

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗІНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Гендерні відмінності у професійному вигоранні серед фахівців ІТ

Студентки 2 курсу групи ЗПС-62 другого
(магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Психологія»
за спеціальністю 053 – ПСИХОЛОГІЯ

Крициної С.Ю.

Керівник: професор Павленко В.М

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____

Кількість балів: _____

Члени комісії _____

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

м. Харків – 2025 рік

ЗМІСТ:

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ІТ-СФЕРІ.....	7
1.1 Поняття професійного вигорання, його структура та дослідження.....	7
1.2 Особливості професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери та фактори, що на нього впливають.....	12
1.3 Дослідження гендерних відмінностей у професійному вигоранні в ІТ15	
Висновки до першого розділу.....	19
РОЗДІЛ 2. ОПИС ПРОЦЕДУРИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННІ СЕРЕД ФАХІВЦІВ ІТ.....	21
2.1 Мета та завдання дослідження.....	21
2.2 Характеристика вибірки дослідження.....	22
2.3. Опис методик та методів дослідження.....	22
Висновки до другого розділу.....	29
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ І РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ НА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ СЕРЕД ІТ-ФАХІВЦІВ РІЗНОЇ СТАТІ.30	
3.1. Дослідження рівня професійного вигорання серед ІТ-фахівців різної статі.....	30
3.2 Дослідження рівня задоволеності працею серед ІТ-фахівців різної статі	33
3.3 Дослідження типу й рівня професійної самореалізації серед ІТ-фахівців різної статі.....	41
3.4 Порівняльний аналіз гендерних відмінностей.....	44
3.5 Дослідження взаємозв'язку між компонентами професійного вигорання, рівнем задоволеності працею та рівнем професійної самореалізації.....	46
Висновки до розділу 3.....	53
ВИСНОВКИ:.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56
АНОТАЦІЯ:.....	61
ДОДАТКИ.....	62

ВСТУП

У сучасному світі, де технології проникають в більшість сфер життя, професія ІТ-фахівця є однією з найбільш затребуваних, але й швидко змінних. Інтенсивна робота, необхідність постійного підвищення кваліфікації, нестандартні графіки, спілкування в міжнародних командах створюють сприятливі умови для формування професійного вигорання. Це явище, що вже стало об'єктом багатьох досліджень у психології, несе загрозу як для психічного здоров'я окремого працівника, так і для ефективності функціонування організацій та економіки в цілому.

Професійне вигорання можна охарактеризувати, як результат впливу комплексу стресогених чинників, з якими працівник зіштовхується протягом виконання своїх професійних завдань, втрачаючи інтерес і мотивацію до діяльності, відчуваючи розчарування та невідповідність між власними цінностями й вимогами роботи, що проявляється у фізичному й емоційному виснаженні.[6]

Цей психосоціальний процес може мати різні причини, форми прояву та наслідки. Особливого значення набуває розгляд індивідуальних і мотиваційних чинників, які впливають на стійкість до вигорання або навпаки сприяють його розвитку. Зокрема, одним із важливих захисних факторів є наявність високого рівня професійної самореалізації - глибокого внутрішнього відчуття, що обрана професія має особистісний сенс, відповідає цінностям. Не менш значущим є і рівень задоволеності роботою, який охоплює ставлення до умов роботи, заробітної плати, можливостей для розвитку, міжособистісних стосунків у колективі тощо.

У сфері інформаційних технологій, яка характеризується високою інтелектуальною напругою, але іноді недостатнім рівнем особистісної реалізації, ці чинники можуть відігравати вирішальну роль у профілактиці вигорання. Особливу увагу при цьому заслуговують гендерні аспекти: жінки та чоловіки можуть

по-різному сприймати свою професійну діяльність, мати різні очікування, потреби та стратегії подолання стресу, відповідно, і механізми розвитку вигорання у представників різної статі можуть суттєво відрізнятися.

На сьогодні тема професійного вигорання вже досліджувалась такими науковцями, як К. Маслач, С. Джексон, Л. Орбан-Лембрик, Л. Карамушка, які розглядали його структуру, динаміку та наслідки. Однак у межах сучасного українського наукового поля недостатньо уваги приділено саме гендерним відмінностям у контексті взаємозв'язку між покликанням, задоволеністю працею та професійним вигоранням, зокрема серед фахівців у сфері ІТ.

Дане дослідження є актуальним для глибшого розуміння психологічних факторів, які пов'язані з рівнем професійного вигорання, серед чоловіків та жінок в ІТ-сфері, а також у прагненні розробити рекомендації для його профілактики. В умовах глобальних соціальних трансформацій та змін на ринку праці зростає важливість психологічного благополуччя працівників, зокрема у високотехнологічних сферах, де людський ресурс є критично важливим для розвитку індустрії.

Об'єктом дослідження в даній роботі виступає професійне вигорання.

Предметом дослідження є взаємозв'язки показників рівня задоволеності працею та рівня професійної самореалізації з компонентами професійного вигорання.

Мета дослідження - виявленні взаємозв'язків, їх сили та напрямів між показниками професійної самореалізації і рівня задоволеності працею та складовими професійного вигорання серед ІТ-фахівців різної статі.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі основні завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз понять професійного вигорання, професійної самореалізації, задоволеності роботою та їх взаємозв'язків у працівників різної статі сфери ІТ.

2. Дослідити рівень професійного вигорання серед чоловіків та жінок у сфері ІТ.
3. Дослідити рівень професійної самореалізації, а також рівень задоволеності роботою у працівників різної статі в сфері ІТ.
4. Провести кореляційний аналіз взаємозв'язків між вищезазначеними факторами та рівнем компонентів професійного вигорання серед чоловіків і жінок.
5. На основі отриманих даних сформулювати практичні рекомендації щодо профілактики вигорання в ІТ-сфері.

Гіпотезу дослідження сформульовано як припущення про те, що існує статистично значущий зв'язок між задоволеністю роботою і професійною самореалізацією з рівнем компонентів професійного вигорання у працівників ІТ-сфери. Для жінок ключовим захисним фактором є професійна самореалізація, тоді як для чоловіків задоволеність роботою.

Вибірка досліджуваних - 60 ІТ-фахівців зі стажем від 5 до 15 років в ІТ-галузі. 30 жінок і 30 чоловіків. Професії: програмісти, аналітики, тестувальники та інші представники професій типу "людина-знак"

Методики дослідження:

1. Методика діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон) в адаптації Н.Водоп'янової - для вимірювання рівня професійного вигорання.
2. Опитувальник задоволеності роботою Гура Н.А., Вельдбрехт О.О. - для вимірювання рівня задоволеності працею
3. Тип та рівень професійної самореалізації (О.Гаврилова). Україномовна модифікація методики зроблена науковцями А. Іващенко та А. Іващенко в 2020 році. - для оцінки рівня професійної самореалізації
4. Анкетування для визначення соціально-демографічних характеристик респондентів

Методи математичної статистики:

1. Дескриптивний аналіз для опису загального рівня кожної змінної в загальній вибірці та окремо для чоловіків та жінок
2. Тест Шапіро-Уїлка для перевірки нормальності розподілу даних
3. t-критерій Стюдента та U-критерій Манна-Уїтні для перевірки статевих відмінностей
4. Кореляційний аналіз (Пірсона та Спірмена) для перевірки кореляцій

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ІТ-СФЕРІ

Роль інформаційних технологій у всіх сферах життєдіяльності людини стрімко зростає з кожним роком. Аналіз глобальних тенденцій у цій галузі демонструє сталий ріст чисельності фахівців протягом останніх 25 років. Згідно з даними міжнародних досліджень, кількість ІТ-спеціалістів зросла з 26.9 млн у 2015 році до 47.1 млн у 2025 році. [15] Цей ріст обумовлений цифровою трансформацією економік, розвитком штучного інтелекту та збільшенням попиту на кібербезпеку.

Водночас, специфіка роботи в ІТ-галузі створює особливі умови, які можуть сприяти розвитку професійного вигорання серед фахівців цієї сфери. Особливого значення набуває розгляд гендерних особливостей цього феномену, оскільки чоловіки та жінки можуть по-різному переживати професійний стрес і мати відмінні механізми його подолання

1.1 Поняття професійного вигорання, його структура та дослідження

Огляд наукових джерел показує, що у сучасних дослідженнях феномену вигорання вживається різноманітна термінологія, зокрема такі поняття, як «синдром згоряння», «емоційне вигорання», «психічне вигорання», «психологічне вигорання», «професійне вигорання» тощо. [10, с.14] При цьому важливо розрізняти суть кожного з понять. Зокрема, вживання термінів «емоційне вигорання», «психоемоційне вигорання» часто пов'язується з втратою емоційних ресурсів і емоційним виснаженням, однак, на думку деяких авторів (наприклад, Т.В. Грубі), подібне трактування не є вичерпним, адже не повною мірою відображає сутність

явища вигорання. Натомість уживання понять «психологічне вигорання особистості» або «психічне вигорання» дає змогу ширше охопити феномен, оскільки він має емоційний, когнітивний, поведінковий і фізіологічний виміри.

У межах організаційної психології найчастіше використовують термін *«професійне вигорання»*, адже він охоплює не лише індивідуальні, а й професійні аспекти. Попри те, що деякі дослідники вважають наведені вище терміни синонімами, у нашому дослідженні застосовуватиметься саме поняття *«професійне вигорання»*, бо воно найбільш точно відображає взаємозв'язок між професійною діяльністю, задоволеністю роботою та соціальною взаємодією в колективі.[6]

Роздивимось трохи глибше історію вивчення цього феномену. Проблематику професійного вигорання особистості активно вивчали багато науковців, які досліджували його зміст, прояви та чинники. Серед найбільш відомих дослідників цього феномену варто відзначити Г. Фройденбергера, Х. Маслач, В. Шауфелі, Н. Водоп'янову, Л. Карамушку, С. Максименка та багато інших. Їхні праці зробили вагомий внесок у розуміння сутності та механізмів розвитку професійного вигорання як загалом, так і в межах окремих професій.

Вперше термін «burnout» (згорання, вигорання) описав американський психіатр Герберт Фройденбергер у 1974 році. Вчений став одним із засновників концепції професійного вигорання і визначив його як стан фізичного та емоційного виснаження, що виникає як наслідок тривалого впливу стресових факторів у професійній діяльності, і характеризується втратою енергії, мотивації та здатності ефективно виконувати роботу.[2] Фройденбергер акцентував на зв'язку між ідеалізмом працівників та їхнім фізично-емоційним знесиленням, особливо в професіях з високим рівнем міжособистісного контакту [17].

Тобто для розуміння поняття “вигорання” необхідно розуміти його першопричину, а саме стрес. Термін “стрес” включає велике коло явищ, тому в ньогокладають різні значення. Вперше це поняття було запропоновано фізіологом Г.

Сельє. В його визначенні стрес - це фізіологічна реакція організму, що виникає як наслідок впливу фізичних, хімічних або органічних факторів. [9] Всесвітня організація охорони здоров'я визначає стрес на робочому місці як «реакцію, яку люди можуть відчувати, коли стикаються з робочими вимогами та тиском, що не відповідають їхнім знанням і здібностям та перевищують їхню здатність упоратися з ними». Також зазначається, що стрес може бути спричинений «поганою організацією праці (тобто способом, у який ми проектуємо робочі місця й системи, а також керуємо ними), неефективним дизайном роботи (наприклад, відсутністю контролю над робочими процесами), слабким управлінням, незадовільними умовами праці та відсутністю належної підтримки від керівництва та колег».[29,40]

У своїй роботі Т. В. Циганчук визначає стрес як індивідуальну психофізіологічну реакцію людини на складні чи загрозливі ситуації, що супроводжується змінами в емоційному, когнітивному, мотиваційному та поведінковому рівнях.[13] Авторка підкреслює, що стрес не є виключно негативним явищем, адже він може мати або мобілізуючий, або руйнівний ефект. Це залежить від сили, тривалості та здатності особистості до адаптації. У статті виділяються два типи стресу: еустрес - корисний, що стимулює активність, допомагає людині діяти ефективно в умовах напруження; та дистрес - шкідливий, який призводить до виснаження, втрати контролю й розвитку психосоматичних порушень. Стрес є природною реакцією організму на перевантаження або зміни, результат якої залежить від індивідуальної стресостійкості, особистісних ресурсів і навичок саморегуляції. На думку української науковиці Н. М. Самолук, помірний рівень стресу може виконувати стимулюючу функцію, підвищуючи працездатність і мотивацію, однак надмірний або тривалий стрес призводить до емоційного виснаження, зниження ефективності, порушення міжособистісних відносин і розвитку професійного вигорання.Самолук наголошує, що основною причиною стресу є дисбаланс між вимогами роботи та ресурсами працівника, а отже,

ключовим напрямом профілактики має бути створення сприятливого психологічного клімату, оптимізація робочого навантаження і впровадження програм підтримки персоналу.[11]

Визначення Фройденбергера стало основою наступних досліджень професійного вигорання та надало поштовх для розробки більш складних моделей.

Подальший розвиток цієї концепції пов'язаний з роботами Крістіни Масlach та Сьюзен Джексон, які розробили найвідомішу тривимірну модель професійного вигорання у 1981 році. Пізніше ними був створений відповідний інструментарій для діагностики професійного вигорання.

Відповідно до класичного підходу К. Масlach, професійне вигорання трактується як трьохкомпонентний синдром, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Під емоційним виснаженням мають на увазі зниження або виснаження енергетичних і психологічних ресурсів людини, коли виникає відчуття спустошеності та неможливості підтримувати звичний рівень активності. Деперсоналізація проявляється у формуванні відчужених, байдужих чи навіть негативних ставлень до людей, з якими особа взаємодіє у професійній сфері. Редукція особистих досягнень означає схильність занижувати оцінку власної ефективності, сприймати професійні результати як недостатні, що супроводжується почуттям розчарування, незадоволеності собою та зниженням професійної самооцінки.[2][27]

Для діагностики цього синдрому широко використовується опитувальник MBI (Maslach Burnout Inventory) [25], розроблений К. Масlach та С. Джексон вперше опублікований і в 1981 році. Перші опитування були розроблені для працівників, соціальних сфер. До них увійшли, наприклад, вчителі, соціальні працівники, медичні працівники. Пізніше були розроблені варіанти опитувальника для інших професій.

