

<https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-9>

УДК: 159.9.612.8

Лілія ПЕРЦІЯ

клінічний психолог, здобувач PhD,
Державний торговельно-економічний університет, м. Київ

<https://orcid.org/0009-0006-6095-625x>

e-mail: liyapertsiya@gmail.com

ПСИХОЛОГІЧНІ ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПРАЦІВНИКІВ ІТ – КОМПАНІЙ

У статті представлено результати емпіричного дослідження особливостей прояву професійного стресу серед працівників ІТ-компаній. Визначено найбільш вразливі компоненти його проявів у досліджуваних респондентів. Здійснено обґрунтування авторської Програми психологічного супроводу професійного здоров'я працівників ІТ-компаній (далі – Програма). В основу побудови Програми було покладено принципи створення здорової та продуктивної робочої атмосфери для членів професійних колективів, сприяння збереженню здоров'я та благополуччя працівників.

Перевагою реалізованої Програми є те, що вперше в комплексі заходів здоров'язберігаючих технологій застосовано елементи корекції харчування, вивчено особливості харчування та розроблено рекомендації щодо формування гігієни харчування працівників компанії, в комплексі заходів, спрямованих на профілактику та зниження впливу професійного стресу на особистість працівників.

Ключові слова: професійне здоров'я, професійний стрес, професійне вигорання, працівники ІТ-компаній, професіограма, психограма.

Liliya PERTSIA

State University of Trade and Economic

PSYCHOLOGICAL WAYS TO OVERCOME PROFESSIONAL STRESS IT EMPLOYEES OF COMPANIES

The article presents the results of an empirical study of the peculiarities of the manifestation of professional stress among employees of IT companies. The most vulnerable components of its manifestations in the studied respondents were determined. The substantiation of the author's Program for psychological support of professional health of employees of IT companies (hereinafter the Program) was carried out. The construction of the Program was based on the principles of creating a healthy and productive working atmosphere for members of professional teams, promoting the preservation of health and well-being of employees, among which the priority was given to: reducing the risk of occupational diseases, improving the quality of life in ontogenesis and professionogenesis, improving labor productivity, reducing the percentage of losses working hours, forming a positive image of the company on the labor market, creating a healthy and successful professional environment for employees.

The advantage of the implemented Program is that, for the first time, elements of nutritional correction were applied in the set of measures of health-saving technologies, the

peculiarities of nutrition were studied and recommendations were developed for the formation of nutritional hygiene of the company's employees, in the set of measures aimed at prevention and reducing the impact of professional stress on the personality of employees.

Psychological diagnosis of the determinants of professional health of the examined respondents was carried out according to direct and indirect indicators using a set of developed methods, which were used at the ascertaining stage, which provided for the identification of psychological features of the manifestation of professional stress in employees and the formative one, which was used to check the effectiveness of the developed author's Program.

Based on the obtained results, five factors were singled out, which we can consider as a psychological determinant of the manifestation of professional stress: F1 typological; F2 – motivational; F3 – adaptive; F4 – communicative; F5 – emotional and volitional self-regulation.

Keywords: professional health, professional stress, professional burnout, employees of IT companies, professional profile, psychographic profile.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Проблема формування та підтримання здоров'я працюючого персоналу організацій за останнє десятиліття набула нового актуального значення практично для всіх видів професій, особливо гостро це питання набирає значимої актуальності, для професій, що користуються найбільшим попитом у суспільстві, до яких належать і працівники ІТ-сфери.

Саме тому визначення особливостей негативного впливу професійного середовища на збереження професійного здоров'я даної категорії працівників та розроблення ефективних засобів його протидії викликали у нас науковий інтерес.

Аналіз досліджень та публікацій

Науковим розвідкам з питань дослідження та розв'язання проблем професійного здоров'я фахівців різних сфер діяльності присвячені праці науковців (М. Авраменко, 2023; S. Boltivets, 2021; E. Blackburn, E. Erel, 2017; O. Войтенко, С. Миронець, 2022; В. Гранд, 2012; Т. Дзюба, 2023; А. Земба, 2012; Л. Карамушка, 2022, 2023; О. Кокун, 2022; Р. Березовська, 2012; В. Корольчук, М. Корольчук, 2008, 2022; І. Жданова, 2012; В. Приходько, 2014; І. Сингаївська, 2022; Н. Сидорчук, М. Тригубчук, 2023 та ін.

