиця 3.5.

Результати парного т-тесту Стьюдента

Парний T-Test		Statistics	df	p	
Емоційне вигорання	Депресія	Student's t	8.622	82.0	< .001
		Wilcoxon W	3042		< .001
	Тривожність	Student's t	8.117	82.0	< .001
		Wilcoxon W	3119		< .001
	Ознаки ПТСР	Student's t	0.248	82.0	0.805
		Wilcoxon W	1821		0.726
	Професійна ефективність	Student's t	6.175	82.0	< .001
		Wilcoxon W	2883		< .001

Існує статистично значуща різниця між балами емоційного вигорання та депресії ($t = 8.622$, $p < 0.001$) та між емоційним вигоранням та тривожністю ($t = 8.117$, $p < 0.001$), що вказує на сильний зв'язок між цими станами та емоційним вигоранням.

Не виявлено статистично значущої різниці між балами емоційного вигорання та ПТСР ($t = 0.248$, $p = 0.805$), що може свідчити про відсутність прямого зв'язку між цими двома станами в цій вибірці.

Також статистично значуща різниця між емоційним вигоранням та продуктивністю ($t = 6.175$, $p < 0.001$) свідчить про вплив емоційного вигорання на продуктивність роботи.

Розподіл різниці між емоційним вигоранням та депресією, а також між емоційним вигоранням та продуктивністю, порушує припущення про нормальність ($p = 0.042$ та $p = 0.010$ відповідно), що може вплинути на достовірність результатів т-тесту для цих парних порівнянь.

Розподіл різниці між емоційним вигоранням та тривожністю має тенденцію до порушення нормальності ($p = .056$), хоча це значення є на межі загальноприйнятого порога для статистичної значущості.

Для пари емоційне вигорання та ПТСР припущення про нормальність значно порушено ($p < .001$), що ставить під сумнів застосування t-тесту для цієї пари.

Результати тесту Вілкоксона на зображенні використовуються для перевірки статистичної значущості різниці між пов'язаними зразками, тобто вони вказують на значущість різниці між рівнями емоційного вигорання та іншими зміряними станами в групі ІТ працівників. Навіть якщо дані не розподілені нормально, тест Вілкоксона може надати корисну інформацію про наявність значущих різниць між групами. У цьому конкретному випадку, результати Вілкоксона підтверджують результати t-тесту для емоційного вигорання у відношенні до депресії та тривожності, але не для ПТСР, де не було виявлено значущої різниці.

Ці результати важливі для розуміння психологічного стану ІТ працівників і можуть слугувати основою для розробки інтервенцій, спрямованих на зниження емоційного вигорання і підвищення продуктивності роботи. Статистично значущі зв'язки між емоційним вигоранням та депресією, тривожністю та продуктивністю підкреслюють необхідність уваги до цих аспектів психічного здоров'я в ІТ індустрії. В тому числі отримані дані дають нам розуміння, що для подальшого аналізу ми можемо виключити ознаки ПТСР із переліку параметрів психічного здоров'я, які мають зв'язок із емоційним вигоранням.

Шкала надійності та коефіцієнт Кронбаха альфа (табл. 3.6) використовуються в аналізі дослідження для оцінки внутрішньої узгодженості засобу вимірювання. Ці метрики дають змогу зрозуміти, наскільки різні пункти, що входять до складу шкали, є послідовними і надійно вимірюють одну й ту саму концепцію або конструкт. Згідно даних у табл. 3.6 середнє значення шкали становить 8.90 з коефіцієнтом Кронбаха альфа 0.674 для загальної шкали, що свідчить про прийнятну внутрішню узгодженість.

Шкала надійності та коефіцієнт Кронбаха альфа

	Значення	Cronbach's α
шкала надійності	8.90	0.674
Cronbach's α		
Емоційне вигорання	0.526	
Депресія	0.537	
Тривожність	0.622	
Професійна ефективність ^a	0.678	

Коли аналізуємо надійність окремих пунктів шкали, знаходимо, що виключення будь-якого з пунктів (емоційне вигорання, депресія, тривога) призводить до зниження коефіцієнта альфа, що означає, що кожен з цих пунктів вносить позитивний вклад у загальну надійність шкали. Зокрема, пункт, що вимірює тривогу, має найвищий вклад у надійність (альфа зростає до 0.622, якщо цей пункт виключений), тоді як пункт "Професійна ефективність", який є оберненою шкалою, має найменший вклад (альфа зростає до 0.678, якщо цей пункт виключений).

Це вказує на те, що пункт "Професійна ефективність" може бути не повністю узгодженим з іншими пунктами або вимірює інший аспект, який не пов'язаний з рештою шкали. Однак, оскільки загальний коефіцієнт альфа залишається вище 0.6, це свідчить про те, що шкала як ціле досі залишається досить надійною.

В окремій ітерації було здійснено аналіз узгодженості та надійності з включенням показників ознак ПТСР та розрахунок коефіцієнта Кронбаха альфа. Але за результатами було знову підтверджено, що альфа Кронбаха значно зростає, якщо "ознаки ПТСР" буде виключено, що може свідчити про те, що цей параметр не є узгодженими з рештою шкали і його виключення може покращити загальну узгодженість.

3.2. Аналіз психологічних предикторів емоційного вигорання працівників сфери ІТ

Наступним важливим кроком у статистичному аналізі зібраних даних є виявлення кореляцій між емоційним вигоранням та параметрами психічного здоров'я і професійною ефективністю. Так як це дасть розуміння про можливі наявні зв'язки та взаємний вплив для подальшого аналізу і вивчення психологічних предикторів емоційного вигорання. Кореляційна матриця була виконана за допомогою трьох різних коефіцієнтів кореляції: Пірсона, Спірмена та Кендала з аналізом шкал емоційного вигорання, тривожності, депресії, ознак ПТСР та професійної ефективності. Матриця кореляції та графіки кореляцій викладені в Додатку А (табл.А.1, рис.А.1.)

Існує значуща позитивна кореляція між емоційним вигоранням і депресією (Pearson's $r = 0.580$, $p < 0.001$), що вказує на те, що вищі бали емоційного вигорання збігаються з вищими балами депресії. Аналогічна ситуація з тривожністю (Pearson's $r = 0.441$, $p < 0.001$), де вищі бали тривожності корелюють з вищими балами емоційного вигорання.

Кореляція між емоційним вигоранням та ПТСР не є статистично значущою за Пірсоном ($r = 0.097$, $p = 0.385$), але кореляція Спірмена показує не значущу тенденцію ($\rho = 0.212$, $p = 0.065$), що може вказувати на слабкий монотонний зв'язок. Що вкотре підтверджує дані отримані раніше і шляхом аналізу надійності і т-тесту.

Продуктивність демонструє значущу негативну кореляцію з емоційним вигоранням (Pearson's $r = -0.457$, $p < 0.001$), де вищі бали емоційного вигорання пов'язані з нижчою самооцінкою продуктивності.

Депресія та тривожність також мають значущу позитивну кореляцію (Pearson's $r = 0.428$, $p < 0.001$), що вказує на те, що ці два стани можуть часто взаємопов'язані у ІТ працівників.

Загальні результати кореляційного аналізу демонструють, що емоційне вигорання сильно пов'язане з депресією та тривожністю, та що ці стани

можуть взаємно посилювати один одного. Водночас, вищі рівні емоційного вигорання мають тенденцію знижувати сприйняття власної продуктивності.

Виходячи із даних отриманих і проаналізованих ми бачимо підтвердження взаємозв'язку або ж і впливу інших психологічних феноменів, на рівень емоційного вигорання працівників сфери ІТ. Для безпосереднього встановлення впливу предикторів на рівень вигорання спершу ми маємо визначитись із групами предикторів, спираючись на наявні дані нашого дослідження. По-друге, здійснити регресійний аналіз впливу груп предикторів на емоційне вигорання працівників сфери ІТ.

Отже серед зібраного масиву інформації ми можемо виділити наступні групи:

1) Соціально демографічні - вік, стать, локація, сімейний стан, наявність дітей.

2) Професійні - рівень професійної ефективності, місце виконання роботи (офіс, віддалено, змішано), тривалість робочого дня, рівень навантаження, рівень заробітної плати, зміна місця роботи, наявність підлеглих, рівень ефективності команди, мотиватори, стресори.

3) Психологічні - рівень тривожності, депресії, наявні чи відсутні ознаки ПТСР, методи психологічної профілактики.

Першою була проаналізована модель психологічних предикторів, для виявлення в впливу на рівень емоційного вигорання. Для більш глибокого аналізу було застосовано лінійну регресію (Додаток Б, табл.Б.3.), де рівень емоційного вигорання є залежною змінною, а тривожність, депресія, ознаки ПТСР є предикторами (незалежними змінними). Результати лінійної регресії показують коефіцієнт детермінації (R^2) становить 0.384, що означає, що приблизно 38.4% варіативності рівня емоційного вигорання можна пояснити за допомогою включених у модель предикторів.

Коефіцієнт кореляції (R) є 0.619, який свідчить про помірну ступінь кореляції між предикторами та залежною змінною.

Депресія має найвищий коефіцієнт оцінки (0.9029), що свідчить, що депресія має найбільший вплив на емоційне вигорання. Статистично значущий ($p < 0.001$), тобто є дуже низькою ймовірність того, що вплив депресії на емоційне вигорання є випадковим.

Тривожність має коефіцієнт оцінки 0.5026, що також є значущим ($p = 0.018$), і це свідчить про те, що тривога помітно впливає на емоційне вигорання.

ПТСР має найнижчий і не значущий коефіцієнт оцінки (0.0239, $p = 0.612$), що свідчить про те, що ПТСР має дуже малий або відсутній вплив на емоційне вигорання в даній вибірці.