Інструмент дозволяє кількісно оцінити рівень кожного з трьох компонентів вигорання, що робить його одним з найнадійніших засобів дослідження емоційного

стану працівників у різних галузях. Його ми будемо використовувати і в нашому дослідженні.

У 1990-2000 роках професійне вигорання активно вивчалось такими науковцями, як Майкл П. Лейтер, Арнольд Б.Баккер, Евангелія Демеруті.

Майкл Лейтер у співпраці з К. Маслач у праці “Правда про вигорання” (1997) вперше звернув увагу на існування організаційних чинників вигорання. Раніше вигорання розглядали переважно як індивідуальне явище. Згодом дослідники запропонували модель, що охоплює шість основних сфер професійного життя, дисбаланс у яких може спричиняти розвиток вигорання: робоче навантаження, рівень контролю, система винагороди, соціальна взаємодія, відчуття справедливості та узгодженість із особистими цінностями. Концепція невідповідності між природою роботи та природою людини, яка виконує цю роботу, стала фундаментальною для розуміння механізмів розвитку професійного вигорання. [26]

Важливим внеском в розуміння теоретичних аспектів вигорання стала розробка Арнольдом Баккером та його колегами моделі вимог-ресурсів. Ця модель є однією з провідних теорій у дослідженні вигорання. вона акцентує на важливості балансу між тими ресурсами, які людина отримує від своєї роботи, та витратами, які вона несе виконуючи свої трудові обов’язки. Ресурси тут включають підтримку з боку колег та керівництва, доступ до інструментів та інформації, необхідних для виконання роботи, і можливості для професійного розвитку. Витрати ресурсів охоплюють труднощі, з якими людина стикається під час роботи, такі як висока робоча навантаження та емоційний тиск. Пізніше цим питанням також займався Шауфелі. Одним з напрямів його роботи став розвиток моделі “вимоги-ресурси” (JD-R), згідно з якою вигорання виникає внаслідок дисбалансу між високими вимогами роботи (job demands) та недостатністю ресурсів (job resources) [35]. Також він запропонував концепцію “залученості до роботи” як позитивної противаги вигоранню і дослідив вплив соціальних чинників в країнах Америки, Європи та Азії

на виникнення професійного вигорання у працівників різних професій. Праці Вілмара Шауфелі стали продовженням та поглибленням досліджень Маслач. Вони об'єднали теоретичні підходи, емпіричні дослідження та методологічні інструменти і сформували сучасне розуміння явища професійного вигорання. У виданні “Професійне вигорання: новітні досягнення в теорії та дослідженнях” він наголошує, що “Вигорання - це не просто наслідок індивідуальної вразливості чи слабкості, а реакція на хронічні міжособистісні та емоційні стресори в робочому середовищі.”[32]. Вагомий внесок у розвиток методології діагностики професійного вигорання зробила Н.Є. Водоп'янова, яка у 1989 році адаптувала методику К.Маслач і С.Джексона для вітчизняного середовища. Її методичні розробки дозволили проводити валідні емпіричні дослідження серед різних професійних груп в Україні. Таким чином були проведені дослідження серед педагогів, соціальних працівників, медичних працівників, менеджерів та інших професій.

У даному дослідженні ми також будемо оперувати поняттями “задоволеність роботою” та “професійна самореалізація” для визначення взаємозв'язку цих чинників з професійним вигорання працівників ІТ-сфери.

Поняття “задоволеність роботою” або “задоволеність працею” (job satisfaction) було введене у науковий обіг у середині ХХ століття в межах розвитку психології праці та організаційної психології. Одним із провідних дослідників цього феномену став американський психолог Едвін А. Лок, професор Мерілендського університету, автор теорії цілей та численних праць із мотивації, емоцій і організаційної поведінки.

У своїй фундаментальній роботі про сутність і чинники задоволеності працею, Лок запропонував одне з найвпливовіших і класичних визначень цього поняття. В його розумінні, задоволеність працею - це емоційний стан, який формується в результаті позитивного оцінювання оцінки своєї роботи або досвіду праці. “Задоволеність працею - це приємний емоційний стан, що виникає в результаті

оцінки своєї роботи як такої, що досягає або сприяє досягненню власних професійних цінностей. Незадоволеність працею - це неприємний емоційний стан, який виникає в результаті оцінки своєї роботи як такої, що перешкоджає або блокує досягнення професійних цінностей чи суперечить їм. Задоволеність і незадоволеність працею є функцією сприйнятого співвідношення між тим, чого людина хоче від своєї роботи, і тим, що, на її думку, ця робота пропонує або передбачає.” [31, с 316]

Дослідник підкреслював, що задоволеність не є одновимірним явищем, а формується під впливом низки чинників - змісту праці (інтерес, досягнення, інтелектуальний виклик), рівня автономії та контролю, міжособистісних відносин із колегами та керівництвом, справедливості винагороди, можливостей розвитку, відповідності між цінностями особистості та умовами роботи. На думку Лока, саме ця відповідність є головним психологічним механізмом, який визначає ступінь задоволеності працею. Подальші дослідження підтвердили, що висока задоволеність працею пов'язана з мотивацією, ефективністю діяльності, психологічним благополуччям і зниженням рівня професійного вигорання, тоді як незадоволеність часто зумовлює плинність кадрів і конфліктність у колективах.

Одним з найвідоміших сучасних фахівців у галузі організаційної психології, який системно досліджує феномен задоволеності працею, стресу, мотивації та поведінки працівників у трудовому середовищі є американський дослідник Пол Е. Спектор. Його праця «Задоволеність працею: застосування, оцінювання, причини та наслідки» [37] узагальнила теоретичні підходи до розуміння задоволеності працею і водночас запропонувала практичний інструмент її оцінювання - Job Satisfaction Survey (JSS). Цей опитувальник охоплює дев'ять основних аспектів трудового досвіду: оплату, просування, керівництво, додаткові пільги, визнання, умови праці, природу самої роботи, колег і комунікацію в організації. Спектор визначав задоволеність працею як “оцінку людиною своєї роботи або досвіду роботи на

основі порівняння фактичного становища з тим, чого вона очікує або вважає за необхідне”. У своїх подальших працях він підкреслював, що задоволеність працею є не лише емоційною реакцією, а й ключовим предиктором організаційної ефективності, психологічного благополуччя та плинності кадрів [36].

У сучасній українській психологічній практиці вивчення задоволеності працею ґрунтується переважно на класичних зарубіжних моделях, зокрема на концепції Пола Спектора, однак безпосередньо адаптована та психометрично перевірена українська версія цього інструмента поки що відсутня. Саме тому в даному дослідженні використано опитувальник задоволеності працею О. Гури та О. Вельдбрехт (2021), який є найактуальнішою українською розробкою, створеною з урахуванням культурно-мовних, соціально-економічних і професійних особливостей вітчизняного ринку праці. Авторки спиралися на теоретичні положення П. Спектора, Е. Лока та Ф. Герцберга, проте провели факторний і психометричний аналіз на українській вибірці, що забезпечило високий рівень надійності та валідності інструмента.

Задоволеність роботою за визначенням Н.Гури розглядається як “суб’єктивне ставлення, засноване на основі індивідуального сприйняття, емоційного відгуку та розумової оцінки власної професійної діяльності й умов організаційного середовища”[3]. Задоволеність роботою є багатовимірним явищем, адже люди дуже по-різному ставляться до окремих аспектів своєї роботи, її змісту, процесу, цілей, результатів, умов реалізації [...] Фактори, які мають вплив на суб’єктивне сприйняття умов і результатів праці: 1) соціальна підтримка в організаційному середовищі; 2) можливість та ефективність докладання зусиль щодо особистісно-професійного розвитку; 3) соціальна корисність, престиж професії; 4) баланс професійної і позапрофесійної сфер життя.[3]

Також у дослідженні ми будемо розглядати поняття професійної реалізації. Воно бере свій початок у гуманістичній психології середини XX століття. А. Маслоу

у своїй класичній статті «Теорія людської мотивації» визначив самоактуалізацію як «прагнення людини стати тим, ким вона може стати, реалізувати свій потенціал і здібності» [28]. К. Роджерс у книзі «Клієнт-центрована терапія» розглядав самореалізацію як фундаментальну тенденцію особистості до розвитку, зазначаючи, що «організм має лише одну основну тенденцію - актуалізувати, зберігати й розвивати себе» [33].

У західній психології другої половини XX століття поняття професійної самореалізації розглядали Д. Сьюпер у межах теорії кар'єрного розвитку та Д. Голланд, який пов'язував професійну самореалізацію з відповідністю між типом особистості й робочим середовищем. Ці дослідження показали, що професійна діяльність є головною сферою реалізації особистісного потенціалу, а відчуття смислу та цінності праці виступає базою психологічного благополуччя.

На сучасному етапі в українській науці поняття професійної самореалізації розвинене у працях О. Гаврилової, яка створила методичку «Тип і рівень професійної самореалізації особистості» [5]. Дослідниця визначає професійну самореалізацію як внутрішній процес гармонійного розвитку особистості у професійній сфері, спрямований на досягнення компетентності, самовираження та суспільного визнання. Її підхід поєднує гуманістичну традицію Роджерса із сучасними концепціями професійного розвитку, підкреслюючи значення мотивації, цінностей та соціального середовища у досягненні самореалізації.

Згідно з О. Гавриловою, професійна самореалізація - це процес і результат здійснення людиною своїх сутнісних властивостей у професійній діяльності, а не просто реалізація «Я-концепції». Гаврилова розглядає професійну самореалізацію як багатовимірне явище, що охоплює такі компоненти:

- Цільовий компонент охоплює систему особистісних орієнтирів (цінності, професійні цілі, інтереси та процес самовизначення у вибраній сфері діяльності).

- Ресурсний компонент відображає внутрішній потенціал фахівця (рівень мотивації до праці, емоційні прояви, силу волі, самооцінку та сформовану професійну «Я-концепцію»).
- Феноменологічний компонент характеризує безпосередні результати професійної реалізації (ступінь професіоналізму, задоволення від роботи та ефективність виконання професійних обов'язків) [5].

Успішна професійна самореалізація за Гавриловою - це напрямок розвитку, який відповідає сенсу життя та узгоджується з обраною професійною діяльністю.

Ми вважаємо, що професійна самореалізація та задоволеність роботою є ключовими показниками, що пов'язані з рівнем професійного вигорання.

З 1 січня 2022 року у світі офіційно введено в дію одинадцятую редакцію Міжнародної класифікації хвороб, розроблену Всесвітньою організацією охорони здоров'я. Це оновлення було здійснено з урахуванням сучасних наукових досягнень і розвитку медичної практики. У Міжнародній класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11) професійне вигорання (burn-out) визначається як синдром, що виникає внаслідок тривалого робочого стресу, з яким людина не змогла ефективно впоратися. У МКХ-11 вигорання класифікується не як медичний діагноз, а як фактор, що впливає на стан здоров'я, і позначається кодом QD85.

Професійне вигорання характеризується трьома основними вимірами:

- відчуттям енергійного виснаження або виснаження;
- зростаючим психічним дистанціюванням від роботи або відчуттям негативізму чи цинізму щодо своєї роботи;
- зниженням професійної ефективності.

МКХ-11 підкреслює, що цей синдром стосується виключно професійного контексту і не повинен застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя [39] Варто зазначити, що синдром вигорання був присутній і в МКХ-10, у тій самій категорії, що й у МКХ-11, однак його визначення тепер стало більш детальним.

Всесвітня організація охорони здоров'я також планує розробити науково обґрунтовані рекомендації щодо підтримки психічного добробуту у професійному середовищі.

За даними міжнародних досліджень, опублікованих на порталі Euronews Health (2025), кількість працівників, які стикаються зі стресом, тривогою та професійним вигоранням, стрімко зростає в усьому світі. У дослідженні, що охопило понад 16 країн, було встановлено, що понад чверть опитаних працівників (27 % респондентів) протягом року брали лікарняний через проблеми, пов'язані з психічним здоров'ям, серед яких найчастішими були саме прояви емоційного виснаження та вигорання. Автори наголошують, що стрес і тривога стали одними з головних причин тимчасової непрацездатності серед людей працездатного віку, що свідчить про поглиблення глобальної кризи психічного благополуччя на робочих місцях. У звіті підкреслюється, що такі тенденції спостерігаються незалежно від галузі чи регіону, а їхніми основними чинниками є надмірна інтенсивність праці, брак управлінської підтримки, постійна цифрова взаємодія та порушення балансу між роботою та особистим життям. Дослідники зазначають, що в останні роки зростає кількість компаній, що реалізують програми з підтримки психічного благополуччя, однак більшість працівників і надалі не мають доступу до своєчасної та якісної психологічної підтримки. Сучасна світова тенденція демонструє не лише поширення явища емоційного вигорання, а й його безпосередній вплив на рівень працездатності та економічні втрати роботодавців [22] .

У статті “Синдром професійного вигорання як професійне захворювання в Європі” [23] показано, що лише 39 % країн-членів ЄС мають можливість офіційно визнати вигорання як професійне захворювання, а компенсацію за нього реально отримують лише окремі держави (Данія, Франція, Латвія, Португалія, Швеція). Хоча хронічний стрес на роботі вже визнаний як значуще психосоціальне явище, але його правове визнання та медичне оформлення значно відстають, що створює

прогалини у захисті працівників та профілактиці негативних наслідків. Тобто, для ефективного визнання та компенсації вигорання як професійного стану необхідні не лише законодавчі зміни, але й системне впровадження моніторингу, звітності та запобіжних заходів, особливо в галузях із високим емоційним навантаженням.