Серед низки наукових розвідок з проблем професійного здоров'я, першочергове місце займають дослідження у сфері оборонного комплексу, серед них: І. Приходько, 2013 – фахівці Національної гвардії України; В. Корольчук, С. Миронець, 2007 – фахівці Державної Служби з питань надзвичайних ситуацій; В. Лефтеров, 2008 – фахівці Міністерства Внутрішніх Справ України; В. Осьодло, О. Кокун – військовослужбовці Збройних Сил України. Також вагомий внесок у розв'язання зазначеної нами наукової

проблеми внесли: Л. Карамушка, О. Креденцер, 2008, 2022, 2023 – дослідження професійного здоров'я персоналу організацій та закладів вищої освіти; І. Сингаївська, 2022 – дослідження професійного здоров'я у фахівців засобів масової інформації; М. Авраменко, К. Кушніренко, 2017, 2023 – досліджені працівники бізнесу та банківської справи та ін. Водночас цілісного наукового підходу саме до розв'язання проблеми психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-сфери, нами не виявлено [4, с. 143].

Формулювання цілей статті

Мета статті – на основі аналізу наукових підходів до розв'язання проблеми проявів та попередження виникнення професійного стресу у працівників організацій, здійсненого професіографічного аналізу та вивчення психологічних особливостей діяльності працівників ІТ-сфери (на прикладі компанії «Elecs»), визначити найбільш впливові компоненти професійного стресу на особистість та розробити Програму психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-компаній (далі Програма). Емпіричним шляхом обґрунтувати ефективність її застосування.

Виклад основного матеріалу

Загальновідомим є твердження, що будь-яке негативне явище легше попередити, ніж подолати. Саме тому питання попередження розвитку професійного стресу у працівників організацій є одним із головних напрямків досліджень у сфері формування здоров'язбережувальної поведінки особистості – працівника.

Аналізуючи науковий доробок з питань профілактики професійного стресу працівників різних організацій Л. Карамушки, О. Креденцер, В. Корольчук, О. Войтенко, К. Терещенко, Т. Титаренко, Є. Потапчука, помічаємо, що автори наводять чимало конкретних методологічних підходів та способів попередження та подолання його розвитку, серед яких: культивування інтересів, що не пов'язані з професійною діяльністю; урізноманітнення процесу діяльності; свідоме (системне) ставлення до організації робочого процесу, гігієни праці, підтримання режиму сну і харчування; уміння планувати власну діяльність з визначенням стратегії досягнення мети, позитивних результатів у житті й діяльності; вивчення позитивного досвіду, участь у семінарах, конференціях, де надається можливість здобути новий досвід; участь у роботі вузькопрофільних професійних груп, що дає можливість обговорити виниклі особисті проблеми, пов'язані з

професійною діяльністю; реалізація власних хобі, що приносять задоволення та ін.

Як зазначають Л. Карамушка, М. Ткалич, Є. Потапчук, М. Гриньова – система заходів з попередження професійного стресу серед працівників організацій може здійснюватися, як індивідуально, так із застосуванням групових методів, таких як: лекції, формування пам'яток здоров'язбережувальної поведінки, семінарів, практик, професійних тренінгів та ін. З метою збереження й оптимізації людського капіталу організації спеціалізовані програми профілактики професійного стресу, професійного вигорання варто включати в загальну систему управління й професійно-особистісного вдосконалення персоналу організації [5, с. 60].

Цілеспрямована профілактика проявів професійного стресу, тісно пов'язана із професійною сферою життєдіяльності людини і передбачає: розвиток умінь і навичок розподілу професійних навантажень; швидке перелаштування з одного виду діяльності на інший; конструктивне розв'язання конфліктів; підвищення рівня професійної майстерності та кваліфікації шляхом самоосвіти та короткострокового навчання, вивчення досвіду успішних працівників.

Л. Карамушка, О. Креденцер, однією з важливих умов збереження професійного здоров'я працівників вважає наявність сформованих умінь адекватно розподіляти обов'язки у професійному та приватному житті. Як зазначає автор, – «...коли межі між професійним та власним життям починають стиратися, а професійна діяльність потребує значної частини часу, виникає великий ризик професійного вигорання працівників» [4, с. 143].