Показники "t" і "p" дозволяють оцінити статистичну значущість кожного предиктора. Високі "t" значення та низькі "p" значення (зазвичай менше 0.05) вказують на те, що можна бути впевненими у впливі цього фактора на залежну змінну.

Підсумовуючи можна говорити, що депресія та тривога є значущими предикторами емоційного вигорання серед працівників ІТ. ПТСР у цьому дослідженні не має статистично значущого впливу на емоційне вигорання.

З огляду на те, що R^2 не є дуже високим, існують й інші фактори, які можуть впливати на емоційне вигорання, але вони не були включені в цю модель.

Для подальшого аналізу даної моделі з психологічними предикторами виконано аналіз варіації ANOVA. Він використовується для оцінки чи існують статистично значущі різниці між середніми значеннями більше ніж двох груп або рівнів. У контексті лінійної регресії, це може означати оцінювання того, чи є внесок кожного предиктора в модель статистично значущим.

Сума квадратів вказує на загальну варіативність, яку можна пояснити кожним предиктором. Високі значення SS вказують на більший вплив на залежну змінну.

Депресія має велику суму квадратів (2094.3), що вказує на сильний вплив на варіативність емоційного вигорання. Тривога також має значущу

суму квадратів (530.0), але меншу ніж депресія. ПТСР має найменшу суму квадратів (23.3), що відповідає його незначному впливу в регресійній моделі.

Ступені свободи (df) є кількістю незалежних інформаційних точок у даних, які використовуються для обчислення оцінок. Тут для кожного предиктора ступінь свободи є 1, що є типовим для ANOVA, коли порівнюються середні значення одного предиктора.

Депресія має високий F-значення (23.259), що вказує на сильний статистично значущий вплив на емоційне вигорання. Тривога також має значуще F-значення (5.886). ПТСР має низьке F-значення (0.259), що відповідає його низькій значущості.

p-значення відображає ймовірність отримати результати як мінімум так само екстремальні, якщо предиктор не має впливу.

Депресія та тривога мають значення p менше 0.05, що вважається порогом для статистичної значущості.

Результати ANOVA відповідають результатам лінійної регресії, показуючи, що депресія та тривога є значущими предикторами емоційного вигорання. ПТСР не має значущого впливу на емоційне вигорання в цій вибірці.

Резидуальна сума квадратів (7113.3) та велика кількість ступенів свободи (79) вказують на те, що є ще багато невиявленої варіативності, яку не пояснюють включені предиктори. Ці результати підкріплюють важливість депресії та тривоги як факторів, що сприяють емоційному вигоранню серед працівників ІТ.

Наступна модель для регресивного аналізу була побудована на виявленні професійних предикторів, так як із попереднього аналізу в підрозділі 3.1 ми пам'ятаємо, що було виявлено статистично значущий зв'язок рівня емоційного вигорання із професійною ефективністю, і кореляційний аналіз показав, що дійсно існує від'ємна кореляція цих показників (Додаток Б, табл.Б.2). В даній моделі фіксованою залежною змінною так і залишається рівень емоційного вигорання працівників сфери ІТ, а предикторами є професійні параметри.

Коефіцієнт кореляції (R) є 0.581, що вказує на помірну кореляцію між предикторами та залежною змінною. Коефіцієнт детермінації (R^2) становить 0.338, це означає, що близько 33.8% варіативності емоційного вигорання може бути поясненою за допомогою включених у модель предикторів.

Статус офісу і наявність підлеглих мають позитивні оцінки і показують тенденцію до статистичної значущості ($p=0.040$ і $p=0.081$ відповідно), що може свідчити про збільшення рівня вигорання з зміною робочого простору (офіс, віддалено чи змішано) та виконанням керівних обов'язків.

Навантаження має позитивний коефіцієнт, що вказує на те, що більше навантаження може бути пов'язане з більшим вигоранням, хоча p -значення (0.062) є на межі статистичної значущості.

Зміна роботи має негативний коефіцієнт, що може свідчити про те, що зміни в робочому процесі можуть знижувати вигорання, але цей вплив не є статистично значущим ($p=0.149$).

Продуктивність має значний негативний коефіцієнт, що вказує на те, що вища продуктивність може бути пов'язана з нижчим рівнем вигорання ($p < .001$).

Ефективність роботи команди також має позитивний коефіцієнт, але не є статистично значущою ($p=0.233$).

Модель показує, що професійні параметри, такі як статус офісу, менеджерська роль, та навантаження, можуть сприяти зростанню рівня емоційного вигорання серед працівників ІТ. З іншого боку, висока продуктивність може бути фактором, що захищає від вигорання. Зміна роботи і командна робота не показують статистично значущого впливу на вигорання в даній вибірці.

Результати ANOVA підтверджують дані лінійної регресії. Професійна ефективність має найвищу суму квадратів (2679.9), що свідчить про значний вплив на варіативність рівня емоційного вигорання. Високі MS значення, такі як у Performance rate, вказують на більший вплив цього предиктора.

Професійна ефективність має велике F-значення (26.297), що свідчить про високу статистичну значущість цього предиктора. Прив'язка до офісу та наявність підлеглих також мають значущі F-значення, що вказує на їхній потенційний вплив на емоційне вигорання.

Професійна ефективність має дуже низьке p-значення (< 0.001), що підтверджує його значущість. Прив'язка до офісу та наявність підлеглих мають p-значення на межі статистичної значущості (0.040 і 0.062 відповідно), що вимагає подальшого розгляду.

Оцінка коефіцієнту для рівня заробітної плати: 1.57 показує, що при збільшенні зарплати на одну одиницю, рівень емоційного вигорання збільшується на 1.57 одиниць. Однак, це збільшення не є статистично значущим. Стандартна помилка (SE) для показника заробітної плати становить 1.34, яка є порівняно великою відносно самої оцінки, це свідчить про значну нестабільність у оцінці впливу зарплати.

t-статистика для рівня заробітної плати є 1.174, що є меншим за традиційний поріг значущості (зазвичай $|t| > 2$), вказуючи на те, що зарплата не є значущим предиктором в цій моделі. p-значення (p) для рівня заробітної плати становить 0.244, що перевищує зазвичай прийнятий поріг для статистичної значущості (0.05), підтверджуючи, що зарплата не має значущого впливу на емоційне вигорання.

Сума квадратів для рівня заробітної плати є 139.7, що вказує на загальний внесок варіативності зарплати у загальну варіативність емоційного вигорання.

F-статистика для рівня заробітної плати становить 1.378, що є нижчим за критичні значення F для визначення статистичної значущості. p-значення для рівня заробітної плати є 0.244, що також підтверджує відсутність статистичної значущості.

Предиктор "Рівень заробітної плати" не є статистично значущим в оцінці емоційного вигорання серед працівників сфери ІТ в цьому дослідженні.

Це означає, що на основі цих даних не можна стверджувати, що рівень зарплати має значний вплив на емоційне вигорання.

Результати підтверджують значущість професійної ефективності, як важливого предиктора емоційного вигорання, що співпадає з результатами регресійного аналізу. Прив'язка до офісу та наявність підлеглих також можуть мати значущий вплив на емоційне вигорання, але потрібно врахувати можливість випадковості, оскільки їхні р-значення близькі до порога статистичної значущості.

Важливо зазначити, що хоча деякі предиктори не показують статистичної значущості, вони можуть мати практичну важливість. Крім того, зв'язок між предикторами та залежною змінною може бути нелінійним або змінюватися залежно від інших факторів, які не були включені в модель.

Третя модель відноситься до соціально-демографічних предикторів, де емоційне вигорання залишається фіксованою змінною, а соціально-демографічні параметри виступають предикторами зміни. Результати лінійної регресії (Додаток Б, табл.Б.1.), які аналізують вплив соціально-демографічних параметрів на емоційне вигорання працівників сфери ІТ мають коефіцієнт кореляції (R) 0.338, що вказує на слабку зв'язок між предикторами та залежною змінною. Коефіцієнт детермінації (R^2) є 0.114, що означає, що лише близько 11.4% варіативності в емоційному вигоранні може бути пояснено цими соціально-демографічними параметрами.

Вік має негативний коефіцієнт (-3.098), але не є статистично значущим ($p = 0.192$), що означає, що вік не впливає значущо на емоційне вигорання.

Стать показує статистично значущий вплив на емоційне вигорання ($p = 0.026$) із негативним коефіцієнтом (-6.663), що може вказувати на різницю у рівнях вигорання між чоловіками та жінками.

Поточне місцезнаходження (в Україні чи за її межами) не має значущого впливу ($p = 0.843$). Зміна місцезнаходження протягом останніх 18 місяців (вимушене переміщення), також не має значущого впливу ($p = 0.500$).

Сімейний стан не показує значущого впливу на емоційне вигорання ($p = 0.917$). Наявність дітей дає негативний коефіцієнт (-1.536) не є статистично значущим ($p = 0.628$), що вказує на відсутність зв'язку між наявністю дітей і рівнем емоційного вигорання.

З цих даних можна зробити висновок, що стать може бути значущим фактором у рівнях емоційного вигорання серед працівників сфери ІТ, із жінками, можливо, більш схильними до вигорання порівняно з чоловіками. Вік, поточне місцезнаходження, зміна місцезнаходження, сімейний статус та наявність дітей не є значущими предикторами емоційного вигорання в цьому аналізі.

Згідно тесту ANOVA сума квадратів предиктора Стать є значною (691.21), що вказує на внесок цього фактора у загальну варіативність емоційного вигорання. F-значення (5.1378) є статистично значущим ($p = 0.026$), що підтверджує результати регресійного аналізу про значущий вплив статі на емоційне вигорання.

Вік, Поточне місцезнаходження, Зміна місцезнаходження, Сімейний стан і Наявність дітей: всі мають низькі SS і незначущі F-значення, що відповідає результатам регресійного аналізу, де жоден з цих предикторів не виявився статистично значущим.