Оглядова стаття Е.Демеруті 2024 року в журналі “*Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*” підкреслює, що тема вигорання та його вимірювання перебуває в активній науковій дискусії, зокрема щодо невизначеності діагнозу й засобів оцінювання. Автори підкреслюють, що зараз нагальною є потреба визнати вигорання як професійне захворювання, але для цього необхідно чітко визначити його симптоми, а також способи їх вимірювання та діагностики. На даний момент існуючі методики вимірювання не є достатньо придатними для діагностичних цілей, адже їхні результати часто перетинаються з іншими розладами, такими як хронічна втома, тривожність і депресія.

Наукова література сходиться на думці, що надійна діагностика вигорання потребує поєднання анкетування (з позиції організаційної психології) та клінічного інтерв'ю, а також інтеграції інформації про причини виникнення симптому. Проте останнє залишається складним завданням, адже психосоціальні ризики на роботі все ще недостатньо чітко визначені та об'єктивно оцінені. Відсутність єдиного визначення, валідних інструментів вимірювання та діагностичних критеріїв ускладнює формування ефективної політики з профілактики, захисту та лікування осіб, що страждають на професійне вигорання. Встановлено, що хронічний вплив високих робочих вимог і нестача ресурсів є головними тригерами вигорання. Індивідуальні особливості (зокрема нейротизм) можуть підвищувати схильність до вигорання, однак досі не існує чіткого уявлення, які саме риси особистості підвищують ризик. Вигорання призводить до численних негативних наслідків як для працівників, так і для організацій. [16]

Щодо українського контексту, тема професійного вигорання також набирає актуальності. Вона регулярно досліджується для представників різних професій. Одним з цікавих досліджень є робота таких науковців, як Теренда Н.О., Павлів Т.Б. та Теренда О.А. (2021) для медичних працівників. Вони підкреслюють, що професійне вигорання є однією з найбільш актуальних і водночас невирішених проблем у сфері охорони здоров'я України. Автори наголошують на необхідності системної профілактики синдрому вигорання, яка має включати психологічну підтримку, а також створення сприятливих умов праці [12]. Водночас для деяких індустрій, зокрема для ІТ індустрії, феномен професійного вигорання залишається малодослідженим.

1.2 Особливості професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери та фактори, що на нього впливають

Із розвитком цифрових технологій та віддаленої роботи професійне вигорання лише прогресує через постійне перебування онлайн, нечіткі межі між роботою та особистим життям, інформаційне перевантаження. Однією з вразливих категорій стали фахівці ІТ-сфери.

У контексті даного дослідження професійного вигорання під фахівцями ІТ-сфери ми розуміємо представників професій ІТ-індустрії, яким характерні високий рівень когнітивного та емоційного навантаження, багатозадачність, жорсткі дедлайни, необхідність швидкої адаптації до змін, робота в умовах соціальної ізоляції або віддаленого формату, а також постійне самонавчання. Саме поєднання цих факторів створює підвищений ризик розвитку професійного вигорання. До цієї категорії належать програмісти (FrontEnd, BackEnd, FullStack, Mobile, Game Developers), тестувальники (QA-фахівці), системні адміністратори,

DevOps-інженери, фахівці з кібербезпеки, дизайнери інтерфейсів (UI/UX), Data Scientists, Data Engineers та інші спеціальності.

Професійне вигорання у працівників ІТ-сфери зазвичай зумовлене чинниками різних рівнів: внутрішнього (психологічного) та зовнішнього (організаційного). Внаслідок їх дії може знижуватись працездатність або проявлятись неадекватна емоційна реакція в ситуаціях професійної діяльності та спілкуванні. [7]

До особливих чинників, що сприяють розвитку професійного вигорання серед ІТ-спеціалістів, належать відчуття психічної перевтоми й одноманітності, підвищене розумове навантаження під час виконання щоденних завдань та необхідність тривалої інтелектуальної зосередженості. Постійний дефіцит часу, інтенсивний робочий ритм і повторюваність завдань поступово призводять до погіршення емоційного стану, появи депресивних симптомів, розладів сну, формування шкідливих звичок, когнітивного виснаження, хронічної втоми, почуття фрустрації через надмірну відповідальність, сумнівів у власній компетентності та підвищеного рівня тривожності. [14].

Серед додаткових чинників розвитку вигорання в ІТ-сфері виділяють надмірний контроль за діяльністю розробників, регулярні перевірки ходу виконання проєктів, а також обмежені часові рамки для реалізації завдань. До цього додаються нестача творчого компонента в роботі та переважання рутинних процесів. [1]

Дослідження Б. Трінкенрайх, К.-Й. Штоль, І. Штейнмахера та ін. (2023) «Модель розуміння та зменшення вигорання розробників» присвячене вивченню факторів, що зумовлюють професійне вигорання фахівців ІТ-галузі, та побудові моделі його зниження шляхом формування підтримувальної організаційної культури, інклюзивності й сприятливого клімату для навчання. «Результати показують, що організаційна культура, клімат для навчання, відчуття належності та інклюзивність позитивно пов'язані із задоволеністю роботою, яка, своєю чергою, асоціюється зі зниженням рівня вигорання». [38]

Згідно з дослідженнями українського ринку праці, основними причинами розвитку синдрому вигорання виступають незадоволеність роботою, відсутність професійного розвитку та кар'єрного зростання, а також несприятливий психологічний клімат у колективі. В ІТ-галузі ці фактори посилюються високою динамікою ринку, необхідністю постійного навчання, адаптації до нових технологій і частими змінами у вимогах до фахівців.

Особливої уваги заслуговують такі чинники, як нерівномірний розподіл навантаження, життя від контракту до контракту, тиск дедлайнів, а також низький рівень емоційного інтелекту працівників ІТ-сфери, що ускладнює саморегуляцію і подолання стресу. Відсутність підтримки з боку керівництва, недостатня організаційна культура та дефіцит ресурсів для відновлення також сприяють формуванню професійного вигорання.

Останні дослідження підтверджують, що впровадження штучного інтелекту (ШІ) для розробки програмного забезпечення впливає на рівень тривожності та професійного вигорання серед ІТ-фахівців. Зокрема, усвідомлення працівниками можливості заміщення їхньої роботи ШІ підвищує рівень емоційного виснаження. Цей ефект посилюється через зростання професійної невпевненості та порушення балансу між роботою і особистим життям, що особливо актуально для високотехнологічних галузей, де темпи змін і конкуренція є надзвичайно високими. Працівники, які відчують загрозу втрати роботи через автоматизацію, частіше стикаються з підвищеним стресом, втратою контролю над робочими процесами та зниженням психологічної стійкості. Особливо вразливими виявляються жінки та працівники з нижчим рівнем освіти або доходу, для яких вплив технологічних змін є більш стресогенним.[18, 34]

Серед досліджень присвячених емоційному вигоранню в ІТ-сфері можна відзначити роботу Д. Граціотіна, Ф. Фагергольма та Х. Дірена (2017) «Що відбувається, коли розробники програмного забезпечення нещасливі», у якій

розкрито вплив емоційного стану програмістів на якість їхньої роботи та психологічне благополуччя. Автори довели, що негативні емоції спричиняють зниження продуктивності, втрату мотивації та погіршення якості коду, тоді як позитивні емоції, навпаки, сприяють творчості та ефективності. [19,20]

Проблема професійного вигорання спеціалістів ІТ-індустрії в Україні досліджується такими науковицями, як Юлія Рибінська, Олександра Лошенко, Таїса Кириленко, Вероніка Кондратьєва, Ольга Сербова, Оксана Стебаєва. Вони прийшли до висновку, що емоційне вигорання серед ІТ-спеціалістів тісно пов'язане з досвідом роботи, типом виконуваних завдань і особливостями комунікації з клієнтами. Також дослідження показали, що молоді спеціалісти, а також ті, хто часто взаємодіє з клієнтами, є найбільш уразливими до розвитку вигорання [32]. Варто відзначити, що програмісти також багато взаємодіють з людьми: клієнтами, замовниками, користувачами і між собою в команді.

У 2022 році на найбільшому порталі України про ІТ DOU.ua була опублікована стаття Гурської М. «Я вигорів і боюсь звільнення - що робити?» Провідні ІТ-компанії відповіли, як вони реагують на вигорання у працівників та кандидатів. [4] У цьому матеріалі журналістка Марія Гурська досліджує, як українські ІТ-компанії (зокрема EPAM Systems, Innovecs, Intellias, Ciklum, ELEKS, SoftServe, DataArt) розпізнають і реагують на прояви емоційного вигорання у кандидатів та працівників. Наводяться ознаки, на які звертають увагу рекрутери: наприклад, темп голосу, втомленість, байдужість до хобі або відсутність відпочинку, прагнення «спокійної гавані» без викликів. У статті також розглядається, чи обговорюється на етапі співбесіди стан вигорання кандидата, і як компанії реагують, якщо працівник вже має його ознаки. Зокрема, компанія ELEKS відзначає, що багато спеціалістів з вигоранням спочатку роблять паузу, а не одразу шукають нову роботу. SoftServe і DataArt визнають, що на інтерв'ю важко ідентифікувати вигорання без тривалого спостереження за кандидатом. Стаття підкреслює, що тема вигорання стала більш

відкритою, але стигма і досі зберігається, адже багато кандидатів не готові говорити про свій стан. Хоча тема професійного вигорання в сфері інформаційних технологій все більше досліджується в Україні, але більшість досліджень є універсальними і не враховують гендер респондентів. В нашому дослідженні ми будемо розглядати професійне вигорання і фактори, що з ним пов'язані, через призму гендерних особливостей.

1.3 Дослідження гендерних відмінностей у професійному вигоранні в ІТ

У ІТ-сфері, попри поступове зростання частки жінок, усе ще зберігаються значні гендерні бар'єри, що сприяють психологічному виснаженню жінок в цій індустрії. Зокрема, дослідження показують, що 41 % жінок залишають технічні професії протягом перших 10 років роботи, у той час як серед чоловіків таких лише 17 %.[24] Згідно зі звітом McKinsey & Company за 2023 рік жінки займають лише 22% технічних ролей в європейських компаніях [30]

У професійному середовищі жінки мають нижчу впевненість у власній кваліфікації, рідше беруть участь у переговорах про підвищення, а також частіше страждають від синдрому самозванця. Наприклад, жінки уникають переходу до нової компанії, навіть маючи для цього всі компетенції, через сумніви у власній професійності.

Цікавим є дослідження поширеності синдрому імпостора (IP) серед інженерів-програмістів, з особливим акцентом на гендерні відмінності. [21] Дослідження здійснене бразильськими й італійськими вченими у 2025 році.

Синдром імпостора є поширеним психологічним явищем серед інженерів-програмістів і виявляється у формі сумнівів у власній компетентності,

попри об'єктивні досягнення. Особливо високий рівень цього синдрому спостерігається серед жінок, що пов'язано з нижчим рівнем психологічного благополуччя, підвищеною тривожністю та меншою задоволеністю професійною діяльністю. Дослідження показало, що саме жінки в ІТ-сфері є більш вразливими до переживань, пов'язаних із синдромом самозванця, що вимагає додаткової уваги до гендерного контексту під час впровадження профілактичних і підтримуючих заходів у професійному середовищі.

Крім того, подвійне навантаження у вигляді роботи та догляду за родиною ще більше підсилює хронічний стрес і сприяє розвитку емоційного вигорання. Усе це підкреслює актуальність вивчення гендерних відмінностей у психологічному вигоранні в ІТ-сфері як передумови для формування більш інклюзивного та підтримуючого професійного середовища як для жінок, так і для чоловіків.

Одне з ключових сучасних досліджень, присвячене управлінню людськими ресурсами в ІТ-галузі з урахуванням фактору гендеру, було проведене в міжнародній компанії Globant у 2022-2023 роках. Було проаналізовано вплив організаційної культури на професійне вигорання в командах розробки програмного забезпечення. У дослідженні взяли участь понад 3 000 розробників програмного забезпечення, а для аналізу використовувалась методологія структурного моделювання рівнянь (PLS-SEM). Модель дослідження враховувала такі фактори, як клімат сприяння навчанню, інклюзивність, відчуття належності, а також задоволення роботою. Результати показали, що генеративна організаційна культура, яка сприяє відкритості, співпраці та безпечному середовищу для ідей, позитивно впливає на психологічний добробут працівників, підвищує задоволення роботою та знижує рівень вигорання. У дослідженні компанії Globant було виявлено, що гендер відіграє значущу роль у сприйнятті робочого середовища та впливі культури підприємства на вигорання. Зокрема, інклюзивність команди мала удвічі сильніший позитивний вплив на задоволеність роботою серед жінок, ніж серед чоловіків. Дослідження показало, що

жінки, як гендерна меншина в ІТ-сфері, особливо потребують безпечного та приймаючого середовища, що враховує різноманіття та забезпечує рівне ставлення. Водночас було виявлено, що в культурах з високим рівнем маскулінності задоволення роботою значно знижує ризик вигорання у чоловіків, тоді як для жінок цей модераційний ефект відсутній. Отже, стратегії подолання вигорання повинні враховувати гендерні відмінності. [18]

На жаль гендерні відмінності професійного вигорання серед працівників сфери інформаційних технологій все ще недостатньо враховуються в організаційній практиці. Більшість програм психологічної підтримки, менторства або тренінгів зі стресостійкості розробляються як універсальні, без адаптації до специфічних потреб чоловіків і жінок. Зокрема, жінки частіше стикаються з синдромом імпостора, мають менше соціальної підтримки в технічних командах, відчувають більший тиск через поєднання професійних та сімейних обов'язків, проте ці фактори рідко враховуються під час впровадження корпоративних ініціатив. Існуючі заходи не беруть до уваги, що саме жінки в ІТ є більш чутливими до атмосфери інклюзивності, безпеки, визнання та підтримки, і за їх відсутності мають вищий ризик вигорання і стану емоційного виснаження. Отже, відсутність диференційованого, гендерно чутливого підходу до формування психологічного клімату та управління персоналом є системною прогалиною, що може знижувати ефективність навіть добре розроблених програм. Це вимагає переосмислення стандартних підходів до профілактики вигорання з урахуванням потреб різних соціально-демографічних груп, зокрема гендеру, віку, досвіду та рівня залученості.