Л. Карамушка, дослідження проблеми професійного здоров'я пропонує розглядати у межах двох основних підходів:

Перший підхід, більш вузький, в межах якого мова йде про безпосередньо психічне здоров'я, яке пов'язане з робочим місцем, де працює персонал. Для дослідження цього феномену використовуються такі поняття, як «mentally healthy workplace» («психічно «здорове» робоче місце») («Mental healthy & work»), «the psychologically healthy workplace» («психологічно «здорове» робоче місце») (Grawitch & Ballard, 2016).

Щодо психологічних особливостей такого робочого місця, то згідно з наявними літературними джерелами, мова йде про те, що таке робоче місце сприяє позитивному психічному здоров'ю та благополуччю працівників, які страждають на психічне захворювання («Mental health & work»).

Другий підхід, більш широкий, має відношення до дослідження психологічного здоров'я організації в цілому (поряд зі здоров'ям індивіда) (Tetrik, 2002). Для цього використовується поняття «healthy organizations» («організації, які забезпечують здоров'я / орієнтовані на здоров'я»), або у більш короткому варіанті – «здорові організації» (Di Fabio, 2016; Di Fabio, Cheung, & Peiro, 2020) або «healthy corporation» («здорові корпорації») (De Smet, Loch, & Schaninger, 2007). Також близьким до цього є термін «healthcare organizations» («організації, які турбуються про здоров'я») (Castanheira, Chambel, Santos & Rodrigues, 2020) [3, с. 21-22].

Л. Карамушка, підсумовуючи аналіз дослідження проблем професійного здоров'я зарубіжними авторами, зазначає « ... психологічне здоров'я, як і вплив проблеми професійного стресу на працівників, в цілому лише почали досліджуватись в українській організаційній психології протягом останніх років» [3, с. 56]. Так, можна говорити про наукові розвідки, які стосуються визначення основних напрямів досліджень у цій сфері (Карамушка & Дзюба, 2019), психологічних чинників та умов забезпечення психологічного здоров'я менеджерів організацій (Карамушка & Шевченко (2017, 2022), особливостей психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ як предиктора успішного функціонування у професійному просторі (Паскевська, 2022), основних проблем технологій забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19 (Максименко, Карамушка, Бендерезь, Шевченко & Креденцер, 2020), визначення методик для дослідження психічного здоров'я персоналу організацій (Карамушка, Креденцер, Терещенко, Лагодзінська, Івкін & Ковальчук, 2023) та ін. [3, с. 22-23].

За свідченням О. Ходаківської, психопрофілактична робота з подолання та попередження негативного впливу професійного стресу внаслідок емоційного навантаження професійною діяльністю має бути спрямована у декількох напрямках:

Перший напрямок передбачає формування навичок ефективної саморегуляції, навчання технікам розслаблення і контролю власного фізичного та психічного стану, підвищення стресостійкості й емоційної стабільності.

Другий напрямок – розвиток вербального та невербального спілкування, які необхідні для налагодження сприятливих взаємовідносин із членами колективу і керівництвом (досягається засобами групових тренінгів);

Третій напрямок – нівелювання негативного впливу низки професійних та особистісних чинників, що сприяють розвитку

професійного стресу. Для цього можуть бути використані тренінги розвитку впевненості в собі, саморозкриття особистісного зростання, здатності до самостійного прийняття рішень [5, с. 91].

За допомогою комплексу інформативних метод було проведено емпіричне дослідження проявів професійного стресу у 92 працівників ІТ-компанії «Elescs».

За результатами анкетування, спрямованого на дослідження детермінант професійного стресу та визначення його рівнів прояву в обстежуваних за допомогою психодіагностичного інструментарію були визначені особливості прояву професійного стресу у групи досліджуваних респондентів. В основу формування груп покладено значимі показники рівнів прояву професійного стресу. До однієї групи увійшло 40 працівників, у яких були відсутні або незначні прояви стресу, яка отримала назву група з компенсованим стресом (ГКС). До іншої групи увійшли 52 обстежуваних із суттєвими, некомпенсованими ознаками стресу, яка отримала назву групи з вираженим стресом (ГВС).

За результатами емпіричного аналізу отриманих результатів дослідження, було встановлено, що найбільш інформативними психологічними методиками, які спрямовані на вимірювання рівня проявів професійного стресу, виявилися показники таких методик, як тест на стресостійкість Ю. Щербатих та «Комплексна оцінка стресу» (КОПС).