Стать є єдиним соціально-демографічним фактором серед розглянутих, який має статистично значущий вплив на емоційне вигорання працівників сфери ІТ.

Переходячи від статистичного регресійного аналізу важливо також кількісно та якісно вивчити дані наявної вибірки. Для цього використані вище групи предикторів були детально вивчені і ще детальніше розкладені в змінній емоційного вигорання відповідно до рівня.

В таблиці 3.7 представлений частотний аналіз рівня емоційного вигорання працівників за соціально-демографічними факторами. Аналізуючи дані табл. 3.7 серед жінок, високий рівень вигорання спостерігається у 26,23% ($n=16$) випадків, тоді як серед чоловіків — значно менше, лише у 4,55% ($n=1$).

Це може вказувати на певну вразливість жінок у ІТ секторі до вигорання або на різницю в реагуванні на стресори на робочому місці.

Таблиця 3.7

Рівень емоційного вигорання за соціально-демографічними
предикторами

Предиктор	Рівні предиктора	Вигорання							
		Відсутнє		Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Стать	Жінки	13	21,31%	12	19,67%	20	32,79%	16	26,23%
	Чоловіки	9	40,91%	4	18,18%	8	36,36%	1	4,55%
Вік	18-29	7	20,00%	7	20,00%	13	37,14%	8	22,86%
	30-39	13	30,23%	6	13,95%	15	34,88%	9	20,93%
	40-49	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%
	50-59	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	60 років та старше	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Поточна локація	Україна	16	25,00%	13	20,31%	22	34,38%	13	20,31%
	За межами України	6	31,58%	3	15,79%	6	31,58%	4	21,05%
Зміна місця через війну	Так	2	14,29%	2	14,29%	7	50,00%	3	21,43%
	Ні	20	28,99%	14	20,29%	21	30,43%	14	20,29%
Сімейний стан	В шлюбі	11	29,73%	6	16,22%	12	32,43%	8	21,62%
	В стосунках	6	22,22%	8	29,63%	8	29,63%	5	18,52%
	Розлучений (-а)	3	42,86%	2	28,57%	1	14,29%	1	14,29%
	Без пари	2	16,67%	0	0,00%	7	58,33%	3	25,00%
	Вдова/Вдівець	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Діти	Так	10	37,04%	4	14,81%	9	33,33%	4	14,81%
	Ні	12	21,43%	12	21,43%	19	33,93%	13	23,21%

Вікова категорія 18-29 років має найвищий загальний відсоток вигорання з 37,14% (n=13) на середньому рівні та 22,86% (n=8) на високому. Це може відображати пік кар'єрного та особистісного розвитку, що вимагає

значних зусиль і може спричиняти стрес. Ці дані вказують на те, що вигорання є проблемою серед молодших працівників, особливо виділяючись у віковій категорії 18-29 років з високим рівнем вигорання. У той же час, вікові категорії 30-39 та 40-49 років демонструють високий відсоток, як середнього, так і високого рівнів вигорання, свідчать про можливий зв'язок між вигоранням та кар'єрним ростом або життєвими викликами, які часто зустрічаються в цих вікових групах. З іншого боку, у віковій категорії 50-59 років, хоча середній рівень вигорання є високим, відсутність високого рівня може вказувати на більшу стійкість або адаптацію до робочих умов з віком.

З погляду географічного розташування, значна частина працівників, що проживають в Україні, відчувають середній рівень вигорання — 34,38% (n=22), а високий рівень мають 20,31% (n=13). Це може свідчити про високий тиск, який існує в українській сфері ІТ, або про соціально-економічні виклики, які впливають на працівників в країні. Люди, які переїхали за межі України, також відчувають високий рівень вигорання у 21,05% (n=4) випадків, що може бути пов'язано з викликами адаптації та інтеграції в новому середовищі. Загалом виділити особливий вплив локації на рівень вигорання не можна, так як відмінність незначна.

Зміна місця проживання через війну вказує на високий рівень вигорання у 21,43% (n=3) випадків, що є індикатором впливу екстремальних стресових подій на психічне здоров'я людей. Це також може говорити про те, що особи, які були вимушені переміститись за кордон зазнали додаткового емоційного стресу, що накладається свій вплив на емоційне вигорання. Серед осіб, які перебувають у шлюбі чи мають партнера, 29,73% (n=11) відчувають середній рівень вигорання, і 21,62% (n=8) мають високий рівень вигорання. Це протистоїть тим, хто розлучений або вдівець/вдова, де середній рівень вигорання становить 29,63% (n=8), а високий — 18,52% (n=5). Ті, хто розлучені, мають нижчі показники вигорання на всіх рівнях: середній рівень вигорання у 14,29% (n=1) і високий рівень у 14,29% (n=1). Це може вказувати на те, що сімейні зобов'язання та відносини можуть бути додатковим

джерелом стресу, що сприяє вигоранню. Але, в той самий час, самотні (без пари) тяжче переносять вигорання (середній рівень або високий), що може бути пов'язано із нестачею емоційною підтримки, яка на низькому рівні емоційного вигорання могла б не допустити подальшого розвитку синдрому та погіршення стану.

Проаналізувавши дані щодо наявності дітей, спостерігаємо, що серед осіб, які мають дітей, 33,33% (n=9) відчувають середній рівень вигорання, і 14,81% (n=4) — високий рівень. У порівнянні, ті, хто не мають дітей, показують більший відсоток вигорання на всіх рівнях: 21,43% (n=12) для низького, 33,93% (n=19) для середнього і 23,21% (n=13) для високого рівня.

Ці дані можуть вказувати на те, що наявність дітей не обов'язково є фактором, який підвищує ризик емоційного вигорання. Насправді, відсутність дітей може бути пов'язана навіть з більшими рівнями стресу та вигорання, можливо, через більшу кількість доступного часу для роботи та меншу кількість часу, що витрачається на сімейні обов'язки, що може спричиняти відчуття ізоляції чи недостатності соціальної підтримки.

У загальному підсумку, дані свідчать про різницю в рівнях емоційного вигорання залежно від гендеру, віку, вимушеного переміщення, сімейного статусу та наявності дітей. Вищі рівні вигорання серед жінок, у віці 18-39 років, ті, хто були змушені виїжджати під час початку війни (навіть, якщо зараз вже повернулись в Україну), такі, хто мають стосунки чи перебувають в шлюбі і ті, хто не мають дітей. Не обов'язково у повному співпадінні цих параметрів.

Аналізуючи табл. 3.8, що стосується професійних предикторів емоційного вигорання в ІТ секторі, відкриває цілісну картину щодо впливу робочих умов на рівень вигорання працівників. Серед працівників, які постійно працюють з офісу високий рівень вигорання мають 7,69%, в ту саму чергу працівники які постійно працюють з дому або віддалено мають 16,67% на високому рівні вигорання, а ті хто поєднують віддалену роботу з офісною - 29,41%. По всім іншим рівням вигорання та показникам тих, хто взагалі не має

ознак вигорання є очевидним, що змішаний тип роботи найбільш схильний до розвитку емоційного вигорання та його більш тяжкого перебігу. Швидше за все це пов'язано із постійною зміною умов роботи та відсутністю стабільності.

Таблиця 3.8

Рівень емоційного вигорання за професійними предикторами

Предиктор	Рівні предиктора	Вигорання							
		Відсутнє		Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Форма роботи	Офіс	4	30,77%	4	30,77%	4	30,77%	1	7,69%
	Дім (віддалено)	11	30,56%	8	22,22%	11	30,56%	6	16,67%
	Змішано	7	20,59%	4	11,76%	13	38,24%	10	29,41%
Керівна роль	Так	9	25,71%	8	22,86%	13	37,14%	5	14,29%
	Ні	13	27,08%	8	16,67%	15	31,25%	12	25,00%
Робочий день	до 4 годин	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
	4-8 годин	11	29,73%	8	21,62%	12	32,43%	6	16,22%
	8-10 годин	9	24,32%	8	21,62%	11	29,73%	9	24,32%
	10-12 годин	1	16,67%	0	0,00%	3	50,00%	2	33,33%
	більше 12 годин	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
Зміна роботи (за останні 18 міс)	Так	14	34,15%	6	14,63%	14	34,15%	7	17,07%
	Ні	8	19,05%	10	23,81%	14	33,33%	10	23,81%
Рівень заробітної плати	\$0-500	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
	\$501-1000	5	50,00%	2	20,00%	2	20,00%	1	10,00%
	\$1001-3000	9	23,68%	9	23,68%	11	28,95%	9	23,68%
	\$3001 - 5000	5	20,00%	4	16,00%	10	40,00%	6	24,00%
	більше \$5000	2	25,00%	1	12,50%	4	50,00%	1	12,50%

Аналіз професійних предикторів (табл. 3.8) показав, що 37,14% ($n=13$) керівників відчувають середній рівень вигорання, тоді як 31,25% ($n=15$) працівників без керівної ролі мають середній рівень вигорання. Ці дані підкреслюють дуже слабку відмінність між схильністю до вигорання між

керівниками та фахівцями. Але так як високий рівень вигорання спостерігається у 25% (n=12) фахівців та 14,29% (n=5) керівників, можна припустити, що фахівці важче переносять вигорання.

Аналізуючи робочий день, видно, що очевидна тенденція в розвитку чи перебігу емоційного вигорання в залежності від тривалості робочого дня. Так, серед тих, хто працює 10-12 годин на добу відсоток осіб з високим вигоранням 33,33% (n=2), проти 24,32% (n=9), які працюють 8-10 годин на добу і ще нижчий показник високого рівня вигорання у тих, хто працює 4-8 годин (16,22%, n=6). Що свідчить про те, що навіть незначне перепрацювання може сприяти більшій схильності до прояву вигорання.