Висновки до першого розділу

1. Було визначено, що професійне вигорання являє собою багатовимірний психоемоційний стан, який формується в результаті тривалого стресу на робочому місці. До його основних складових належать емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція власних професійних досягнень. Професійне вигорання позначається не лише на психологічному стані та самопочутті працівника, але й на результативності його діяльності, характері взаємодії з колегами та загальному функціонуванні організації.
2. У процесі аналізу теоретичних підходів було встановлено, що професійне вигорання в сфері інформаційних технологій має специфічні прояви зумовлені особливостями галузі: високою інтенсивністю роботи, інформаційним перевантаженням, монотонністю, жорсткими дедлайнами, частими змінами технологій та часто віддаленою роботою.
3. Зроблено висновок, що задоволеність роботою та професійна самореалізація є важливими чинниками, які пов'язані з рівнем професійного вигорання. Високий рівень задоволеності роботою та професійної самореалізації знижують ризик вигорання.
4. Було визначено, що згідно досліджень, жінки в ІТ-сфері є більш вразливими до емоційного виснаження через поєднання професійних та сімейних обов'язків, меншу впевненість у собі, соціальні бар'єри та відсутність інклюзивного середовища. Чоловіки, натомість, частіше стикаються з деперсоналізацією та зниженням мотивації у маскулінних культурах.
5. З'ясовано, що гендерні відмінності у професійному вигоранні в ІТ-сфері досі недостатньо враховуються в організаційній практиці. Більшість програм

підтримки залишаються універсальними та не адаптовані до специфічних потреб жінок, які частіше стикаються з синдромом самозванця, мають менше підтримки в колективах і зазнають додаткового тиску через поєднання роботи та сімейних обов'язків. Відсутність гендерно чутливого підходу знижує ефективність профілактичних заходів і потребує перегляду існуючих стратегій з урахуванням соціально-демографічних особливостей.

РОЗДІЛ 2. ОПИС ПРОЦЕДУРИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННІ СЕРЕД ФАХІВЦІВ ІТ

2.1 Мета та завдання дослідження

Мета дослідження полягає у вивченні взаємозв'язків, їх сили та напрямів між показниками професійної самореалізації і рівня задоволеності працею та складовими професійного вигорання серед працівників ІТ різного гендеру.

Для досягнення поставленої мети були сформульовані такі завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз понять професійного вигорання, професійної самореалізації, задоволеності роботою та їх взаємозв'язків у працівників сфери ІТ різного гендеру.
2. Дослідити рівень компонентів професійного вигорання серед чоловіків та жінок у сфері ІТ.
3. Дослідити рівень професійної самореалізації, а також рівень задоволеності роботою та його компонентів у працівників різної статі в сфері ІТ.
4. Провести кореляційний аналіз взаємозв'язків між вищезазначеними факторами та рівнем компонентів професійного вигорання серед чоловіків і жінок.
5. На основі отриманих даних сформулювати практичні рекомендації щодо профілактики вигорання в ІТ-сфері.

2.2 Характеристика вибірки дослідження

Вибірка респондентів складається з 60 ІТ-фахівців зі стажем від 5 до 15 років в ІТ-галузі. 30 жінок і 30 чоловіків. Професії: програмісти, аналітики, тестувальники та інші представники професій типу “людина-знак”

Вибірка розподілена на дві групи за критерієм гендеру (чоловік/жінка). Вік досліджуваних першої групи (жінки) від 26 до 39 років. Середній вік жінок даної групи – 31,3 роки. Вік досліджуваних другої групи (чоловіки) від 26 до 40 років, Середній вік чоловіків даної групи – 33,6 роки.

Досліджувані проживають переважно за кордоном. Серед жінок переважає віддалений формат роботи - 22 респондентки, ще 8 працюють у гібридному форматі і жодна в офісі.

Серед чоловіків більшість також працює віддалено - 24 респондента, 6 чоловіків працюють в офісі і жодного у гібридному форматі.

Ми проводили дослідження у режимі онлайн, після отримання відповіді на питання, чи працюють досліджувані в IT-сфері та чи є вони представниками необхідної групи професій (людина-знак).

Більшість досліджуваних (43 респондента) є співробітниками компанії Global Logic (a Hitachi Group Company). Опитування проводилось всередині компанії у співпраці з відділом по роботі з персоналом. Ще 17 досліджуваних - це користувачі соціальної мережі LinkedIn зі схожим профілем.

2.3. Опис методик та методів дослідження

Для виконання поставлених задач ми використовували ряд діагностичних опитувальників:

Для оцінювання рівня професійного вигорання було застосовано методику «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач і С. Джексон у адаптації Н. Водоп'янової [10; 25].

Згідно з концепцією авторів, професійне вигорання є багатокомпонентним утворенням, що включає три основні складові:

- емоційне виснаження - втрата енергетичних і психологічних ресурсів, відчуття спустошеності та неможливість підтримувати звичний рівень емоційної рівноваги;
- деперсоналізація - формування відстороненого, іноді цинічного або байдужого ставлення до колег та клієнтів;
- редукція особистих досягнень - зниження самооцінки професійної компетентності, тенденція знецінювати власну роботу й відчувати незадоволеність результатами діяльності [25].

Опитувальник складається з 22 запитань, які оцінюють рівень вигорання за кожною з трьох шкал. Методика часто використовується для групових обстежень та дозволяє оцінити рівень вигорання людини та розуміння того, які окремі компоненти найбільш пов'язані з цим показником.

2. Для вимірювання рівня задоволеності працею було використано опитувальник задоволеності роботою (Гура Н.А., Вельдбрехт О.О.)

Гура Н.А. та Вельдбрехт О.О описують поняття “задоволеність роботою”, як суб'єктивне ставлення, засноване на сприйнятті, емоційній реакції та когнітивній оцінці індивідом своєї професійної діяльності та організації робочого середовища. [3]

Дослідники сформували перелік організаційних і психологічних чинників, що визначають кар'єрний розвиток працівників і впливають на рівень їхньої задоволеності професійною діяльністю. Серед них виділяють: умови праці, характер і зміст виконуваних завдань, рівень навантаження та працездатності, матеріальну винагороду, службову позицію й неформальну роль у колективі, взаємини з керівництвом і колегами, організацію та ефективність робочих процесів, професійну компетентність, можливості навчання й саморозвитку, вплив професії на особисте життя, престиж і соціальну значущість праці, досягнення в роботі, відповідність між індивідуальними рисами й характером професійної діяльності, перспективи

кар'єрного зростання, рівень самостійності у процесі прийняття рішень, складність і привабливість завдань.

Респондентам пропонується оцінити 38 компонентів професійного середовища за 5-бальною шкалою Лікерта. Варіанти відповіді - від "повністю задоволений" до "абсолютно незадоволений".

У методиці виділено п'ять компонент, що на думку авторів формують загальний рівень задоволеності роботою:

- Ресурсне середовище - відображає рівень забезпечення працівника всім необхідним для ефективної діяльності (матеріальними, технічними, інформаційними чи соціальними ресурсами). Демонструє те, наскільки робоче оточення сприяє результативності, підтримує комфорт і відчуття стабільності.
- Організованість праці - характеризує ступінь налагодженості робочих процесів. Включає чіткий розподіл обов'язків, логічне планування часу, злагодженість колективної роботи та послідовність виконання завдань.
- Баланс роботи та життя - гармонійність професійної та особистісної сфер, а також впливу трудової діяльності на інші аспекти життя.
- Соціальна значущість праці - відчуття працівником важливості своєї роботи для інших людей, організації чи суспільства.
- Можливості професійного розвитку - характеризує наявність умов для підвищення кваліфікації, здобуття нових компетенцій, просування кар'єрними сходами та самореалізації в професії.

Запропоновані чинники відображають індивідуальне бачення працівником зовнішніх умов організаційного середовища.

Під час аналізу отриманих результатів було визначено інтегральний показник задоволеності роботою (шляхом підсумовування оцінок усіх пунктів опитувальника), а також розраховано значення п'яти субшкал: ресурсність середовища, організованість праці, баланс між роботою та особистим життям, соціальна

значущість праці та можливості професійного розвитку і самореалізації окремо для жінок і чоловіків.

3. Тип та рівень професійної самореалізації О.Гаврилова - для оцінки рівня професійної самореалізації [5]

Ця методика призначена для виявлення типу й рівня професійної самореалізації працівника незалежно від його віку, освіти, стажу чи сфери діяльності. Її основна мета полягає в тому, щоб визначити, наскільки обрана професія відповідає цінностям та здібностям індивіда, наскільки усвідомленим був вибір діяльності та чи відчуває вона задоволення від праці.

Опитувальник складається з 51 твердження, що стосуються різних аспектів професійної сфери. Респондент має позначити ступінь своєї згоди, обираючи один із трьох варіантів: «так», «частково так» чи «ні».

Методика дає можливість оцінити три головні аспекти професійної самореалізації: цільовий, ресурсний і феноменологічний. Цільовий аспект відображає, наскільки чітко у людини сформовані професійні цілі, цінності та мотиви і як вони поєднуються у цілісне бачення своєї професії та власного розвитку. Ресурсний аспект показує, які внутрішні й зовнішні ресурси (здібності, риси, умови) підтримують професійну самореалізацію та допомагають її досягати. Феноменологічний аспект описує основні аспекти внутрішнього та зовнішнього прояву професійної самореалізації.

На основі цих аспектів можна виділити різні рівні та типи професійної самореалізації:

Пропонується оперувати такими рівнями:

- примітивно-виконавчий — найнижчий, характеризується слабкою рефлексією, неусвідомленою й пасивною професійною позицією, низьким рівнем саморегуляції;

- індивідуально-виконавчий — відзначається труднощами у прийнятті професійних рішень; проблеми в роботі пов'язані з особистісними слабкостями працівника на посаді;
- реалізація норм і ролей — професійна самореалізація набуває форми ідентифікації з професійною групою, цікавість до професії поєднується з недостатньою автентичністю;
- сенсожиттєва та ціннісна реалізація — найвищий рівень, який зустрічається рідко; професійну діяльність обрано свідомо, працівник упевнено справляється з професійними ситуаціями.

Порівняння виразності трьох компонентів дає змогу встановити тип професійної самореалізації. О. Гаврилова виділяє кілька основних типів:

успішна (діяльність узгоджена з цінностями й цілями, приносить задоволення та розвиток), прогнозовано успішна (потенційно відповідає цінностям і мотивам, але ще не реалізована повністю), неправдива / прогнозовано неправдива (професійна діяльність не збігається з життєвими цілями або виконується автоматично, без особистого значення) та інші варіанти (романтична, нерефлексуюча, формальна), коли робота не відповідає можливостям чи не має особистісної значущості. Ми не будемо більш детально описувати типи професійної самореалізації за О.Гавриловою, оскільки в рамках даного дослідження ми використовуємо лише критерій “рівень професійної самореалізації”

Для статистичної обробки отриманих даних ми використовуємо наступні методи математичної статистики:

1. Описова статистика - розділ статистики, що дає змогу систематизувати отримані дані, проаналізувати середні показники, показники стандартного відхилення, а також репрезентувати їх як діаграми та таблиці, що роблять дані наочними.
2. Тест Шапіро-Уїлка для перевірки нормальності розподілу даних

3. t-критерій Стюдента для перевірки значущості різниці статевих відмінностей для множин з нормальним розподілом даних
4. U-критерій Манна-Уїтні для перевірки значущості різниці статевих відмінностей для тих множин, де розподіл даних не є нормальним
5. Кореляційний аналіз Спірмена - непараметричний критерій, що дозволяє знайти зв'язки між рівнем задоволеності працею, рівнем самореалізації та складовими рівня вигорання у чоловіків та жінок
6. Кореляційний аналіз Пірсона - параметричний критерій, що дозволяє знайти зв'язки між рівнем задоволеності працею, рівнем самореалізації та складовими рівня вигорання у чоловіків та жінок

Висновки до другого розділу

1. Сформульовано мету й основні завдання, що полягають у дослідженні взаємозв'язку рівня професійної самореалізації і рівня задоволеності працею з компонентами професійного вигорання серед ІТ-фахівців різної статі.
2. Охарактеризовано вибірку респондентів, що складається з 60 ІТ-фахівців зі стажем від 5 до 15 років в ІТ-галузі. 30 жінок і 30 чоловіків. Професії: програмісти, аналітики, тестувальники та інші представники професій типу “людина-знак”. Вибірка розподілена на дві групи за критерієм гендеру (чоловік/жінка).
3. Підібрано діагностичний інструментарій дослідження. Було використано методикку «діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової для визначення ступеня професійного вигорання. Для вимірювання рівня задоволеності працею використано опитувальник задоволеності роботою (Гура Н.А., Вельдбрехт О.О.). Для визначення рівня професійної самореалізації ми використовували опитувальник “тип та рівень професійної самореалізації” О.Гаврилова. Також використовувалось анкетування для визначення соціально-демографічних характеристик респондентів (вік, стаж роботи, гендер, локація)
4. Для статистичної обробки даних обрано методи: описковий аналіз, тест Шапіро-Уїлка, t-критерій Ст'юдента, кореляційний аналіз (Пірсона та Спірмена)

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ З РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ (ТА ЙОГО СКЛАДОВИМИ) І РІВНЕМ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ПРАЦЕЮ СЕРЕД ІТ-ФАХІВЦІВ РІЗНОЇ СТАТІ

3.1. Дослідження рівня професійного вигорання та його компонентів серед ІТ-фахівців різної статі

На цьому етапі дослідження ми проаналізували особливості професійного вигорання досліджуваних чоловіків та жінок, працівників ІТ-індустрії. Результати дослідження за методикою «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової представлені у таблицях 3.1 та 3.2 та на рисунку 3.1. Всі шкали мають нормальний розподіл даних.

