

4. Frydenberg E. Beyond Coping. Meeting goals, visions and challenges. Oxford University Press, 2006. P. 272.

5. Mohapatra G. «Hunger and Coping Strategies among Kondh Tribe in Kalahandi District, Odisha (Eastern India)». URL: https://www2.hu-berlin.de/transcience/Vol3_Issue2_2012_51_60.pdf

6. Regassa N. «Small holder farmers coping strategies to household food insecurity and hunger in Southern Ethiopia». Ethiopian Journal of Environmental Studies and Management Vol. 4 No.1 2011. URL: <https://www.ajol.info/index.php/ejesm/article/view/67200>

7. Gebre B., Yesigat H., Biadgilign S. «Drought, hunger and coping mechanisms among rural household in Southeast Ethiopia». URL: [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(21\)00460-6](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(21)00460-6)

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-451-4-6>

ВИГОРАННЯ, ЯК ОДИН З КРИТИЧНИХ ФАКТОРІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

Гуменна Христина

*студентка 2 курсу магістратури спеціальності 053 Психологія
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Гребінь Наталія

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Професійне вигорання не є новим терміном, вперше його почали помічати та досліджувати серед працівників медичної сфери, оскільки в них типово ненормовані години роботи, велика кількість соціальних контактів та постійна взаємодія з різними типами хворих. Така сукупність факторів підвищує потенційну кількість стресу у професійному житті людини [1].

Сам термін “вигорання” був введений в науку у 1974 році. Він був використаний в працях двох вчених, які опублікували свої праці незалежно в той самий рік – Зігмунд Гінзбург та Герберт Фрейденбергер. Проте, саме Фрейденбергер став більш популярним та вважається

родоначальником цього напрямку психологічних досліджень. Більшість його досліджень стосувалися емоційного виснаження серед медичних працівників, що працювали в умовах високого стресу та щоденного навантаження.

Визначення терміну змінювалось та доповнювалось з роками. Фрейд-денбергер описав вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виникає через надмірну віддачу ресурсів без належного відновлення. Більшість вчених зараз, зокрема МКХ-11, визначає вигорання як синдром, який розглядається як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися [2].

Цей феномен почали досліджувати й інші вчені, і вже у 1976 році, “синдром емоційного вигорання” офіційно став частиною наукового лексикону під час щорічної конференції APA (American Psychology Association) (переклад з англ.: Американська Психологічна Асоціація).

Найбільш популярними опитувальниками з теми вигорання є МВІ (Maslach burnout Inventory) розроблений американською психологинєю Крістіною Маслач та SMBM (Shirom-Melamed Burnout Measure) розроблений ізраїльськими вченими Широмом та Меламедом. Згідно з останнім опитувальником, виділяють три основні компоненти вигорання:

- Фізичне виснаження (Physical Fatigue).
- Когнітивне виснаження (Cognitive Weariness).
- Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion).

Серед працівників IT-сфери термін набрав особливого значення після 2020 року, коли почалась епідемія коронавірусу – COVID-19. Тоді всі масово перейшли на дистанційну роботу і до робочих викликів також додався стрес пошуку балансу між роботою та особистим життям, оскільки квартири та будинки стали новими офісами. Стресорами були діти, які постійно були вдома та заважали сконцентруватись на роботі, стосунки з родичами, оскільки 100% часу вони тепер знаходились в одному приміщенні, стрес через додаткові складнощі в дистанційній комунікації та багато інших.

Дослідження 2024 року проведене компанією Deloitte [3] сфокусоване на поколіннях мілленіалів та gen-Z, показує, що вигорання продовжує бути актуальною проблемою, яку потрібно вирішувати.

Найбільшими стресорами для обох поколінь саме в такому порядку пріоритетності є:

1. Переживання за довготривале фінансове благополуччя.
2. Хвилювання за здоров'я та благополуччя сім'ї.
3. Щоденні фінансові питання, сімейні/особисті стосунки.
4. Турбота за своє ментальне здоров'я.

Серед стресорів, які стосуються безпосередньо роботи виділено наступні в порядку спадання пріоритетності:

1. Задовгі робочі години (ненормований робочий день, овертайми).
2. Відсутність визнання/винагороди за роботу, яку вони роблять.
3. Недостатньо часу, щоб завершити свої робочі завдання
4. Відсутність відчуття, що рішення на роботі приймаються чесно/справедливо,
5. Відсутність підтримки з боку керівника [3].

Отже, професійне вигорання є серйозним викликом для працівників IT-сфери, особливо в умовах сучасного робочого середовища, що характеризується швидкими темпами, високою кількістю змін та інновацій, вимогами до високого рівня продуктивності та частими овертаймами. Дослідження підтверджують, що стресори, зумовлені ненормованими годинами роботи, відсутністю визнання, а також труднощами у підтриманні балансу між особистим життям і професійними обов'язками, сприяють вигоранню та знижують мотивацію працівників. У цьому контексті важливо розвивати корпоративні політики, що сприяють підтримці ментального здоров'я, забезпечують гнучкий графік та створюють сприятливе робоче середовище.

Література:

1. Емілі Нагоскі, Амелія Нагоскі. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі, 2021. 289 с.
2. WHO: Burn-out an "occupational phenomenon". URL: <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>
3. Deloitte. Mental health today: A deep dive based on the 2024 Gen Z and Millennial survey. May 2024. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fr/Documents/human-capital/Publications/deloitte_genz-millennial-survey_mental-health-deep-dive.pdf