Протягом останніх 18 місяців серед тих, хто змінив роботу 17,07% (n=7) мають високий рівень вигорання, а 34,15% (n=14) взагалі не мають вигорання. В той самий час як у тих, хто не міняв роботу високий рівень вигорання є у 23,81% (n=10) працівників і тільки 19,05% (n=8) вигорання не мають взагалі. Це підтверджує, що професійні зміни можуть сприяти покращенню стану здоров'я працівників, знижуючи постійну присутність факторів стресу, які могли бути причиною вигорання. Але цей параметр потребує додаткового більш глибокого вивчення для з'ясування причин зміни роботи та передуючих тому обставин.

Важливим є також рівень заробітної плати. У категорії заробітної плати 1001-3000 дол. США найбільш поширеним є середній рівень вигорання — 28,95% (n=11), в той час як у вищих категоріях зарплати більше 5000 дол. США цей показник становить 50,00% (n=4). Це може свідчити про те, що вищі заробітки не завжди корелюють з меншим вигоранням, можливо через більші очікування та відповідальність, що лягають на працівників з високими доходами.

Загалом, ці дані вказують на складність взаємодії між професійними факторами та рівнем емоційного вигорання і демонструють, що формат роботи, керівна роль, тривалість робочого дня, зміни у роботі та рівень доходу, мають різну вагу у впливі на рівень вигорання серед працівників ІТ.

Частотний аналіз рівня емоційного вигорання працівників сфери ІТ та психологічні предиктори детально викладено в таблиці 3.9. Аналізуючи дані табл. 3.9 розглядаємо депресію, як предиктор емоційного вигорання, ми бачимо, що серед осіб з відсутністю депресії 47,37% (n=18), більшість мають низький рівень вигорання - 21,05% (n=8), в той час як 18,42% (n=7) мають середній рівень і 13,16% (n=5) високий рівень вигорання.

Таблиця 3.9

Рівень емоційного вигорання за психологічною групою предикторів

Предиктор	Рівні предиктора	Вигорання							
		Відсутнє		Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Депресія	Відсутня	18	47,37%	8	21,05%	7	18,42%	5	13,16%
	Легка депресія	3	15,00%	4	20,00%	11	55,00%	2	10,00%
	Помірна	0	0,00%	2	16,67%	6	50,00%	4	33,33%
	Середня	1	10,00%	2	20,00%	4	40,00%	3	30,00%
	Тяжка	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%
Тривожність	Відсутня	10	41,67%	4	16,67%	5	20,83%	5	20,83%
	Мінімальна	6	46,15%	4	30,77%	2	15,38%	1	7,69%
	Середня	6	20,69%	7	24,14%	13	44,83%	3	10,34%
	Помірна	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	3	37,50%
	Висока	0	0,00%	0	0,00%	4	44,44%	5	55,56%
Ознаки ПТСР	Є	0	0,00%	1	14,29%	2	28,57%	4	57,14%
	Немає	22	28,95%	15	19,74%	26	34,21%	13	17,11%

Серед тих, у кого легка депресія (15,00%, n=3), більшість мають середній рівень вигорання - 55,00% (n=11), а помірний рівень і високий рівень вигорання спостерігаються у 16,67% (n=2) та 10,00% (n=2) відповідно.

Для осіб зі середньою депресією 10,00% (n=1), 40,00% (n=4) мають середній рівень вигорання і 30,00% (n=3) високий. З отриманих результатів можна зробити висновок, що наявне вигорання не гарантує про можливість наявності у особи також депресії, але якщо у особи діагностовано важку депресію, то майже напевне можна говорити, що цей працівник також має і високий рівень вигорання.

Перейдемо до тривожності, учасники з мінімальною тривожністю (46,15%, n=6) переважно не мають вигорання, а низький рівень вигорання у 30,77% (n=4). Середній рівень вигорання мають 44,83% (n=13) осіб зі середньою тривожністю, а високий - 10,34% (n=3). Висока тривожність зустрічається у 55,56% (n=5) з високим рівнем вигорання та 50,00% (n=3) з помірним рівнем вигорання. Картина дуже подібна до депресії з точки зору взаємозв'язку з вигоранням, також наявність вигорання ще не свідчить про наявність тривожності, але при наявності високої тривожності майже напевно буде присутнє вигорання. Відмінність полягає в тому, що взаємозв'язок депресії та вигорання більший виражений.

В підсумку можна ще раз підтвердити, що спостерігається сильний зв'язок емоційного вигорання та депресії, при якому люди з депресією схильні до розвитку вигорання, при тому доволі стрімкого та важкого. Взаємозв'язок із тривожністю теж очевидний, але не такий різкий, як із депресією. Ознаки ПТСР вкотре виявились не суттєвим предиктором, зв'язку із емоційним вигоранням не виявлено.

3.3. Аналіз мотиваторів, стресорів, активностей для підтримки психологічного благополуччя та рекомендації з профілактики емоційного вигорання працівників сфери ІТ на його основі

Спираючись на дані зібрані шляхом нашого емпіричного дослідження ми також можемо проаналізувати взаємозв'язки професійних мотиваторів, стресорів, заходів психологічного благополуччя на фоні наявного чи відсутнього емоційного вигорання (табл.3.10). Також в ході аналізу ми можемо

виявити певні тенденції та зробити додаткові висновки для формування ефективних стратегій профілактики виникнення емоційного вигорання працівників сфери ІТ.

Таблиця 3.10

Розподіл мотиваторів, стресорів та активностей для підтримки психологічного благополуччя

Категорії профілактичних активностей	Є Вгорання		Немає вигорання	
	n	%	n	%
	61	73,49%	22	26,51%
Активності для підтримки психологічного благополуччя				
Займаюся спортом	33	54,10%	14	63,64%
Правильне харчування та достатній сон	31	50,82%	5	22,73%
Спілкуюсь з друзями	32	52,46%	14	63,64%
Тримаю баланс між роботою та відпочинком	24	39,34%	14	63,64%
Звертаюся за професійною психологічною підтримкою	27	44,26%	3	13,64%
Займаюся творчістю	15	24,59%	4	18,18%
Подорожую	18	29,51%	8	36,36%
Займаюся благодійністю	20	32,79%	7	31,82%
Ізольуюсь від інформації про війну	22	36,07%	6	27,27%
Займаюся медитативними практиками	9	14,75%	3	13,64%
Займаюся навчанням і саморозвитком	20	32,79%	12	54,55%
Залишаю час для себе і турботи про себе	29	47,54%	10	45,45%
Вільний час проводжу із сім'єю і друзями	30	49,18%	15	68,18%
Нічого із переліченого	0	0,00%	0	0,00%
Мотиватори				
Саморозвиток і покращення навичок	36	59,02%	17	77,27%
Самореалізація	37	60,66%	15	68,18%
Забезпечення себе і своєї родини	53	86,89%	16	72,73%
Сприяння розвитку компанії або організації	16	26,23%	7	31,82%
Визнання і подяка від колег та начальства	17	27,87%	6	27,27%
Фінансова винагорода та бонуси	40	65,57%	14	63,64%
Цікавість до обраної професії або галузі	25	40,98%	18	81,82%
Задоволення від досягнень та результатів роботи	41	67,21%	16	72,73%
Соціальні аспекти та взаємодія з колегами	18	29,51%	5	22,73%

Продовження Таблиці 3.10

Цінність власного внеску у суспільство або громадську справу	6	9,84%	5	22,73%
Залученість у розвиток економіки країни	14	22,95%	7	31,82%
Інше:		0,00%		0,00%
Стресори				
Звук повітряної тривоги	11	18,03%	1	4,55%
Звуки вибухів	25	40,98%	10	45,45%
Перебої з електропостачанням та зв'язком	29	47,54%	12	54,55%
Перегляд і обговорення новин в інфопросторі	28	45,90%	5	22,73%
Страх за життя і здоров'я близьких	29	47,54%	11	50,00%
Страх за власне життя і безпеку	17	27,87%	7	31,82%
Страх втратити роботу	16	26,23%	3	13,64%
Недостатність матеріального забезпечення	10	16,39%	2	9,09%
Втома і знижена концентрація уваги	48	78,69%	7	31,82%
Постійне очікування, що щось станеться	26	42,62%	7	31,82%
Відсутність цінності у робочому процесі	15	24,59%	1	4,55%
Незручний робочий простір	4	6,56%	0	0,00%
Проблеми в комунікації із колегами та/або керівництвом	11	18,03%	2	9,09%
Відсутність розвитку	14	22,95%	5	22,73%
Ніякі, я вмю абстрагуватись від зовнішніх подразників під час роботи	3	4,92%	1	4,55%

Перш за все, для значної кількості працівників з емоційним вигоранням важливо "Забезпечення себе і своєї родини" з показником 86,89% (n=53), що є найвищим серед усіх мотиваторів цієї групи. Це може свідчити про те, що фінансова стабільність та забезпечення є ключовими факторами, які можуть зменшити відчуття вигорання. Це також підтверджується тим, що 65,57% (n=40) вмотивовані до роботи через "Фінансову винагороду та бонуси". Хоча в той самий час, вони мають високий нематеріальний показник мотивації "Задоволення від досягнень та результатів роботи" 67,21% (n=41). В порівняльній групі із тих, хто не має вигорання (а їх майже втричі менше, ніж тих, хто мають вигорання різного рівня) матеріальні показники теж присутні

на високому рівні. Але вони не головні, так як 77,27% (n=17) це Саморозвиток і покращення навичок, 81,82% (n=18), Цінність власного внеску у суспільство 22,73% (n=5) та Залученість у розвиток економіки країни 31,84% (n=7), що вище, ніж ті самі показники у групи з вигоранням.

Слідом за цим, "Самореалізація" також є значущим фактором, оціненим 60,66% (n=37) працівників з вигоранням. Це вказує на те, що можливість особистісного зростання та досягнення професійних цілей є важливою для підтримки психологічного добробуту.

"Саморозвиток і покращення навичок" було важливим для 59,02% (n=36) осіб з вигоранням, що підкреслює значення особистісного зростання та неперервної освіти.