Таблиця 3.1

**Дослідження рівня професійного вигорання серед ІТ-фахівців різної статі
(середні значення)**

	Емоційне виснаження, М	SD	Деперсоналізація, М	SD	Редукція особистих досягнень, М	SD
Жінки	31,57	4,3	10,97	3,56	28,8	4,19
Чоловіки	22,83	5,3	10,37	4,9	32	5,5

Примітка: М – середнє арифметичне; SD – середнє квадратичне відхилення.

**Дослідження рівня професійного вигорання серед працівників ІТ-індустрії
різних гендерів за трьома шкалами**

	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
Жінки	Високий - 87% Середній - 14% Низький - 0%	Високий - 27% Середній - 63% Низький - 10%	Високий - 70% Середній - 30% Низький - 0%
Чоловіки	Високий - 20% Середній - 66% Низький - 14%	Високий - 27% Середній - 43% Низький - 30%	Високий - 50% Середній - 37% Низький - 13%

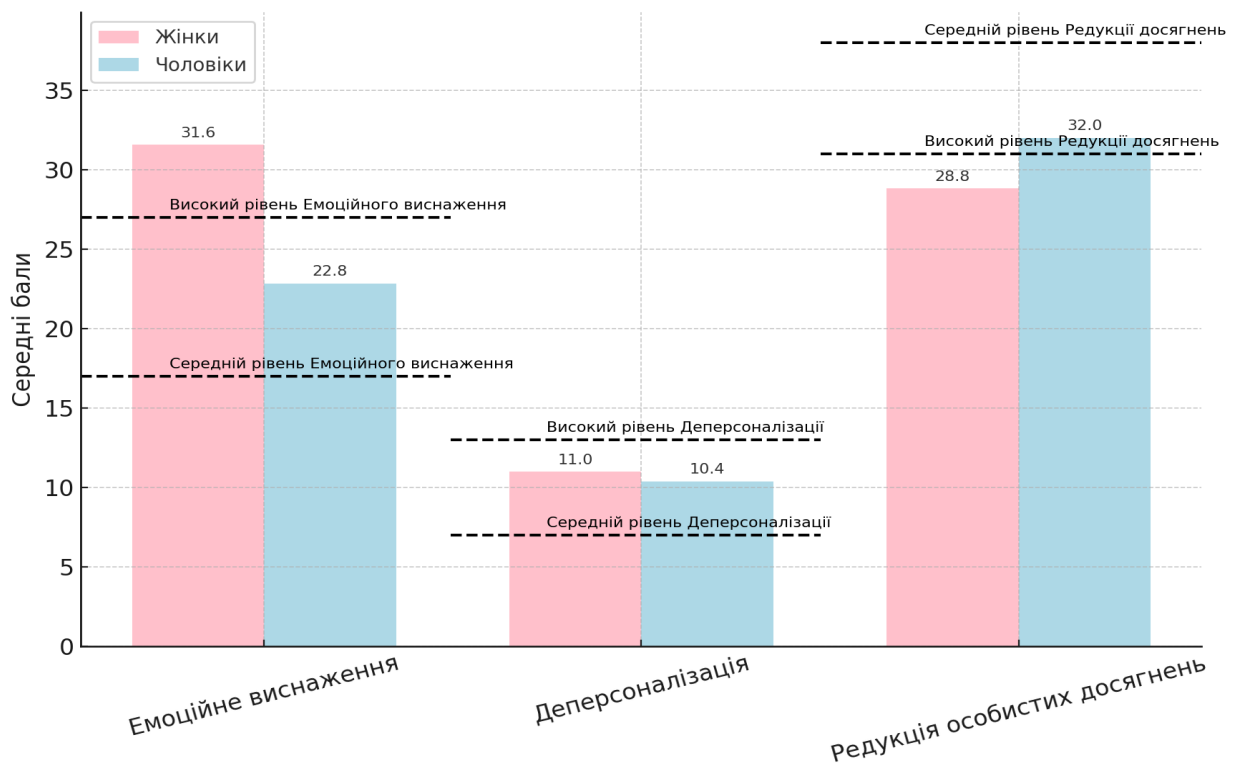


Рис. 3.1 Рівні професійного вигорання серед працівників ІТ-індустрії різних гендерів за трьома шкалами

Отримані результати свідчать про наявність помітних відмінностей у структурі професійного вигорання серед жінок та чоловіків, які працюють в ІТ-сфері. Найбільш контрастна відмінність простежується у компоненті емоційного виснаження: середній показник у жінок становить 31,57 бала, що є значно вищим, ніж 22,83 бала у чоловіків. Можна припустити, що жінки частіше відчують втому, перевантаження, емоційне спустошення, що може бути наслідком як інтенсивної професійної діяльності, так і поєднання ролей (наприклад, одночасне виконання робочих, батьківських і побутових функцій). Високий рівень емоційного виснаження спостерігається у 87% жінок, тоді як серед чоловіків лише у 20%. Це дозволяє припустити, що саме емоційна складова вигорання у жінок проявляється найбільш виражено і є центральною.

У компоненті деперсоналізації середні значення між чоловіками (10,37) та жінками (10,97) практично не відрізняються. Проте розподіл за рівнями показує певні нюанси: жінки переважно мають середній рівень деперсоналізації (63%), у той час як чоловіки демонструють більшу варіативність (27% із них мають високий рівень, 43% середній, і 30% низький). Це може бути означати, що чоловіки частіше використовують механізм емоційного дистанціювання як спосіб подолання стресу. У той час як жінки, навіть попри емоційне виснаження, продовжують зберігати емоційне залучення у роботу.

Найбільше змістовного уточнення потребує аналіз компонента редукції особистих досягнень. Особливість цієї шкали полягає в тому, що вона має зворотне шкалювання: тобто нижчі бали свідчать про вищий рівень редукції, тобто зниження віри у власні професійні досягнення та відчуття неефективності. Це принципово важливо для правильної інтерпретації результатів. Наприклад, середнє значення у жінок становить 28,8 бала, а у чоловіків 32. З урахуванням зворотної інтерпретації це означає більше зниження впевненості в собі та вищий рівень вигорання за цим компонентом.

Кількісні дані також це підтверджують: 70% жінок мають високий рівень редукції, що означає, що більшість із них відчують труднощі з самоактуалізацією та професійною реалізацією. Серед чоловіків таких респондентів 50%, а 13% демонструють низький рівень редукції (тобто вони впевнені у своїх досягненнях і не відчують зниження самоцінності).

Таким чином, можна зробити висновок, що у жінок професійне вигорання проявляється переважно через емоційне виснаження і відчуття особистої нереалізованості, а у чоловіків домінує редукція особистих досягнень. При цьому значення компоненту деперсоналізації майже рівні. Отримані результати свідчать про різну структуру вигорання у чоловіків і жінок, що підтверджує доцільність статево-чутливого підходу до оцінки та профілактики професійного вигорання в ІТ-сфері.

3.2 Дослідження рівня задоволеності працею та його компонентів серед ІТ-фахівців різної статі

Наступним етапом ми досліджували рівень задоволеності працею серед працівників ІТ індустрії різного гендеру. Задля цього було використано опитувальник задоволеності роботою (Гура Н.А., Вельдбрехт О.О.)

Оскільки кількість пунктів у кожній субшкалі опитувальника є різною, для зручності аналізу даних використовувався середній арифметичний показник (загальна сума балів, поділена на кількість тверджень у відповідній субшкалі). Отримані середні значення відображають рівень задоволеності роботою або її окремими аспектами за п'ятибальною шкалою від 1 (мінімальний рівень задоволеності) до 5 (максимальний рівень).

Опитувальник охоплює п'ять основних компонентів: ресурсність робочого середовища, організацію трудового процесу, баланс між професійною діяльністю та особистим життям, соціальну значущість праці, а також можливості для

професійного розвитку й самореалізації [3]. Кожен з цих вимірів дозволяє оцінити різні аспекти ставлення працівника до своєї діяльності, умов праці, професійного розвитку та узгодженості роботи з особистими цінностями й потребами. Також вираховується загальний показник задоволеності роботою. Порівняльні результати за середніми значеннями (М) та стандартними відхиленнями (SD) наведені у таблиці 3.3. Необхідно зауважити, що всі субшкали і інтегральний показник мають нормальний розподіл даних, окрім субшкали “ресурсність середовища” у жінок.

Таблиця 3.3

**Описова статистика рівня задоволеності працею серед працівників
ІТ-індустрії різної статі**

Шкали	Номери пунктів	Кількість питань	Середні тенденції та міри розкиду			
			Жінки (30 осіб)		Чоловіки (30 осіб)	
			М	SD	М	SD
Ресурсність середовища	1-8	8	3,72	0,77	3,29	0,78
Організованість праці	9-16	8	3,32	0,94	3,31	1,24
Баланс роботи і життя	17-24	8	3,13	0,93	3,68	0,96
Соціальна цінність праці	25-30	6	3,27	1,07	3,39	1,19
Простір професійного росту та самореалізації	31-38	8	3,2	1,03	3,46	0,84
Загальний показник задоволеності роботою	Сума оцінок всіх пунктів	38	3,33	0,95	3,43	1,02

В описі опитувальника задоволеності роботою (Гура Н.А., Вельдбрехт О.О.) рекомендується керуватися власними нормативними інтервалами для діагностики колективів та груп [3], але запропоновані групові норми для найманих працівників та приватних підприємців. Після консультації з відділом по роботі з персоналом

компанії Global Logic Ukraine (Hitachi Group), ми визначили їх, як прийнятні для подальшого аналізу задоволеності роботою для індустрії ІТ.

Таким чином за еталон ми прийняли показники з додатку Г. На основі порівняння прийнятих норм та отриманих нами значень було проведено аналіз рівня задоволеності роботою серед працівників ІТ-індустрії (чоловіків та жінок) та побудовано графік зображений на рисунку 3.2:

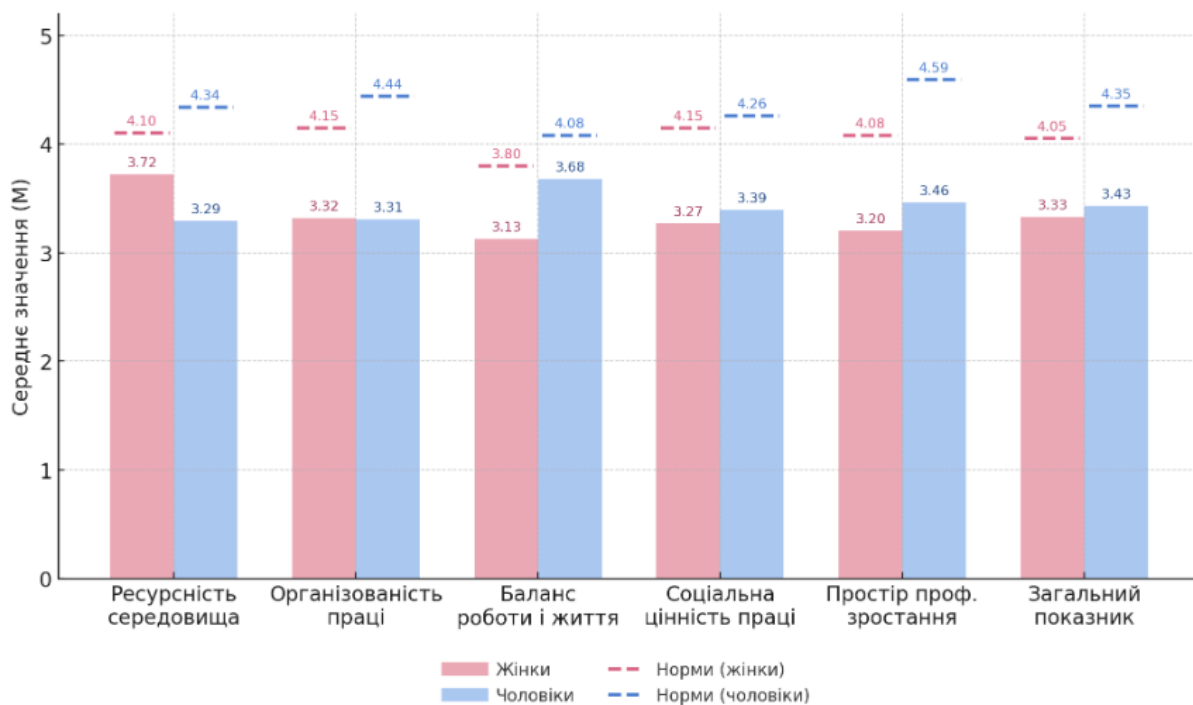


Рис 3.2 Рівні задоволеності роботою серед працівників ІТ-індустрії

Отримані результати дозволяють оцінити не тільки інтегральний рівень задоволеності працею серед ІТ-спеціалістів, але й специфіку гендерних відмінностей у сприйнятті різних аспектів професійного середовища. Порівняння емпіричних середніх значень із нормативними показниками свідчить, що рівень задоволеності працею як у чоловіків, так і в жінок є нижчим від середньостатистичних норм для

найманих працівників. Порівняння фактичних середніх показників із нормативними значеннями свідчить про те, що і чоловіки, і жінки демонструють нижчий від норми рівень задоволеності роботою, однак характер і глибина відхилень різняться залежно від шкали.

До шкали “ресурсність середовища” в опитувальнику задоволеністю роботою входять такі аспекти, як взаємини з колегами та керівництвом, характер контактів із клієнтами, задоволеність посадою і статусом в організації, неформальною роллю у колективі, психологічною атмосферою, а також рівнем матеріальної винагороди та доступом до нематеріальних ресурсів, які надає організація (медичне страхування, соціальні пільги, корпоративні заходи тощо).