Отримані результати за методикою Р. Кеттела, дали змогу з'ясувати індивідуально-типологічні характеристики стресостійкості обстежуваних респондентів, що в сукупності з компонентами рівня стресу слугувало підставою визначити фактор 1 (F1) індивідуальної стресостійкості в підструктурі професійного стресу обстежуваних. Встановлено, що показники КОПС у групи з компенсованим стресом перебувають у межах $9,23 \pm 2,6$ б. Результат свідчить, що в певний момент фахівець не переживає значущих для нього стресів (у межах 6-11 балів), відчуває помірний стрес, який може бути компенсований за допомогою раціонального використання часу, чередування праці і відпочинку, застосування конструктивних стратегій виходу із конкретної ситуації та ін.

У групі осіб із компенсованим стресом його ознаки виявляються в тимчасовому функціональному характері, та зникають після регламентованого відпочинку з використанням механізмів саморегуляції й регуляції, оптимізації долаючих конструктивних стратегій виходу із стресових ситуацій.

Інтелектуальні прояви професійного стресу були пов'язані з такими ознаками як: накопичена втома, труднощі концентрації уваги,

збільшення часу на прийняття рішень при виконанні операцій або вирішенні професійних завдань.

Із поведінкових ознак у респондентів цієї групи можуть спостерігатися нетерплячість, ризики виникнення конфліктів у родинних стосунках, між колегами, більша інтенсивність паління, усамітнення, замкнутість у спілкуванні з колегами і друзями.

Також у групі КОПС спостерігалися такі симптоми компенсованого стресу, як підвищена тривожність, підозрілість. Серед фізіологічних показників спостерігалися порушення сну та підвищеної втоми.

Отже, встановлено, що інтелектуальні, емоційні, поведінкові та фізіологічні симптоми у групі компенсованого стресу спостерігаються як функціональні тимчасові, які долаються завдяки механізмам саморегуляції, оптимізації раціональних умов і особливостей діяльності.

Водночас з'ясовано, що в групі обстежуваних із вираженим стресом показники КОПС були на рівні $27,9 \pm 3,22$ б. Що виявляється у суттєвій вираженості симптомів професійного стресу обстежуваних, а симптоми інтелектуальної сфери найбільше проявляються в тому, що досягається зменшення можливих варіантів виходу із конкретної ситуації, що супроводжується поспішними необґрунтованими рішеннями, концентруванні навколо певної проблеми, перевагою песимістичних думок (див. рис.1).



Рис. 1. Результати дослідження за методикою «Комплексна оцінка проявів стресу»

Емоційні симптоми в групі досліджуваних виявляються в песимістичних настроях із проявами депресії, проявів агресивності, що супроводжується зменшенням почуття впевненості. Поведінкові ознаки у цій групі спостерігалися у вигляді зниження уваги до власної зовнішності, переїдання, інтенсивності тютюнопаління, вживання алкоголю, конфліктності, що несе за собою зниження самооцінки, незадоволення роботою, зниженням продуктивності діяльності, зниження індексу задоволення життям в цілому.

Фізіологічні симптоми проявляються в порушенні процесу перетравлення їжі, скутості і відчуття м'язової напруги, перевтомі, підвищенні пітливості. Зазначений комплекс симптомів не вдається компенсувати саморегуляцією, вони зникають після регламентованого відпочинку та потребують комплексної допомоги.

Отже, наявність і вираженість кожної інтелектуальної, емоційної, професійної та функціональної сфери особистості дає змогу виокремити дві групи обстежуваних: група осіб із компенсованим і група осіб із вираженим стресом.

У групі компенсованого стресу найбільш вираженими виявилися: 3 симптоми з інтелектуальної сфери; 4 симптоми з поведінкової, 2 симптоми емоційної, 2 симптоми у функціональній сферах. Також встановлено, що інтелектуальні, емоційні, поведінкові й фізіологічні ознаки професійного стресу, у групі компенсованого стресу визначено на середньому й низькому рівнях. Це підтверджує наявність помірному стресу, який компенсується механізмами саморегуляції, а також саморегуляції, виділення часу для повноцінного відпочинку, знаходження оптимальних копінг-стратегій виходу із стресових ситуацій.

Водночас встановлено, що сумарний показник у групі компенсованого стресу значно нижчий, ніж у групі вираженого стресу (відповідно $9,23 \pm 2,6$ б. проти $27,9 \pm 3,22$ б. (при $p < 0,01$)).

У групі з вираженим рівнем стресу з'ясовано, що найбільше симптомів виявлено у поведінковій сфері – 8; по 4 симптоми зафіксовано в інтелектуальній, емоційній та фізіологічній сферах.