На противагу цьому, "Сприяння розвитку компанії або організації" є менш значущим, залучивши увагу лише 26,23% (n=16) працівників з вигоранням. Це може вказувати на те, що особисті мотиватори мають більше значення для працівників, ніж організаційні цілі, коли йдеться про управління емоційним вигоранням.

Цікаво, що у групі без вигорання мотиватори мають вищі показники, що може свідчити про те, що здорові мотиваційні чинники можуть допомогти запобігти вигоранню. Зокрема, "Саморозвиток і покращення навичок" має високий показник 77,27% (n=17), "Самореалізація" — 68,18% (n=15), а "Забезпечення себе і своєї родини" — 72,73% (n=16).

Аналізуючи блок "Стресори", який містить дані про чинники, що відволікають та потенційно сприяють емоційному вигоранню працівників сфери ІТ, можна виявити кілька трендів. Серед працівників, які відчувають емоційне вигорання, найбільш впливовим стресором є "Перебої з електропостачанням та зв'язком", з показником 47,54% (n=29). Це вказує на значний вплив інфраструктурних перешкод на робочий процес та психологічний стан працівників. Для порівняння цей самий показник у працівників, які не мають вигорання навіть вищий - 54,55%, що загалом підтверджує істотність і розповсюдженість цього стресору не залежно від

рівня вигорання. Хоч для тих, хто його має імовірно цей стресор може принести більше шкоди.

"Перегляд і обговорення новин в інфопросторі" з часткою 45,90% (n=28). Це підкреслює, що інформаційне перенасичення та постійне занурення в новинний потік можуть сприяти відчуттю емоційного вигорання. У групи без вигорання цей показник вдвічі менший.

"Звуки вибухів" також є значним стресором, вказаним 40,98% (n=25) респондентів з вигоранням, що відображає вплив зовнішніх стресорів на робочий стан і добробут. На противагу цьому, "Звук повітряної тривоги" був вказаний значно меншою кількістю працівників з вигоранням, складаючи 18,03% (n=11). Це може свідчити про те, що хоча це є стресовим фактором, його вплив на роботу може бути меншим порівняно з іншими стресором. А в групі без вигорання він в 4,5 рази менший, тобто взагалі не суттєвий, навіть незважаючи на природу його походження. Це може говорити про високу адаптивність групи без вигорання до складних умов роботи під час війни. Цікавим є, що показник "Незручний робочий простір" майже не має значення для обох груп, що розходиться із загальноприйнятим упередженнями про важливість забезпечення працівників сучасним офісом. З іншої сторони це порівняння відбувається в умовах війни, коли інші фактори, мають значно більшу вагу, ніж ті, які мали значення у мирний час.

Загальний аналіз показує, що інфраструктурні перешкоди та інформаційне перенасичення є значними стресором, які можуть впливати на емоційне вигорання працівників. В той же час, сигнали безпосередньої небезпеки, хоча й є стресовими, можуть мати менший безпосередній вплив на робочий процес у порівнянні з більш повсякденними стресорами.

Аналіз блоку "Заходи психологічного добробуту" виявляє цікаві закономірності у відповідях працівників сфери ІТ, які відчувають емоційне вигорання, порівняно з тими, хто його не відчуває. "Займаюсь спортом" є найпопулярнішою активністю серед обох груп, з показниками 54.10% (n=33) у групі з вигоранням та 63.64% (n=14) у групі без вигорання. Це підтверджує,

що фізичні вправи важливі для психологічного добробуту незалежно від стану вигорання.

Серед працівників, які відчують вигорання, "Спілкуюсь з друзями" та "Тримаю баланс між роботою та відпочинком" мають високі показники (відповідно 52.46%, n=32 та 39.34%, n=24). Це вказує на важливість соціальної підтримки та робочого балансу для управління стресом.

"Звертаюсь за професійною психологічною підтримкою" є більш поширеною серед тих, хто відчуває вигорання (44.26%, n=27), ніж у тих, хто не відчуває вигорання (13.64%, n=3), підкреслюючи потребу в професійній допомозі серед тих, хто зіткнувся з вигоранням. І це також є хорошим показником по свідомому пошуку шляхів покращення свого психічного здоров'я та вирішення проблеми вигорання. Так як загальна статистика говорить, що лише 6% українців звертаються за професійною психологічною підтримкою.

"Займаюсь творчістю", "Подорожую", "Займаюсь благодійністю" та інші заходи мають помірну популярність серед осіб з вигоранням, з показниками від 24.59% до 32.79%, що свідчить про різноманітність засобів, які люди використовують для підтримки свого добробуту.

Однак, "Вільний час проводжу із сім'єю і друзями" має високий показник у групі без вигорання (68.18%, n=15), що може вказувати на його важливість для попередження емоційного вигорання.

З цих даних можна зробити висновок, що активності, які включають фізичні вправи, соціальне взаємодіяння та особистісний розвиток, є ключовими для підтримки психологічного добробуту працівників сфери ІТ. Також професійна психологічна підтримка та взаємодія з близькими важливі для тих, хто стикається з вигоранням.

Спираючись на дані отримані в ході дослідження та їх аналіз стає можливим сформулювати рекомендації з профілактики емоційного вигорання працівників сфери ІТ. Зважаючи на те, що дослідження проводиться за умов війни і те, що цей стресор безумовно сильно і негативно впливає на зростання

емоційного вигорання населення загалом і працівників сфери ІТ зокрема, цей параметр також взятий до уваги.

В ході аналізу було підтверджено, що існує чимало предикторів емоційного вигорання, серед яких: депресія, тривожність, стать (жінки), нестабільність (вимушені переміщення, відсутність фіксованої робочої зони), понаднормова робота і високий рівень доходу. В тому числі ми виявили інші предиктори, які потребують додаткового вивчення: зміна роботи і наявність (або відсутність дітей). Найбільш сильна кореляція і вплив на емоційне вигорання саме у психологічних предикторів - депресія та тривожність.

Важливо також пам'ятати, що емоційне вигорання не є хворобою чи вадою психіки, а це окупаційний синдром, тобто психологічний стан, який виникає внаслідок тривалих ускладнених зовнішніх умов виконання роботи (серед яких в тому числі можуть бути психологічні причини). Але так само, як і у випадку депресії чи тривожності, психіка має здатність давати опір стресорам та пластично реагувати на них. Для цього важливо профілактично вживати заходів для укріплення не лише психіки, але і тіла. Так як саме реакція нашого тіла на стреси запускає фізичну, а потім і психічну реакцію, яка згодом може призвести до порушень психічного здоров'я. Всі зібрані рекомендації з профілактики можна умовно розділити на 3 блоки:

1) Фізична профілактика:

- Дотримання графіку відпочинку та активності - сон, харчування та спорт.
- Збалансоване регулярне фізичне навантаження має позитивний вплив на зміцнення не лише тіла, але і психічних реакцій на зовнішні стресори.

2) Психологічна профілактика:

- Формування сенсів і опор. Тобто розуміти, що вас мотивує і додає сил та для чого ви це робите (наприклад для чого виконуєте цю роботу).
- Уникання очевидних стресорів. У кожного вони можуть бути індивідуальні, але є загально доведені групи стресорів, які з високою ймовірністю можуть сприяти формуванню емоційного вигорання, це:

безперервне перебування в новинному інфо-просторі, перевантаження (психічне і фізичне).

- Отримання соціальної підтримки. Підтверджено, що ті хто мають розвинене соціальне коло підтримки (друзі, родина, психолог, і т.д) мають кращий опір психіки та легше переносять стреси. Важливо, щоб соціальне коло саме не було джерелом стресу, так як часто люди, які постійно перебувають серед інших надаючи підтримку виявляються в максимальній зоні ризику формування емоційного вигорання.
- Звернення за професійною психологічною допомогою в кризових ситуаціях. Підтверджено, що своєчасно отримана психологічна допомога знижує ймовірність можливого розвитку депресії, тривожності та інших порушень психічного захворювання, або робить їх перебіг та лікування легшими та швидшими.
- Навчання та саморозвиток є сильними мотиваторами та ефективною профілактикою емоційного вигорання. В тому числі, в тяжкі стресові періоди це може ефективно відволікати від емоційних переживань, створювати нові сенси і опори. Але важливо, щоб це не було додатковим фактором перенавантаження. Якщо людина вже в стані фізичного або емоційного виснаження, додаткове навантаження від навчання може мати зворотну дію.
- Усвідомлення власних потреб і можливостей.

3) Професійна профілактика:

- Дотримання балансу в тривалості робочого дня.
- Регулярний відпочинок.
- Стабільне місце для виконання роботи (дім чи офіс). В умовах зовнішньої нестабільності, змішана форма роботи може стати додатковим стресором від постійної зміни місця роботи.
- Критичне оцінювання умов роботи. Важливо проговорювати із керівництвом можливості покращення цих умов, для зниження ризику емоційного вигорання. Якщо ж це не можливо тоді варто критично

оцінити чи дійсно умови цієї роботи співставні з ризиками для психічного здоров'я.

Висновки до розділу 3

1. Було встановлено рівень емоційного вигорання досліджуваної вибірки. Згідно з даними, з 83 респондентів, які брали участь у дослідженні, не мають ознак емоційного вигорання 26,51% (n=22), тоді як більшість - 73,49% (n=61) зазнають емоційного виснаження. Це вказує на те, що значна частина вибірки стикається з високим рівнем емоційного вигорання - 54,22% мають середній та високий рівні емоційного вигорання. 80% із них - жінки. Значна частка респондентів виявила ознаки емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття особистих досягнень, що може мати негативні наслідки для їхнього психологічного благополуччя та професійної ефективності.