Результати опитування по цій шкалі свідчать, що у жінок вищі середні показники ($M = 3,72$; $SD = 0,77$), ніж у чоловіків ($M = 3,29$; $SD = 0,78$), проте обидва результати залишаються нижчими за нормативні (4,10 і 4,34 відповідно). Це є ознакою того, що і жінки, і чоловіки оцінюють своє робоче середовище як менш ресурсне, ніж передбачено нормою, тобто відчують обмеженість у доступі до матеріальних, організаційних чи соціальних засобів, необхідних для ефективної роботи.

Вищий середній показник у жінок може бути ознакою кращого сприйняття міжособистісних взаємин у колективі, більшої задоволеності психологічною атмосферою або відносно нижчих очікувань щодо матеріальної винагороди. Але при аналізі результатів варто враховувати, що розподіл даних за цією шкалою серед жінок не є нормальним. Для чоловіків нижчі бали, ймовірно, пов’язані із відчуттям недостатньої організаційної підтримки, невідповідності рівня оплати праці очікуванням або відсутністю корпоративних пільг та можливостей, що підвищують відчуття належності до організації.

Високі значення стандартних відхилень ($SD \approx 0,8$) у обох групах свідчать про значну індивідуальну варіативність у сприйнятті ресурсності середовища. Це

означає, що частина працівників має позитивне бачення умов роботи, тоді як інші відчують брак як матеріальної, так і емоційної підтримки. Така різноманітність може бути зумовлена відмінностями у проєктах або командах, адже хоча більшість опитувальних працюють в одній компанії, але умови праці можуть різнитися в залежності від команди та проєкту.

Тобто можна зробити висновок, що респонденти вважають своє професійне середовище недостатньо ресурсним. Особливо ця тенденція проявляється серед чоловіків.

До шкали «організованість праці» входять такі аспекти, як справедливість системи заохочень і покарань, налагодженість та чіткість робочих процесів, ясність установлених правил, раціональний розподіл функцій між співробітниками, ефективність комунікації у вирішенні завдань, а також комфортність робочого місця та рівень матеріально-технічного забезпечення робочих процесів. Показники за цією шкалою є майже однаковими у чоловіків і жінок ($M = 3,31$ та $M = 3,32$ відповідно), однак обидва результати нижчі від нормативних (4,44 для чоловіків та 4,15 для жінок). Це свідчить про поширене відчуття нестачі чіткої структури, системності та організації робочих процесів. Особливо показовим є високий рівень варіативності у чоловіків ($SD = 1,24$), що вказує на різноманітність досвіду: для частини працівників робоча діяльність сприймається як упорядкована та структурована, тоді як для інших — як хаотична або надмірно гнучка. У жінок $SD = 0,94$, тобто сприйняття більш однорідне, однак загальний рівень організованості також знижений.

До шкали «баланс роботи та життя» входять такі аспекти, як режим і гнучкість робочого часу, можливість брати відпустку чи лікарняний, відчуття стабільності та безпеки, вплив роботи на самопочуття й особисте життя, а також наявність часу для родини, відпочинку, хобі та діяльності, що сприяє відновленню ресурсів. Треба зазначити, що ця шкала показує виражені гендерні розбіжності. Середні значення у жінок становить $M = 3,13$ ($SD = 0,93$), тоді як у чоловіків $M = 3,68$ ($SD = 0,96$). При

нормативних показниках 3,80 і 4,08 відповідно, це свідчить про більш виражене відхилення від норми у жінок ($-0,67$ бала), ніж у чоловіків ($-0,40$). Отже можна зробити припущення, що саме жінки частіше стикаються з труднощами поєднання професійних і сімейних обов'язків, відчують перевантаження та дефіцит часу для відновлення. Водночас високі значення SD в обох групах свідчать про значну індивідуальну варіативність: деякі працівники мають задовільний баланс, тоді як інші перебувають у стані постійного напруження або конфлікту між роботою та особистим життям.

До шкали «соціальна цінність праці» входять аспекти, що відображають усвідомлення значущості власної професійної діяльності для суспільства, користі результатів праці для інших людей, відчуття престижності професії, відповідності особистих і професійних цінностей та гордості за свою роботу. Тут показники також нижчі за нормативні: у жінок $M = 3,27$ ($SD = 1,07$), у чоловіків $M = 3,39$ ($SD = 1,19$), тоді як нормативи становлять 4,15 і 4,26 відповідно. Обидві групи демонструють подібний рівень відхилення (приблизно $-0,9$ бала), що є ознакою зниження усвідомлення соціальної значущості своєї діяльності. Вищий SD серед чоловіків (1,19) вказує на те, що розуміння соціального сенсу роботи є більш поляризованим.

До шкали «простір професійного зростання» входять аспекти, що відображають можливість розвитку професійних компетентностей, реалізації власного потенціалу, кар'єрного зростання, ініціативності, творчого підходу до роботи та відчуття особистої значущості й успішності у професійній діяльності.

Ми бачимо, що у жінок середнє значення $M = 3,20$ ($SD = 1,03$), у чоловіків $M = 3,46$ ($SD = 0,84$), при нормах 4,08 і 4,59 відповідно. Відхилення від норми становить 0,88 бала у жінок і 1,13 у чоловіків. Це свідчить про те, що респонденти вважають можливості для розвитку, підвищення кваліфікації та реалізації професійного потенціалу обмеженими.

Загальний показник задоволеності працею становить $M = 3,33$ ($SD = 0,95$) у жінок та $M = 3,43$ ($SD = 1,02$) у чоловіків. У порівнянні з нормативними значеннями (4,05 і 4,35 відповідно) відхилення складає 0,72 бала для жінок і 0,92 бала для чоловіків. Таким чином, обидві групи демонструють нижчий від норми рівень загального професійного благополуччя.

Узагальнюючи результати, можна зазначити, що ІТ-спеціалісти обох статей характеризуються нижчим рівнем задоволеності працею порівняно з нормативними показниками, проте специфіка проблем є різною. Для жінок найбільш проблемною сферою є баланс роботи й життя, що може бути результатом емоційного виснаження та конфлікту між професійними і сімейними ролями. Для чоловіків критичним виявився фактор ресурсності середовища, що може бути ознакою недостатності матеріальних та нематеріальних ресурсів, що пропонує компанія. Водночас високі стандартні відхилення вказують на значну індивідуальну варіативність сприйняття, що дозволяє припустити вплив додаткових чинників - посади, рівня автономії, специфіки проєкту.

3.3 Дослідження типа й рівня професійної самореалізації серед ІТ-фахівців різної статі

У даному підрозділі ми проаналізуємо типи й рівні професійної самореалізації у чоловіків та жінок в ІТ-індустрії. Для цієї мети було використано модифікацію методики “Тип та рівень професійної самореалізації” розробленої О.Гавриловою в адаптації Іващенко А. В., Іващенко А. [5].

За результатами тестування було отримано результати з нормальним розподілом даних. Аналіз результатів приведено у таблиці 3.4:

Таблиця 3.4

Тип та рівень професійної самореалізації серед ІТ-фахівців різної статі

Тип та рівень професійної самореалізації	Жінки		Чоловіки	
	Кількість досліджувальних	%	Кількість досліджувальних	%
Реалізація ролей та норм (високий)	0	0%	0	0%
Індивідуально-виконавчий тип (середній)	30	100%	30	100%
Примітивно-виконавчий (низький)	0	0%	0	0%

З наведеної таблиці чітко видно, що абсолютно всі досліджувані, як жінки, так і чоловіки, продемонстрували індивідуально-виконавчий (або середній) тип професійної самореалізації. Високий рівень та низький рівень не було зафіксовано жодного разу.

Методика характеризує осіб із таким рівнем розвитку як тих, хто відчуває певні труднощі у самостійному прийнятті рішень і виконанні професійних обов'язків. Їхня професійна позиція значною мірою визначається важливістю конкретної ситуації для них. Такі люди зазвичай енергійні, наполегливі та активні, однак схильні ототожнювати себе з колективом, підпорядковуючись його нормам і правилам, що іноді призводить до відсунення власних цілей на другий план [5].

Така більшість індивідуально-виконавчого типу свідчить про стадію становлення професійної самореалізації, коли фахівці вже засвоїли професійні ролі, але ще не вийшли на рівень творчої або ціннісно-орієнтованої самореалізації.

Результат можна інтерпретувати як типовий для сучасної ІТ-сфери, де працівники зосереджені насамперед на ефективному виконанні конкретних завдань, досягненні технічних результатів і професійному вдосконаленні, але меншою мірою на особистісному чи соціальному сенсі своєї діяльності. Це свідчить про прагматичний, функціональний характер професійної самореалізації в даній галузі, орієнтований на результат, а не на рефлексію власної місії або професійного покликання.

Для того, щоб дослідити гендерні відмінності більш детально, ми порахували середні значення та міри розкиду у чоловіків та жінок.

Таблиця 3.5

**Дослідження рівня професійної самореалізації серед ІТ-фахівців різної статі
(середні значення)**

	Рівень професійної самореалізації, M	SD
Жінки	55,57	5,9
Чоловіки	58,07	5,9

Примітка: M – середнє арифметичне; SD – середнє квадратичне відхилення.

На основі цих даних було збудовано графік, зображений на рисунку 3.3:

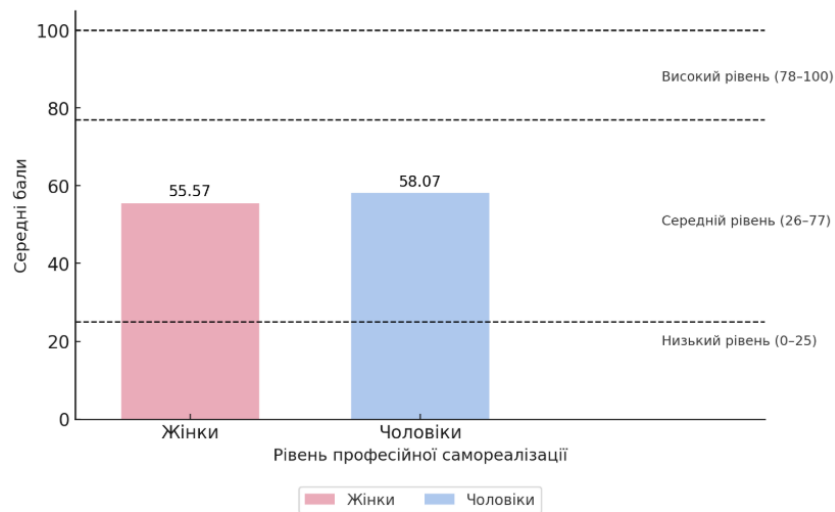


Рисунок 3.3. Рівень професійної самореалізації серед працівників ІТ-індустрії різного гендеру

Результати, відображені на графіку, показують помітну гендерну різницю в рівні професійної самореалізації серед ІТ-фахівців.

Середнє значення рівня професійної самореалізації у жінок становить $M = 55,57$, тоді як у чоловіків $M = 58,07$. Обидва показники потрапляють у середній рівень (діапазон від 26 до 77 балів). Чоловіки розташовані трошки ближче до верхньої межі цього рівня, але різниця не є значною.

Згідно з інтерпретаційними положеннями методики Гаврилової, середній рівень професійної самореалізації характеризується тим, що особистість успішно виконує свої професійні ролі, має стійку мотивацію до праці, однак ще не досягла повної реалізації своїх здібностей і не завжди відчуває гармонію між внутрішніми потребами та змістом діяльності. У цьому стані фахівці зазвичай зосереджені на ефективному виконанні завдань, дотриманні стандартів професії, але ще не переходять до етапу творчої чи соціально спрямованої самореалізації, коли робота стає формою особистісного самовираження і джерелом життєвого сенсу.

Отже, за результатами дослідження зрозуміло, що ІТ-фахівці обох статей перебувають на етапі стійкої, але ще не повністю завершеної професійної самореалізації. Це означає, що вони добре справляються зі своїми робочими обов'язками, мають сформовану професійну ідентичність і прагнуть розвитку, проте поки не відчують повної реалізованості свого потенціалу.

3.4 Порівняльний аналіз гендерних відмінностей

З метою визначення наявності статистично значущих відмінностей між середніми показниками чоловіків і жінок було застосовано t-критерій Стьюдента для змінних із нормальним розподілом та критерій Манна–Уїтні для вибірок, у яких розподіл відхилявся від нормального. За результатами дослідження було отримано результати, представлені в таблицях 3.6 та 3.7:

Таблиця 3.6

Порівняння середніх значень у чоловіків та жінок за t-критерієм Стьюдента

Показник	t	df	p	M(жін)	M(чол)	Значущість(p < 0.05)
Емоційне виснаження	7,167	58	<0.001	31,76	22,83	різниця значуща
Деперсоналізація	0,543	58	0,589	10,97	10,37	незначуща
Редукція особистих досягнень	-2,522	58	0,014	28,8	32,0	різниця значуща
Організованість праці	0,036	58	0,927	3,32	3,31	незначуща
Баланс роботи і життя	-5,843	58	<0.001	3,13	3,68	різниця значуща

Соціальна цінність праці	-0,773	58	0,443	3,27	3,39	незначуща
Простір професійного росту та самореалізації	-1,748	58	0,086	3,2	3,46	незначуща
Загальний показник задоволеності роботою	-1,457	58	0,151	3,33	3,43	незначуща
Рівень професійної самореалізації	-1,621	58	0,110	55,57	58,1	незначуща

Таблиця 3.7

**Порівняння середніх значень у чоловіків та жінок за критерієм
Манна-Уїтні**

Показник	U	p	M(жін)	M(чол)	Значущість
Ресурсність середовища	748,5	<0.001	3,71	3,29	різниця значуща

Таким чином, статистично значущими було визначено результати порівняння середніх значень за шкалами: емоційне виснаження, редукція особистих досягнень, баланс роботи і життя та ресурсність середовища. Це означає, що між чоловіками та жінками існують реальні, не випадкові відмінності в рамках цих шкал. Всі інші шкали вважати такими, за якими показники у чоловіків і жінок є подібними, тобто значних гендерних відмінностей у цих аспектах не виявлено.