У таких осіб було констатовано суттєво вищі показники вираженої напруженості порівняно, ніж у групі компенсованого стресу, що говорить про відповідну реакцію організму, яка виникає внаслідок дії суб'єктивно значущих стресогенних факторів, що не вдалося компенсувати (успішно подолати). Відповідно таким фахівцям рекомендовано використання спеціально організованих методів психологічного супроводу (підтримки).

Результати застосування методики «Тест на стресостійкість» розкрили показники чутливості особистості до стресу, чим вищі показники за тестом, тим більший рівень чутливості до стресу, відповідно, є негативними його прояви. Інтегральний показник стресостійкості, за інтерпретацією автора методики (Ю. Щербатих), характеризуються як стійкість до стресу за результатами в межах менше 35 б., показники норми – від 35 до 85 б., відповідно підвищена чутливість до стресу може діагностуватися при > 86 б.

Встановлено, що інтегральний показник стресостійкості у групі компенсованого стресу спостерігається в межах $75,2 \pm 1,5$ б., а в групі вираженого стресу $115,5 \pm 3,14$, що на 40 б. більше (при $p < 0,01$). Отже результати свідчать про те, що обстежувані з компенсованим стресом перебувають у межах норми, а в групі вираженого стресу зафіксовано підвищений рівень чутливості до стресу.

Така різниця у результатах може бути пояснена тим, що за 4 шкалами з 5 показниками у групі вираженого стресу вони у 1,5-2 рази перевищують аналогічні показники групи компенсованого стресу (рис. 2).

Висновки з даного дослідження

і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Встановлено, що прояви професійного стресу у працівників ІТ-компаній поділяються на внутрішні та зовнішні сфери впливу та зумовлені низкою психологічних чинників, серед яких – необізнаність або заперечення проблем професійного виснаження, накопиченої втоми, нехтування правилами гігієни праці та відпочинку, схильність до емоційної ригідності, нездорове (незбалансоване) харчування, відсутність навичок подолання професійного стресу в робочому середовищі, слабка мотивація професійної віддачі, негативна професійна та особистісна ідентичність, моральні дефекти, низька самоорганізація.

Пошук шляхів активізації рефлексивної позиції суб'єкта діяльності, яка створює сприятливі умови для його особистісних перетворень та саморегуляції, видається нам одним із пріоритетних напрямів практичної роботи, спрямованої на профілактику та подолання негативних наслідків професійного стресу, що відображено в авторській «Програмі психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників ІТ-компаній».