2. Встановлено чіткий зв'язок між емоційним вигоранням та показниками психічного здоров'я, зокрема тривожністю та депресією. 54,22% дослідженої вибірки мають ознаки тривожності та 71% - депресії. Існує статистично значуща різниця між балами емоційного вигорання та депресії ($t = 8.622$, $p < 0.001$), а також між емоційним вигоранням та тривожністю ($t = 8.117$, $p < 0.001$), що вказує на сильний зв'язок між цими параметрами психічного здоров'я та емоційним вигоранням. Визначено та статистично підтверджено, що ознаки ПТСР не мають статистично значущого впливу на рівень вигорання працівників в сфері ІТ. Загальні результати кореляційного аналізу демонструють, що емоційне вигорання сильно пов'язане з депресією та тривожністю, та що ці стани можуть взаємно посилювати один одного. Існує значуща позитивна кореляція між емоційним вигоранням і депресією (Pearson's $r = 0.580$, $p < 0.001$), що вказує на те, що вищі бали емоційного вигорання збігаються з вищими балами депресії. Аналогічна ситуація з тривожністю (Pearson's $r = 0.441$, $p < 0.001$), де вищі бали тривожності корелюють з вищими балами емоційного вигорання. Водночас, вищі рівні

емоційного вигорання мають тенденцію знижувати сприйняття власної продуктивності.

3. Для визначення взаємозв'язків рівнів емоційного вигорання з психологічними предикторами було застосовано регресійний аналіз. Він виявив, що депресія та тривожність значною мірою сприяють зростанню рівня емоційного вигорання. Депресія має найвищий коефіцієнт оцінки (0.9029), що свідчить, що депресія має найбільший вплив на емоційне вигорання. Статистично значущий ($p < 0.001$), тобто є дуже низькою ймовірність того, що вплив депресії на емоційне вигорання є випадковим. Тривожність є значущим предиктором, і це свідчить про те, що тривога помітно впливає на емоційне вигорання. Виявлено та проаналізовано також соціально-демографічні та професійні предиктори, серед яких вік, стать, сімейний стан, наявність дітей, факт зміни роботи, формат роботи та рівень заробітної плати сприяють зростанню (або зниженню) рівня емоційного вигорання. Детальний статистичний аналіз підтверджує вплив цих факторів на емоційне вигорання працівників сфери ІТ.

4. Було проведено аналіз мотиваторів та стресорів, що впливають на психологічне благополуччя працівників сфери ІТ. Залежно від рівня емоційного вигорання, різні аспекти робочого середовища та особистісні фактори можуть сприяти або перешкоджати досягненню психологічного добробуту. Найбільш ефективною є фізична профілактика (достатній сон, дотримання графіку дня та регулярні фізичні навантаження), психологічна профілактика, яка включає багато факторів (отримання професійної психологічної допомоги в кризових ситуаціях, формування опор і сенсів, навчання та саморозвиток, соціальна підтримка) та професійна профілактика, яка здебільшого орієнтована на критичне оцінювання умов роботи та дотримання балансу в усьому (тривалість робочого дня, відпочинок, прийняття рішення про зміну роботи).

ВИСНОВКИ

1. В даному дослідженні ми встановлюємо психологічні предиктори емоційного вигорання працівників сфери ІТ, для цього було використано цілісний підхід до діагностики параметрів психічного здоров'я та емоційного вигорання. Важливість цього аспекту була зумовлена посиленням професійного тиску та стресу, що виникають через сучасні умови роботи та суспільні виклики, зокрема через війну в Україні, яка значно погіршує психічний стан громадян. Сучасні дослідження психічного здоров'я українців у умовах війни підтверджують зниження психічного благополуччя та зростання рівня емоційного вигорання, враховуючи збільшення професійного тиску, що є логічним наслідком загострення стресових факторів у суспільстві. Таким чином, було виявлено, що емоційне вигорання тісно пов'язане з психічним станом працівників, а статистичний та кількісний аналіз підтвердив цей зв'язок.

2. Вибірка з 83 ІТ працівників, з яких 73,49% становили жінки та 93% були у віці від 18 до 39 років, підкреслює молодість і гендерну неоднорідність цієї професійної групи. Значна частина респондентів (77%) знаходилася в Україні, країні, що зіткнулася зі значними суспільними змінами та військовими діями, що може і впливає на психічний стан працівників. Більшість працюють або віддалено, або змішано, часто перевищуючи 8 годин роботи на день, що підсилює робочі навантаження, стрес та втому.

3. Гіпотеза про високий рівень емоційного вигорання серед ІТ працівників, пов'язана з умовами роботи та специфікою діяльності, була підтверджена наявним емоційним вигоранням у переважної частки дослідницької вибірки. Діагностика емоційного вигорання, тривожності, депресії, та ознак ПТСР виявила тривожні тенденції: більше 70% ІТ працівників відчувають емоційне вигорання, 54% — тривожність, 71% — депресію, та 8% мають ознаки ПТСР. Ці дані можуть вказувати на вплив не

лише професійних, але й зовнішніх чинників, зокрема війни, на стан психічного здоров'я та рівень емоційного вигорання працівників сфери ІТ.

4. Статистичний та кількісний аналіз підтвердив існування тісного зв'язку між емоційним вигоранням та станом психічного здоров'я, зокрема між депресією та вигоранням, де кореляція виявилася найсильнішою. Аналіз психологічних, соціально-демографічних та професійних предикторів вказав на низку значущих факторів, які сприяють вигоранню: депресія, тривожність, формат роботи (офісна, віддалена, змішана), стать (зокрема жінки), рівень доходу, вимушене переміщення, та зміна роботи. З чого можна зробити висновок, що працівники сфери ІТ із депресією та/або тривожністю майже напевно матимуть емоційне вигорання. В тому числі жінки більш схильні до вигорання, а також працівники які працюють за змішаним типом роботи. Додатковими предикторами, які потребують більш глибокого вивчення виявились рівень доходу (працівники з більшим доходом мають вищу рівень вигорання) та факт зміни роботи (працівники, які міняли роботу мають менші шанси на емоційне вигорання, в особливості, якщо ця зміна роботи була добровільна та орієнтована на пошук кращих умов), наявність дітей та стосунків (працівники, які мають стосунки з більшою ймовірністю матимуть емоційне вигорання, але самотні важче його переносять; відсутність дітей демонструє вищу ймовірність емоційного вигорання).

5. На базі отриманих даних було сформовано рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання. Вони охоплюють широкий спектр заходів: від організаційних змін, що спрямовані на зниження навантаження та підвищення ресурсів, до психологічної підтримки та розвитку стратегій самопомоги. Це дослідження підкреслює необхідність комплексного підходу до вирішення проблеми вигорання, що включає увагу до індивідуальних потреб працівників, а також оцінку та оптимізацію робочого середовища та корпоративної культури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Борисюк, О. М., Клюка, А. І. (2022). Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління в умовах війни. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*, (1), 10–16. <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2022-1-2>
2. Вовк, О. (2021). Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. *Психологічне здоров'я*, (1), 6–18. <https://doi.org/10.32689/2663-0672-2021-1-1>
3. *Вплив війни та професії для відновлення України*. (2023) Career Hub. <https://careerhub.in.ua/future-of-work-vplyv-vijny-ta-profesiyi-dlya-vidnovlennya-ukrayiny/>
4. В.Ю Петрище, М. Л. (2012). Психологу для роботи. Діагностичні методики: Збірник (2-ге вид.). Олександрії Гаркуші.
5. *Економічна правда*. (2023, 8 червня). *Робоча сила в Україні: Як війна впливає на її майбутнє?* <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951/>
6. Кутузова, Н. (2019). Психологічні особливості емоційного вигорання працівників в ІТ сфері [Неопубл. автореф. магістерська робота]. Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя.
7. Максимчук, К., & Подкоритова, Л. (2021). Особливості емоційного вигорання працівників іт-сфери як представників професій суб'єкт-об'єктного типу. *Psychology Travelogs*, (2), 107–116. <https://doi.org/10.31891/pt-2021-2-10>
8. *Опитування щодо впливу війни на підходи до управління людським капіталом*. (2022) Deloitte, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/AmCham-Deloitte-Survey-on-impact-of-war-on-НС_UKR.pdf

9. *Оцінка впливу війни на людей. (2023)* Організація Об'єднаних націй та інші, 2023.
10. *Підтримка ментального здоров'я в часи війни. (2023, 27 червня).* Національний інститут стратегічних досліджень.
<https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/pidtrymka-mentalnoho-zdorovy-a-v-chasy-viynu>
11. *Професійне вигорання в IT: Поради та тест, як впоратись з вигоранням | IAMPM. (2022, 1 лютого).* IAMPM.
<https://iampm.club/ua/blog/yak-vporatisya-z-profesijnim-vigorannjam-v-it-poradi-ta-test/>
12. *Професійне вигорання працівників благодійного сектору. (2023).* Zagoriy Foundation.
https://zagoriy.foundation/wp-content/uploads/2023/03/profesijne_vygorannya_a_praczivnykiv_blagodijnogo_sektoru_skorochena-versiya.pdf
13. *Україна: Гуманітарне реагування у 2023 році. (б. д.).* Situation Reports.
<https://reports.unocha.org/uk/country/ukraine>
14. *Фактор успіху. 8 лідерів українського IT бізнесу про результати 2022-го та те, куди рухатиметься ринок — forbes.ua. (2023, 28 лютого).* Forbes.ua | Бізнес, мільярдери, новини, фінанси, інвестиції, компанії.
<https://forbes.ua/innovations/faktor-uspikhu-visim-lideriv-ukrainskogo-it-biznesu-pro-rezultati-2022-go-i-te-kudi-rukhatimetsya-rinok-28022023-11995>
15. *Як війна змінила мене та країну. Підсумки року. (2023).* Соціологічна група "Рейтинг"
https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rating_war_changed_me_and_the_country_february_2023.pdf
16. *Як IT-індустрія розвиває інші галузі економіки у 2022 році. (б. д.).* finance.ua.
<https://finance.ua/ua/goodtoknow/jak-it-industrija-rozvyvae-inshi-galuzi-ekonomiky>

17. Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 51–57. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>
18. Aksoy, C., & Yalçınsoy, A. (2018). Investigation of the relationship between job performance, burnout and workaholism. *Journal of Business Research - Turk*, 10(3), 53–64. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.462>
19. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
20. Barlow, D. H. (2002). *Anxiety and its disorders: The nature and treatment of anxiety and panic (2-ге вид.)*. Guilford Press.
21. Ben Wigert and Sangeeta Agrawal. (2018, 12 липня). Employee burnout, part 1: The 5 main causes. Gallup.com. <https://www.gallup.com/workplace/237059/employee-burnout-part-main-causes.aspx>
22. Boris Groysberg Jeremiah Lee Jesse Price and J. Yo-Jud Cheng. (2018, лютий). The leader's guide to corporate culture. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2018/01/the-leaders-guide-to-corporate-culture>
23. Burnout and mental health issues at work » Efectio. (б. д.). Efectio » Company Culture Management. <https://efectio.com/en/burnout-and-mental-health-issues-at-work/>
24. Burn-out an "occupational phenomenon": International classification of diseases. (2019, 28 травня). World Health Organization (WHO). <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
25. Burnout predictors. (2014). *Nature*, 508(7497), 557. <https://doi.org/10.1038/nj7497-557b>

26. A case study on the relationship between organizational culture, knowledge sharing and job performance of bank employees. (2023). *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*. <https://doi.org/10.33168/jliss.2023.0209>
27. Cavanaugh, K. J., Lee, H. Y., Daum, D., Chang, S., Izzo, J. G., Kowalski, A., & Holladay, C. L. (2020). An examination of burnout predictors: Understanding the influence of job attitudes and environment. *Healthcare*, 8(4), 502. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040502>
28. Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
29. Choudhary, N., Naqshbandi, M. M., Philip, P. J., & Kumar, R. (2017). Employee job performance. *Journal of Management Development*, 36(8), 1087–1098. <https://doi.org/10.1108/jmd-10-2016-0195>
30. Chudzicka-Czupala, A., Hapon, N., Chiang, S.-K., Żywiołek-Szeja, M., Karamushka, L., Lee, C. T., Grabowski, D., Paliga, M., Rosenblat, J. D., Ho, R., McIntyre, R. S., & Chen, Y.-L. (2023). Depression, anxiety and post-traumatic stress during the 2022 Russo-Ukrainian war, a comparison between populations in Poland, Ukraine, and Taiwan. *Scientific Reports*, 13(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-023-28729-3>
31. Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96–107. <https://doi.org/10.1037/a0035062>
32. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
33. Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1979962>

34. Depression rates by country 2023. (WHO). World Population by Country 2023 (Live). <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/depression-rates-by-country>
35. Diagnostic and statistical manual of mental disorders : DSM-5 - 5. ed. (2013). American Psychiatric Association.
36. Égert, B., & de la Maisonneuve, C. (2023). The impact of the war on human capital and productivity in Ukraine. *Policy Studies*, 1–11. <https://doi.org/10.1080/01442872.2023.2288687>
37. Falcone, P. (2005). 2600 phrases for effective performance reviews: Ready-to-use words and phrases that really get results. AMACOM/American Management Association.
38. Foo, C. Y. S., Verdeli, H., & Tay, A. K. (2021). Humanizing work: Occupational mental health of humanitarian aid workers. *The SAGE handbook of organizational wellbeing* (c. 318–338). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781529757187.n21>
39. Freudenberger, H. J. (1986). The issues of staff burnout in therapeutic communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 18(3), 247–251. <https://doi.org/10.1080/02791072.1986.10472354>
40. Freudenberger on staff burnout. (1976). *The American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 3(1), 49. <https://doi.org/10.3109/00952997609023952>
41. Gorji, M. (2011). The effect of job burnout dimension on employees' performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 243–246. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.43>
42. Grupe, D. W., & Nitschke, J. B. (2013). Uncertainty and anticipation in anxiety: An integrated neurobiological and psychological perspective. *Nature Reviews Neuroscience*, 14(7), 488–501. <https://doi.org/10.1038/nrn3524>
43. Hughes, D., & Humphrey, J. (2021). *High performance: Lessons from the best on becoming your best*. Penguin Random House.

44. Jachens, L. (2019). Humanitarian aid workers' mental health and duty of care. *Europe's Journal of Psychology*, 15(4), 650–655. <https://doi.org/10.5964/ejop.v15i4.2221>
45. Job search: How the labour market in Ukraine has changed during the war and what will happen afterwards. (2023, 19 травня). Visit Ukraine - RULES OF SAFE VISIT TO UKRAINE. https://visitukraine.today/blog/1872/job-search-how-the-labour-market-in-ukraine-has-changed-during-the-war-and-what-will-happen-afterwards#google_vignette
46. Kacmar, K. M., Collins, B. J., Harris, K. J., & Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and job performance: The role of the perceived work environment. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1572–1580. <https://doi.org/10.1037/a0017498>
47. Karakuts, A. (2023, травень). Future of Ukraine workforce report. Центр прикладних досліджень - соціологічні та маркетингові опитування. <https://cpd.com.ua/future-of-ukraine-workforce.pdf>
48. Kelly, J. (2022, 14 квітня). 98% of HR professionals are burned out, study shows. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2022/04/14/98-of-human-resources-professionals-are-burned-out-study-shows/?sh=1f02553e6c02>
49. Kim, Y., & Hur, Y. (2017). Factors affecting job and workplace satisfaction of information communication technology workers. *Asia-Pacific Journal of Psychology and Counseling*, 1(1), 15–22. <https://doi.org/10.21742/apjpc.2017.1.1.03>
50. Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
51. Kumaresan, A., Suganthirababu, P., Srinivasan, V., Vijay Chandhini, Y., Divyalaxmi, P., Alagesan, J., Vishnuram, S., Ramana, K., & Prathap, L.

- (2022). Prevalence of burnout syndrome among Work-From-Home IT professionals during the COVID-19 pandemic. *Work*, 71(2), 379–384. <https://doi.org/10.3233/wor-211040>
52. Kurapov, A., Kalaitzaki, A., Keller, V., Danyliuk, I., & Kowatsch, T. (2023). The mental health impact of the ongoing Russian-Ukrainian war 6 months after the Russian invasion of Ukraine. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2023.1134780>
53. Kwag, S.-H., & Kim, M.-H. (2011). The study on the effects of organizational members job burnout. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 7(7). <https://doi.org/10.19030/jber.v7i7.2315>
54. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Y Research in occupational stress and well-being* (c. 91–134). Emerald (MCB UP). [https://doi.org/10.1016/s1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/s1479-3555(03)03003-8)
55. Lim, I. C. Z. Y., Tam, W. W. S., Chudzicka-Czupala, A., McIntyre, R. S., Teopiz, K. M., Ho, R. C., & Ho, C. S. H. (2022). Prevalence of depression, anxiety and post-traumatic stress in war- and conflict-afflicted areas: A meta-analysis. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.978703>
56. Lupien, S. J., Juster, R.-P., Raymond, C., & Marin, M.-F. (2018). The effects of chronic stress on the human brain: From neurotoxicity, to vulnerability, to opportunity. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 49, 91–105. <https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2018.02.001>
57. Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. *Y Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology*. (c. 53–75). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10056-004>
58. Maslach, C. (1996). *Maslach burnout inventory manual (3-ге вид.)*. Consulting Psychologists Press.

59. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
60. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016a). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
61. Maslow, A. H. (2013). *Theory of human motivation*. Start Publishing LLC.
62. Maudgalya, T., Wallace, S., Daraiseh, N., & Salem, S. (2006). Workplace stress factors and ‘burnout’ among information technology professionals: A systematic review. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 285–297. <https://doi.org/10.1080/14639220500090638>
63. *Mental health in Ukraine*. Heal Traumas Int'l, 2023.
64. Nagaraj, K., & Mahadevan, A. (2015). A review on the factors leading to employee burnout in it sector. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(2), 334–343. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2015.04/v3.iss1/334.343>
65. Nerissa Vallo and Pfano Mashau. (2020, 18 грудня). The impact of working hours on employee productivity case study of sabertek ltd, south africa. *Allied Business Academies*. <https://www.abacademies.org/articles/the-impact-of-working-hours-on-employee-productivity-case-study-of-sabertek-ltd-south-africa-9890.html>
66. Nixdorf, I., Beckmann, J., & Nixdorf, R. (2020). Psychological predictors for depression and burnout among German junior elite athletes. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00601>
67. Overview of the general anxiety disorder-7 (GAD-7) assessment - the human condition. (2021, 27 січня). *The Human Condition*. <https://thehumancondition.com/general-anxiety-disorder-7-gad7-assessment/>
68. Pan, G. (2017). The effects of burnout on task performance and turnover intention of new generation of skilled workers. *Journal of Human Resource*

and Sustainability Studies, 05(03), 156–166.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.53015>