3.5 Дослідження взаємозв'язку між компонентами професійного вигорання, рівнем задоволеності працею та рівнем професійної самореалізації.

На останньому етапі дослідженнями аналізуємо взаємозв'язки між компонентами професійного вигорання, рівнем задоволеності працею та рівнем професійної самореалізації у чоловіків та жінок.

Ми проаналізували взаємозв'язки між трьома шкалами професійного вигорання, рівнем задоволеності працею (та його компонентами) та рівнем професійної самореалізації у чоловіків та жінок. Всі дані (окрім ресурсності середовища у жінок) мають нормальний розподіл, тому доречно використовувати кореляційний критерій Спірмена для параметру “ресурсність середовища” у жінок і кореляційний критерій Пірсона для всіх інших. Результати дослідження представлені в таблиці 3.8:

Таблиця 3.8

Кореляційні зв'язки компонентів професійного вигорання з показниками задоволеності працею та рівнем професійної реалізації (за Пірсоном)

		Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція особистих досягнень	
		жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
1. Загальний показник задоволеності працею	R	-0,288	0,043	0,017	-0,227	0,533**	0,344
	P	0,123	0,820	0,931	0,228	0,002	0,062
1.1 Ресурсність середовища	R		-0,507**		-0,150		0,274
	P		0,004		0,429		0,143

1.2 Організованість праці	R	0,115	0,274	-0,016	-0,227	0,303	0,058
	P	0,546	0,142	0,933	0,228	0,104	0,760
1.3 Баланс роботи і життя	R	-0,685**	0,035	-0,025	-0,092	0,347	0,355
	P	<0.01	0,856	0,897	0,630	0,060	0,055
1.4 Соціальна цінність праці	R	-0,118	-0,028	0,199	-0,204	0,232	0,489**
	P	0,534	0,844	0,291	0,279	0,217	0,006
1.5 Простір професійного росту	R	-0,118	0,225	-0,033	0,013	0,422*	0,212
	P	0,534	0,233	0,864	0,946	0,020	0,528
2. Рівень реалізації	R	-0,152	-0,231	-0,072	0,227	0,328	0,344
	P	0,423	0,219	0,704	0,227	0,077	0,261

Примітка: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Параметр ресурсність середовища у жінок не має нормального розподілу, тому для нього ми використали критерій Спірмена та отримали результати, представлені в таблиці 3.9:

Таблиця 3.9

Кореляційні зв'язки компонентів професійного вигорання у жінок з компонентом “ресурсність середовища”(за Спірменом)

	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
Ресурсність середовища(ρ)	0,084	-0,070	0,202
Ресурсність середовища (ρ)	0,659	0,712	0,285

Перед аналізом результатів необхідно зазначити, що шкала “редукція особистих досягнень” має зворотній напрямок (вищі значення відповідають нижчому рівню редукції особистих досягнень), тобто отримані результати необхідно трактувати з інверсією.

За результатами кореляційного аналізу між компонентами професійного вигорання та загальними показниками рівня задоволеністю працею та рівня реалізації виявлено наступні статистично значущі зв'язки.

У жінок існує прямий сильний зв'язок між загальним показником задоволеності працею та редукцією особистих досягнень ($r=0,533$). Враховуючи інверсію, це означає, що чим більша задоволеність працею у жінок, тим менший рівень показника редукції особистих досягнень. Це може означати, що позитивне ставлення до роботи, сприятлива атмосфера й почуття задоволення виконуваними обов'язками виступають захисним чинником від втрати віри у власні професійні досягнення.

Зв'язок з рівнем реалізації не є значущим у жінок для компонентів професійного вигорання за Масlach. Але можна зазначити, що зв'язок між редукцією особистих досягнень та рівнем реалізації є дуже близьким до значущого ($r=0,325$, $p=0,077$). Це може свідчити про тенденцію, що рівень реалізації у жінок пов'язаний зі зменшенням редукції особистих досягнень. Коли жінка в ІТ індустрії відчуває, що її професія відповідає її здібностям, характеру та внутрішнім цінностям, вона легше реалізує себе в роботі, отримує більше задоволення від діяльності та рідше стикається з редукцією особистих досягнень.

У компонентів професійного вигорання у чоловіків не було виявлено статистично значущих зв'язків з інтегральними показниками задоволеності працею та професійної самореалізації. Але оскільки показник задоволеності роботою складається з п'яти різнопланових шкал, то було вирішено розглянути кожну окремо для того, щоб зрозуміти чи є статистично значущі зв'язки всередині шкал. В результаті дослідження було отримано наступні результати:

У жінок було виявлено дуже сильний негативний зв'язок між емоційним виснаженням та балансом роботи та життя ($r=-0,685$, $p<0,01$). Це може пояснюватися, тим що жінки часто несуть більшу відповідальність за побут та дітей. Це створює постійне навантаження і знижує можливість якісного відпочинку. Якщо робочі вимоги забирають надто багато часу й енергії, жінки відчують втому, брак особистого простору і, як наслідок, емоційне виснаження.

Водночас у чоловіків є негативний статистично значущий зв'язок між емоційним виснаженням та ресурсністю середовища ($r=-0,507$, $p=0,004$). Це свідчить про те, що чим нижче чоловіки оцінюють доступність ресурсів і підтримку на роботі, тим сильніше вони відчують емоційне виснаження. Це означає, що для чоловіків головним захисним чинником від вигорання є якість робочого середовища, а саме: взаємини з колегами, взаємини з керівництвом, клієнти, посада і статус в організації, неформальна роль у колективі, психологічна атмосфера, рівень оплати, нематеріальні ресурси та можливості, що надає організація (медичні послуги, страхування, корпоративний відпочинок, соціальний захист тощо) [3]. Коли ці умови не забезпечені, то емоційна напруга поступово переходить у виснаження.

Далі ми розглядали такий компонент професійного вигорання, як деперсоналізація. За цим компонентом не виявлено статистично значущих зв'язків як у чоловіків, так і у жінок.

Наступним було проаналізовано компонент “редукція особистих досягнень”. З урахуванням зворотності шкали цього компоненту, було виявлено наступні статистично значущі зв'язки. У жінок ми бачимо прямий зв'язок між простором професійного росту та редукцією особистих досягнень ($r=0,422$, $p=0,020$), що слід інтерпретувати як те, що чим ширшим жінки бачать простір для професійного зростання, тим нижчий у них рівень редукції особистих досягнень, тобто тим вище жінки оцінюють власну професійну ефективність і значущість своєї діяльності. Це свідчить, що можливість розвиватися, підвищувати кваліфікацію, брати участь у

нових проєктах чи просуватися кар'єрно є важливим ресурсом запобігання професійному вигоранню серед жінок. Відчуття перспективи розвитку підтримує мотивацію та допомагає зберігати впевненість у власних силах навіть за високих професійних навантажень.

Щодо чоловіків, то у них цей фактор більше пов'язаний з соціальною цінністю праці (статистично значущий зв'язок $r=0,489$, $p=0,006$). Це означає, що чим вищим чоловіки вважають суспільне значення своєї професійної діяльності, тим нижчим є рівень редукції, тобто тим менше вони відчують професійну неефективність і втрату сенсу роботи. Для чоловіків важливо бачити конкретний внесок своєї праці в загальний результат чи користь для інших, адже саме це підтримує їхню мотивацію, почуття значущості та захищає від вигорання.

Таким чином, результати показали, що жінки та чоловіки по-різному переживають професійне вигорання.

У жінок емоційне виснаження найчастіше пов'язане з порушенням балансу між роботою та особистим життям, тоді як задоволеність працею і можливість професійного зростання зменшують відчуття неуспішності й підтримують впевненість у власних силах. Для чоловіків емоційне виснаження переважно зумовлюється браком ресурсів на роботі, а усвідомлення соціальної значущості своєї діяльності допомагає зберігати мотивацію та запобігає вигоранню. Таким чином, для жінок захисним чинником виступає самореалізація та баланс ролей, а для чоловіків якість робочого середовища та відчуття значущості праці.

Висновки до розділу 3

- 1) Визначено, що у жінок значно вищий рівень емоційного виснаження ніж у чоловіків. Жінки частіше відчувають втому, перевантаження, емоційне спустошення, що може бути наслідком як інтенсивної професійної діяльності, так і поєднання ролей (наприклад, одночасне виконання робочих, батьківських і побутових функцій).
- 2) Виявлено, що показник редукції особистих досягнень у жінок нижчий, ніж у чоловіків, що в контексті інверсії шкали вказує на вищий рівень редукції. Тобто жінки гірше усвідомлюють власну професійну компетентність та схильні ставити під сумнів свої професійні досягнення.
- 3) Не виявлено значних статистичних відмінностей між середніми показниками рівня задоволеності роботою та рівня професійної самореалізації у чоловіків та жінок, проте були знайдені статистичні відмінності по субшкалам.
- 4) Проаналізовано, що у чоловіків спостерігається набагато вищий рівень балансу роботи і життя (субшкала рівня задоволеності роботою), ніж у жінок, що може бути зумовлено більш чітким розмежуванням професійної та особистої сфер, тоді як жінки частіше переживають перевантаження.
- 5) Виявлено, що чоловіки оцінюють ресурсність робочого середовища (субшкала рівня задоволеності роботою) нижче, ніж жінки. Це означає, що чоловіки частіше зіштовхуються з відчуттям нестачі ресурсів (як матеріальних, так і нематеріальних). Це може бути пов'язано як з фактичним забезпеченням ресурсами, так і з більшими очікуваннями чоловіків в цій сфері.
- 6) За іншими показниками (деперсоналізація, організованість праці, соціальна цінність праці, простір професійного росту, загальний показник

задоволеності роботою та рівень професійної самореалізації) суттєвих гендерних відмінностей не виявлено.

7) За результатами кореляційного аналізу виявлені значущі зв'язки між компонентами професійного вигорання та рівнем задоволеності працею (та його компонентами), а саме:

для жінок:

- негативний зв'язок між загальним показником задоволеності роботою та редукцією особистих досягнень
- негативний зв'язок між балансом роботи і життя (субшкала показника задоволеності роботою) та емоційним виснаженням
- негативний зв'язок між простором професійного росту (субшкала показника задоволеності роботою) та редукцією професійних досягнень

для чоловіків:

- негативний зв'язок між ресурсністю середовища (субшкала показника задоволеності роботою) та емоційним виснаженням
- негативний зв'язок між соціальною цінністю праці (субшкала показника задоволеності роботою) та редукцією особистих досягнень

8) За результатами кореляційного аналізу не виявлено статистично значущих зв'язків між компонентами професійного вигорання та рівнем професійної самореалізації ні у чоловіків, ні у жінок, але у жінок він є близьким до значущого за шкалою редукції особистих досягнень.

ВИСНОВКИ:

1) Аналіз наукової літератури показав, що професійне вигорання є складним психоемоційним станом, що проявляється внаслідок робочого стресу та має три ключові складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень. В ІТ-сфері професійне вигорання зумовлене багатьма факторами, зокрема високими навантаженнями, дедлайнами, швидкими темпами змін й віддаленою роботою. Задоволеність працею та професійна самореалізація знижують ризик вигорання, підтримуючи мотивацію й емоційну стійкість. За попередніми дослідженнями в світовій ІТ-індустрії, жінки частіше зазнають емоційного виснаження через поєднання ролей, а чоловіки деперсоналізації. Виявлено, що гендерні відмінності у професійному вигоранні в ІТ-сфері серед українців досі недостатньо досліджені та враховані в організаційній практиці, а більшість профілактичних програм залишаються універсальними для чоловіків та жінок.

2) За результатами дослідження професійного вигорання серед працівників ІТ-сфери виявлено помітні гендерні відмінності у проявах його компонент (емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.) Емоційне виснаження є найбільш вираженим компонентом у жінок, тоді як більшість чоловіків перебувають на середньому рівні. За показником деперсоналізації показники майже не відрізняються і мають середній рівень. Шкала редукції особистих досягнень виявила високі значення як для чоловіків, так і для жінок, але у жінок значення вищі. Результати дослідження показали, що українські ІТ-спеціалісти відчувають значний рівень професійного вигорання і проявленість його компонентів у чоловіків та жінок частково відрізняється від попередніх досліджень у світовому ІТ. Хоча і в попередніх і в нашому дослідженнях жінки показали найвищий рівень емоційного виснаження, результати чоловіків дещо різні. В попередніх дослідженнях чоловіки демонстрували вищий рівень деперсоналізації,

тоді як в проведеному нами - найбільший відсоток чоловіків має високий рівень редукції особистих досягнень (але все ж таки нижчий ніж у жінок)

3) Встановлено, що ІТ-спеціалісти обох статей характеризуються нижчим рівнем задоволеності працею порівняно з нормативними показниками для найманих працівників з попередніх досліджень, проте специфіка проблем є різною. Для жінок найбільш проблемними є сфера балансу роботи й життя, що може бути наслідком емоційного виснаження та конфлікту між професійними і сімейними ролями. Для чоловіків критичним виявився фактор ресурсності середовища, що може відображати відчуття недостатності матеріальних та нематеріальних ресурсів, що пропонує компанія. Можливо на цей показник впливає факт, що чоловіки частіше несуть відповідальність за матеріальне забезпечення своєї родини, що додає психологічний тиск стосовно необхідних ресурсів.

Виявлено, що всі досліджувані, незалежно від статі, продемонстрували середній рівень професійної самореалізації, що відповідає індивідуально-виконавчому типу. Це свідчить про стадію становлення, орієнтовану переважно на ефективне виконання завдань та професійний розвиток, але не на глибоку особистісну чи ціннісну самореалізацію.