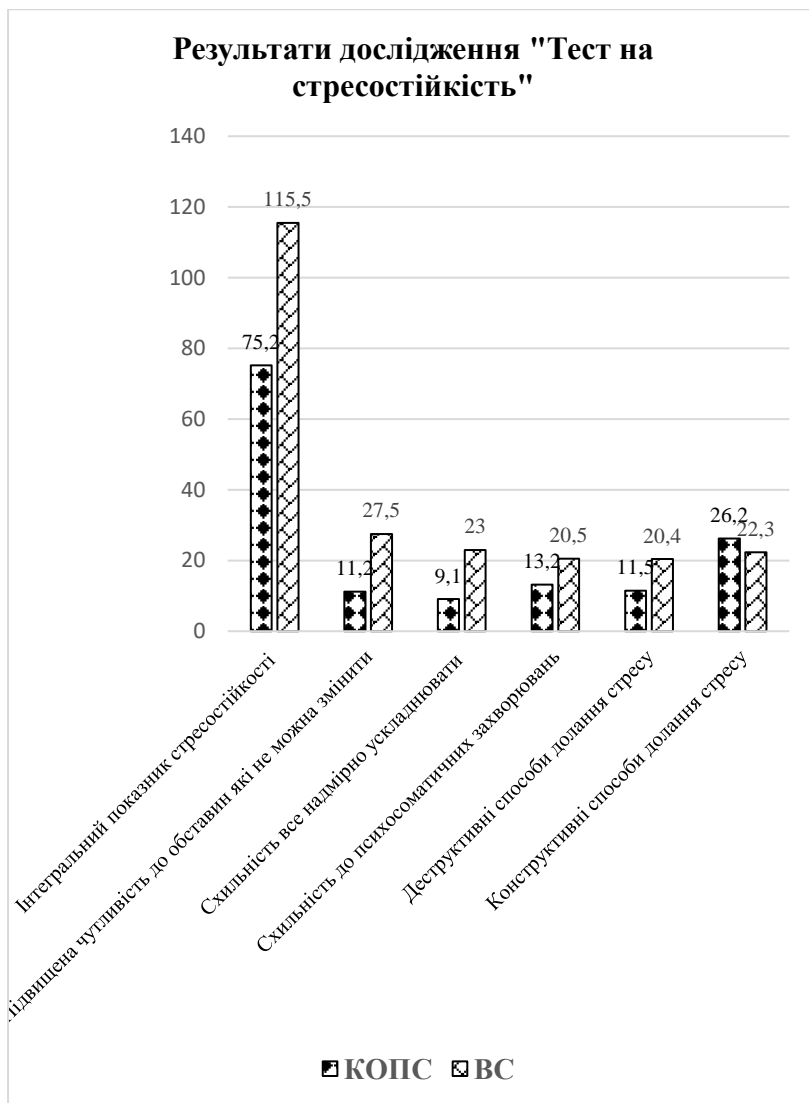


Рис. 2. Рівень стресостійкості досліджуваних за методикою «Тест на стресостійкість»

Було доведено, що профілактику проявів професійного стресу фахівців доцільно здійснювати комплексно, як із застосуванням

тренінгу, так і шляхом застосування низки сучасних інтерактивних технік, форм і методів роботи.

Доведено ефективність застосування в комплексі заходів здоров'язберезувальних технологій, елементів харчової корекції з метою формування культури і гігієни харчування працівників ІТ-компанії.

Література

1. Авраменко М.В. Психологічні детермінанти професійного стресу підприємців сфери торгівлі: дис. ...доктор філософії: 053 психологія. Київ. Держ.тог.-екон.ун-т., 2023. 219 с.
2. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. Вип. 2 (1). С. 444-452.
3. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: навч.-метод. посібник. Київ. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023, 124 с.
4. Перція Л.В. (2024) Психологічні особливості формування професійного здоров'я фахівців ІТ-компаній. *Вісник Національного університету оборони України*. Зб-к. наук. праць. Київ. НУОУ. Вип. 1. (77). С. 142-150. <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/296393/290172>.
5. Терещенко К.В. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. *Актуальні проблеми психології*. Т. 1 (55). С. 59-65. <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>.
6. Boltivets, S., Korolchuk, M., Korolchuk, V., Myronets, S. & Pozdnychev, Y. (2021) Comparative characteristics of stress-resistant and non-stress-resistant individual profiles. *PROPOSITOS Y REPRESENTACIONES*. 9 (2) <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1102>.
7. Ющенко І.М., Молчанова С.В. Профілактика професійного вигорання у фахівців ІТ-сфери засобами активного соціально-психологічного навчання. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Психологія. Т. 31 (70). №4. 2000. С. 158-164.

References

1. Avramenko M.V. (2023) Psychological determinants of professional stress of trade entrepreneurs: dissertation. ...PhD: 053 psychology. Kyiv. Department of Economics and Economics University. 219 p.
2. Mashchak S.O. (2012) Professional burnout of the personality as a socio-psychological problem. *Scientific Bulletin of the Lviv State University of Internal Affairs*. Issue 2 (1). P. 444-452.

3. Karamushka L.M. (2023) Mental health of personnel of organizations in conditions of war: educational method. manual. Kyiv. Institute of Psychology named after H.S. Kostyuka National Academy of Sciences of Ukraine. 124 p.
4. Pertsia L.V. (2024) Psychological peculiarities of formation of professional health of specialists of IT companies. Bulletin of the National Defense University of Ukraine. Collection of science works Kyiv. NUOU. Vol. 1. (77). P. 142-150. <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/296393/290172>
5. Tereshchenko K.V. (2020) Determinants of ensuring the psychological health of the personnel of organizations in conditions of social tension. Actual problems of psychology. T. 1 (55). P. 59-65. <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>
6. Boltivets, S., Korolchuk, M., Korolchuk, V., Myronets, S. & Pozdnychev, Y. (2021) Comparative characteristics of stress-resistant and non-stress-resistant individual profiles. PROPOSITOS Y REPRESENTACIIONES. 9 (2) <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1102>.
7. Yushchenko I.M. & Molchanova S.V. (2000) Prevention of professional burnout among IT specialists by means of active social and psychological training. Academic notes of TNU named after V.I. Vernadskyi. Series: Psychology. T. 31 (70). No. 4. P. 158-164.