69. Pavlova, I., Graf-Vlachy, L., Petrytsa, P., Wang, S., & Zhang, S. X. (2022). Early evidence on the mental health of Ukrainian civilian and professional combatants during the Russian invasion. *European Psychiatry*, 65(1).
<https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2022.2335>
70. Phq-9. (2011). *Y Encyclopedia of clinical neuropsychology* (c. 1941). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3_5316
71. Poulouse, B. (2023). Study of burnout and turnover intention among IT sector employees with reference to work from home during pandemic. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4430176>
72. Raju, A., Nithiya, D., & Tipandjan, A. (2022). Relationship between burnout, effort-reward imbalance, and insomnia among Informational Technology professionals. *Journal of Education and Health Promotion*, 11(1), 296.
https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_1809_21
73. Randall, M., & Scott, W. A. (1988). Burnout, job satisfaction, and job performance. *Australian Psychologist*, 23(3), 335–347.
<https://doi.org/10.1080/00050068808255616>
74. Rodriguez, S. Y. S., & Carlotto, M. S. (2017). Predictors of burnout syndrome in psychologists. *Estudos de psicologia (campinas)*, 34(1), 141–150.
<https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100014>
75. Rojas, S. M., Bujarski, S., Babson, K. A., Dutton, C. E., & Feldner, M. T. (2014). Understanding PTSD comorbidity and suicidal behavior: Associations among histories of alcohol dependence, major depressive disorder, and suicidal ideation and attempts. *Journal of Anxiety Disorders*, 28(3), 318–325. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2014.02.004>
76. Shoman, Y., El May, E., Marca, S. C., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M. D., Caglayan, C., Cheptea, D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., McElvenny, D. M., Mediouni, Z., Mehlum, I. S., Mijakoski, D., Minov, J., van der Molen, H. F., Nena, E., Otelea, M., & Canu, I. G. (2021). Predictors of occupational

- burnout: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 9188. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179188>
77. Weiss, S. S., Weiss, L., Clayton, R., Ruble, M. J., & Cole, J. D. (2023). The relationship between pharmacist resilience, burnout, and job performance. *Journal of Pharmacy Practice*, 089719002311648. <https://doi.org/10.1177/08971900231164886>
78. World Health Organization. (б. д.). International classification of diseases 11th revision. ICD-11. <https://icd.who.int/en>
79. Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 491–499. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199709\)18:5%3C491::aid-job804%3E3.0.co;2-i](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199709)18:5%3C491::aid-job804%3E3.0.co;2-i)
80. Yottabyte. (2023, 4 травня). Managing stress and burnout in the high-pressure world of IT. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/managing-stress-burnout-high-pressure-world-yotta-byte/>
81. Young, H. (2015, 23 листопада). Guardian research suggests mental health crisis among aid workers. *the Guardian*. <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/nov/23/guardian-research-suggests-mental-health-crisis-among-aid-workers>
82. Zasiékina, L., Zasiékin, S., & Kuperman, V. (2023). Post-traumatic stress disorder and moral injury among Ukrainian civilians during the ongoing war. *Journal of Community Health*. <https://doi.org/10.1007/s10900-023-01225-5>
83. Zaza, S., Riemenschneider, C., & Armstrong, D. J. (2021). The drivers and effects of burnout within an information technology work context: A job demands-resources framework. *Information Technology & People*. <https://doi.org/10.1108/itp-01-2021-0093>

Додаток А
Таблиця А.1

Кореляційна матриця

Correlation Matrix

			Emo Burnout (score)	Depression (score)	Anxiety (score)	PTSD (score)	Performance (score)
Emo (score)	Burnout	Pearson's r	—				
		df	—				
		p-value	—				
		Spearman's rho	—				
		df	—				
		p-value	—				
		Kendall's Tau B	—				
		p-value	—				
Depression (score)		Pearson's r	0.580	—			
		df	81	—			
		p-value	< .001	—			
		Spearman's rho	0.530	—			
		df	81	—			
		p-value	< .001	—			
		Kendall's Tau B	0.427	—			
		p-value	< .001	—			
Anxiety (score)		Pearson's r	0.441	0.428	—		
		df	81	81	—		
		p-value	< .001	< .001	—		
		Spearman's rho	0.413	0.387	—		
		df	81	81	—		
		p-value	< .001	< .001	—		
		Kendall's Tau B	0.330	0.316	—		
		p-value	< .001	< .001	—		
PTSD (score)		Pearson's r	0.097	0.100	0.017	—	
		df	81	81	81	—	
		p-value	0.385	0.368	0.880	—	
		Spearman's rho	0.026	0.065	-0.049	—	
		df	81	81	81	—	
		p-value	0.812	0.559	0.659	—	

Performance (score)	Kendall's Tau B	0.017	0.057	-0.034	—	—
	p-value	0.845	0.527	0.704	—	—
	Pearson's r	-0.457	-0.235	-0.111	-0.145	—
	df	81	81	81	81	—
	p-value	<.001	0.032	0.319	0.192	—
	Spearman's rho	-0.461	-0.231	-0.104	-0.123	—
	df	81	81	81	81	—
	p-value	<.001	0.036	0.348	0.266	—
	Kendall's Tau B	-0.333	-0.178	-0.077	-0.096	—
	p-value	<.001	0.033	0.347	0.270	—

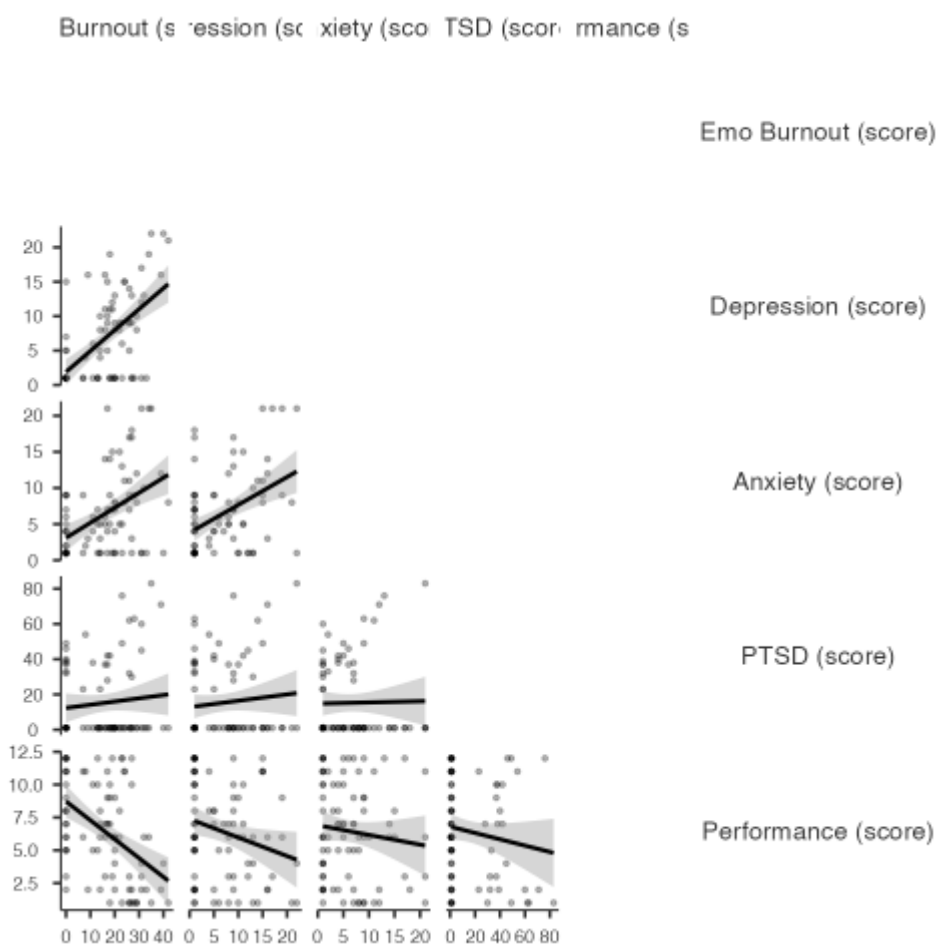


Рис. А.1. Графіки кореляцій

Лінійна регресія (соціально-демографічні предиктори)

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.338	0.114

Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Age	233.11	1	233.11	1.7327	0.192
Gender	691.21	1	691.21	5.1378	0.026
Current location	5.31	1	5.31	0.0394	0.843
Location change	61.70	1	61.70	0.4586	0.500
Family	1.46	1	1.46	0.0109	0.917
Kids	31.83	1	31.83	0.2366	0.628
Residuals	10224.65	76	134.53		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - Emo Burnout (score)

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	32.480	6.72	4.833	<.001
Age	-3.098	2.35	-1.316	0.192
Gender	-6.663	2.94	-2.267	0.026
Current location	-0.613	3.09	-0.199	0.843
Location change	-2.245	3.32	-0.677	0.500
Family	-0.323	3.10	-0.104	0.917
Kids	-1.536	3.16	-0.486	0.628

Лінійна регресія (професійні предиктори)

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.591	0.350

Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Office status	457.1	1	457.1	4.508	0.037
Workload	362.4	1	362.4	3.574	0.063
Work time	80.4	1	80.4	0.793	0.376
Work change	223.2	1	223.2	2.201	0.142
Performance rate	2482.8	1	2482.8	24.485	< .001
Salary	139.7	1	139.7	1.378	0.244
Managerial role	402.1	1	402.1	3.966	0.050
Team performance	112.7	1	112.7	1.111	0.295
Residuals	7503.4	74	101.4		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - Emo Burnout (score)

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	-2.19	10.30	-0.212	0.832
Office status	3.40	1.60	2.123	0.037
Workload	2.45	1.29	1.891	0.063
Work time	1.49	1.67	0.891	0.376
Work change	-3.32	2.24	-1.484	0.142
Performance rate	-7.15	1.45	-4.948	< .001
Salary	1.57	1.34	1.174	0.244
Managerial role	5.70	2.86	1.991	0.050
Team performance	1.59	1.51	1.054	0.295

Лінійна регресія (психологічні предиктори)

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.619	0.384

Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Depression (score)	2094.3	1	2094.3	23.259	< .001
Anxiety (score)	530.0	1	530.0	5.886	0.018
PTSD (score)	23.3	1	23.3	0.259	0.612
Residuals	7113.3	79	90.0		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - Emo Burnout (score)

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	6.2361	1.8399	3.389	0.001
Depression (score)	0.9029	0.1872	4.823	< .001
Anxiety (score)	0.5026	0.2072	2.426	0.018
PTSD (score)	0.0239	0.0470	0.509	0.612