4) Було встановлено, що рівень компонентів професійного вигорання безпосередньо пов'язаний із задоволеністю роботою та його компонентами, але характер цих зв'язків відрізняється у чоловіків і жінок. Емоційне виснаження у жінок пов'язане в першу чергу з низькими показниками балансу роботи і життя, в той час як у чоловіків з відсутністю відчуття ресурсності середовища. Шкала деперсоналізації не показала значущих кореляційних зв'язків ні у чоловіків ні у жінок. Редукція особистих досягнень у жінок пов'язана з відсутністю простору професійного росту, а у чоловіків з соціальною цінністю праці. Також дослідження показало зворотній кореляційний зв'язок між інтегральним показником задоволеності працею та шкалою редукції особистих досягнень для жінок.

Статистично значущих зв'язків між компонентами професійного вигорання та рівнем професійної самореалізації ні у чоловіків, ні у жінок не було виявлено, але у жінок він є близьким до значущого за шкалою редукції особистих досягнень.

Отже, висунута в роботі основна гіпотеза про існування статистично значущого зв'язку між показниками компонентів професійного вигорання та рівнем задоволеністю роботою і професійною самореалізацією у працівників ІТ-сфери була підтверджена частково. Дійсно дослідження показало наявність статистично значущого зв'язку між вираженістю компонент професійного вигорання та інтегральним показником задоволеністю роботою у жінок. У чоловіків є статистично значущі зворотні зв'язки між компонентами професійного вигорання і субшкалами задоволеності роботою (ресурсність середовища, соціальна цінність праці). Значущих зв'язків з рівнем професійної самореалізації не виявлено ні у чоловіків, ні у жінок. Ми припускали, що для жінок ключовим захисним фактором є професійна самореалізація, тоді як для чоловіків задоволеність роботою. Насправді для жінок згідно дослідженню ключовим захисним механізмом є баланс роботи і життя та простір особистого росту, тоді як для чоловіків - ресурсність середовища та соціальна цінність праці.

Перспективу роботи вбачаємо в можливості проведення подальшого більш детального дослідження із залученням ширшої вибірки респондентів, а також більш детального аналізу складових шкал де було виявлено статистично значущі зв'язки.

5) На основі результатів дослідження було розроблено практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання в ІТ-сфері з урахуванням гендерних особливостей.

Для жінок рекомендовано насамперед забезпечити баланс між роботою та особистим життям. Це може бути реалізовано через гнучкий графік, можливість дистанційної роботи, підтримку під час декрету чи догляду за дітьми. Важливо також створювати умови для професійного росту, а саме: навчання, участь у

проєктах, підвищення кваліфікації. Це допомагає жінкам відчувати розвиток, упевненість у собі та знижує ризик редуції професійних досягнень.

У чоловіків ключову роль відіграє якість робочого середовища. Вони потребують чіткої організації праці, справедливого розподілу обов'язків, адекватної оцінки результатів і підтримки з боку керівництва. Важливо, щоб чоловіки відчували соціальну значущість своєї праці, розуміли, як їхня робота впливає на компанію, команду чи суспільство. Це підвищує мотивацію та знижує ризик емоційного виснаження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вовк О. В. Професійне вигорання працівників ІТ-сфери як психологічна проблема. *Психологія і суспільство* : наук. журнал. 2019. № 1. С. 10–21. URL: <https://maup.com.ua/assets/files/psihologz/2019-1/02.pdf> (дата звернення: 13.06.2025).
2. Гнускіна Г. В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2016. 225 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/705365/3/Дисертація%20Гнускіної%20Г.В.-18-12-2016.pdf> (дата звернення: 17.11.2025).
3. Гура Н. А., Вельдбрехт О. О. Опитувальник задоволеності роботою: факторна структура та психометричні властивості. *Психологічний журнал* : наук. журнал. Київ, 2021. Т. 7, № 6. С. 7–16. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.6.1> (дата звернення: 07.11.2025).
4. Гурська М. Я вигорів і боюся звільнення – що робити? Топові ІТ-компанії відповіли, як вони реагують на вигорання у працівників та кандидатів : [електронний ресурс]. *DOU.ua*, 2022, 15 лист. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/emotional-burnout-at-work/> (дата звернення: 05.11.2025).
5. Іващенко А. В., Іващенко А. І. Модифікація методики «Тип і рівень професійної самореалізації», розробленої О. Гавриловою. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»* : наук. журнал. 2020. Вип. 2. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-2-17> (дата звернення: 17.11.2025).
6. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

7. Машак С. О., Олійник А. І. Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери : [електронне видання]. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Психологія»* : наук. журнал. 2024. № 2 (липень). DOI: 10.32782/psy-visnyk/2024.2.4. URL: <https://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/297> (дата звернення: 13.06.2025).
8. Міаленко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді : монографія. Київ : Ін-т соц. та політ. психології НАПН України, 2016. 204 с. Бібліогр.: с. 200–204.
9. Михальчук Ю. О. Інтрапсихічний конфлікт як наслідок професійного стресу. *Психологічні перспективи* : наук. журнал. 2012. Вип. 19. С. 160–162. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/1819/1/Mikhal.pdf> (дата звернення: 07.11.2025).
10. Олійник М. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні: [електронне видання]. Львів : i-CBT, 2021. 24 с. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf> (дата звернення: 07.11.2025).
11. Самолюк Н. Н. Професійні стреси: причини та методи запобігання : [електронний ресурс]. *Інституційний репозитарій КНЕУ* : електронне видання. 2016. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b5373dfa-6493-4f9c-9cf6-5b0a0d50766f/content> (дата звернення: 07.11.2025).
12. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України* : наук. журнал. 2021. № 2 (88). С. 38–42. DOI: 10.11603/1681-2786.2021.2.12289.

13. Циганчук Т. В. Стрес у професійній діяльності. *Збірник наукових праць*. 2015. № 1. URL: <http://repro-health.com.ua/index.php/2227-6246/article/view/158121> (дата звернення: 07.11.2025).
14. Ющенко І. М., Молчанова С. В. Профілактика професійного вигорання у ІТ-фахівців засобами активного соціально-психологічного тренінгу. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія «Психологія»* : наук. журнал. 2020. Вип. 4 (31). С. 158–164. DOI: 10.32838/2709-3093/2020.4/24.
15. CompTIA. *State of the Tech Workforce 2024 Final* (2024). *CompTIA* : electronic publication. URL: https://lecbyo.files.cmp.optimizely.com/download/fa9be256b74111efa0ca8e42e80f1a8f?sfvrsn=a8aa5246_2 (дата звернення: 07.11.2024).
16. Demerouti E. Burnout: A comprehensive review // *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*. 2024. Vol. 78, No. 4. P. 492–504. DOI: 10.1007/s41449-024-00452-3.
17. Freudenberg H. J. Staff burn-out // *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159–166.
18. Goyal A. A Review on the Factors Leading to Employee Burnout in IT Sector. *International Journal of Engineering and Management Research* : scientific journal. 2017. Vol. 7, No. 2. P. 498–502. URL: https://www.researchgate.net/publication/316706983_A_REVIEW_ON_THE_FACTORS_LEADING_TO_EMPLOYEE_BURNOUT_IN_IT_SECTOR (дата звернення: 12.06.2025). (дата звернення: 12.06.2025).
19. Graziotin D., Fagerholm F., Wang X. A model for understanding and reducing developer burnout. *Empirical Software Engineering*. 2021. Vol. 26. Art. 62.
20. Graziotin D., Fagerholm F., Wang X. On the unhappiness of software developers. *Proceedings of the 22nd ACM SIGSOFT International Symposium on Foundations of Software Engineering* : conference proceedings. 2014. P. 324–334.

21. Guenes P., Tomaz R., Trinkenreich B., Baldassarre M. T., Storey M.-A., Kalinowski M. *Impostor Phenomenon Among Software Engineers: Investigating Gender Differences and Well-Being* : [електронне видання]. [S.l.] : arXiv, 2025. URL: <https://www.arxiv.org/abs/2502.07914> (дата звернення: 07.11.2025).
22. Iraola Iribarren M. More workers struggling with stress, anxiety and burnout – study. *Euronews Health* : online publication. 2025. 27 Mar. URL: <https://www.euronews.com/health/2025/03/27/more-workers-struggling-with-stress-anxiety-and-burnout-study> (дата звернення: 07.11.2025).
23. Lastovkova A., Carder M., Raisova M., Varga M. та ін. Burnout syndrome as an occupational disease in Europe. *Industrial Health* : scientific journal. 2018. Vol. 56, No. 2. P. 160–165. DOI: 10.2486/indhealth.2017-0132.
24. Liashch O., Sembrat D. Gender and age characteristics of the emotional burnout phenomenon among IT employees. *Personality and Environmental Issues* : scientific journal. 2024. Vol. 3, No. 1. P. 57–62. DOI: 10.31652/2786-6033-2024-3(1)-57-62. URL: https://www.researchgate.net/publication/379884167_Gender_and_age_characteristics_of_the_emotional_burnout_phenomenon_among_it_employees (дата звернення: 07.11.2025).
25. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1996. 191 p.
26. Maslach C., Leiter M. P. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco : Jossey-Bass, 1997. 200 p.
27. Maslach C., Leiter M. P. *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs*. Cambridge, MA : Harvard University Press, 2022. 304 p.

28. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation : [електронний ресурс]. *Psychological Review* : scientific journal. 1943. Vol. 50. P. 370–396. URL: <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm> (дата звернення: 07.11.2025).
29. Maulik P. K. Workplace stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. *Indian Journal of Medical Research* : scientific journal. 2017. Vol. 146, No. 4. P. 441–444. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5819024/> (дата звернення: 13.06.2025).
30. McKinsey & Company. An uneven distribution of women in tech / S. Blumberg та співавт. *McKinsey: Featured Insights* : аналітичне онлайн-видання. 2023. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/charts/an-uneven-distribution-of-women-in-tech> (дата звернення: 10.06.2025).
31. Organizational Behavior and Human Performance : монографія / ed. by L. Berkowitz, E. A. Locke, R. Steers [et al.]. New York : Academic Press, 1969. 342 p.
32. Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research / ed. by W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. New York : Taylor & Francis, 1993. 291 p.
33. Rogers C. R. Client-Centered Therapy. Boston : Houghton Mifflin, 1951. 560 p.
34. Rybinska Y., Loshenko O., Kyrylenko T., Kondratieva V., Serbova O., Stebaieva O. Comprehensive psychological analysis of the features of emotional burnout among IT specialists: the Ukrainian labor market. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience* : scientific journal. 2022. Vol. 13, No. 2. P. 273–289. DOI: 10.18662/brain/13.2/343.
35. Schaufeli W. B., Taris T. W. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. Dordrecht : Springer, 2014. P. 43–68. URL: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/411.pdf> (дата звернення: 05.11.2025).
36. Spector P. E. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, 2008. 461 p.

37. Spector P. E. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Thousand Oaks : Sage Publications, 1997. 96 p.
38. Trinkenreich B., Stol K.-J., Steinmacher I. та ін. A Model for Understanding and Reducing Developer Burnout : [електронне видання]. *Proceedings of the 45th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice (ICSE-SEIP)*. IEEE/ACM, 2023. С. 48–60. DOI: 10.1109/ICSE-SEIP58684.2023.00010. —
URL: <https://dl.acm.org/doi/10.1109/ICSE-SEIP58684.2023.00010> (дата звернення: 13.06.2025).
39. World Health Organization. Burn-out (QD 85) : [електронне видання]. [S.l.] : WHO, 2025. URL: <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/en#129180281> (дата звернення: 07.11.2025).
40. World Health Organization. Occupational Health. Stress at the Workplace : [електронний ресурс]. URL: http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/e (дата звернення: 03.08.2025).

АНОТАЦІЯ:

Крицина С.Ю. Гендерні відмінності у професійному вигоранні серед фахівців ІТ / С.Ю. Крицина – Харків : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2025. – 66 с.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню гендерних відмінностей у проявах професійного вигорання серед працівників ІТ-сфери, а також вивченню зв'язку між рівнем компонентів професійного вигорання, задоволеністю працею та професійною самореалізацією. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу та загальних висновків, містить 9 таблиць, 3 рисунка і список використаних джерел із 40 найменувань. Перший розділ роботи присвячений теоретичному дослідженню феномена професійного вигорання, його складових, чинників виникнення та гендерних особливостей. Другий розділ містить опис вибірки, що складається з 60 респондентів (30 чоловіків і 30 жінок, які працюють у сфері ІТ на технічних посадах), та опис діагностичних методик. У третьому розділі представлено результати емпіричного дослідження, порівняльний та кореляційний аналіз отриманих даних, а також сформульовані практичні рекомендації щодо профілактики вигорання в ІТ-сфері.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, задоволеність роботою, професійна самореалізація, гендерні відмінності.

ANNOTATION:

Krytsyna S.Y. Gender Differences in Professional Burnout among IT Specialists / S.Y. Krytsyna – Kharkiv: V.N. Karazin Kharkiv National University, 2025. – 66 p.

The qualification thesis is devoted to the study of gender differences in the manifestations of professional burnout among IT specialists, as well as to the analysis of

the relationship between the components of burnout, job satisfaction, and professional self-realization. The thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions for each chapter, and general conclusions. It includes 9 tables, 3 figures, and a list of 40 references.

The first chapter presents a theoretical analysis of the phenomenon of professional burnout, its components, causes, and gender-specific features. The second chapter provides a description of the research sample, which includes 60 respondents (30 men and 30 women working in technical positions in the IT field), as well as a description of the diagnostic methods used. The third chapter presents the results of the empirical study, including comparative and correlation analyses of the obtained data, and formulates practical recommendations for the prevention of burnout in the IT sector.

Keywords: professional burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of personal accomplishments, job satisfaction, professional self-realization, gender differences.