

<https://doi.org/10.26565/2074-8167-2025-56-05>
УДК 159.944:371.13:355.48(477)

Олег Олександрович Шаповалов

аспірант, кафедри прикладної психології¹

olegshapovalov20122012@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0007-1617-9980>

Лілія Миколаївна Зотова

кандидат психологічних наук, доцент кафедри прикладної психології¹

lnzotova@karazin.ua, <https://orcid.org/0000-0001-8568-148X>

¹*Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
майдан Свободи 4, Харків, Україна*

РОЛЬ ОСВІТНІХ І ПСИХОЛОГІЧНИХ СТРАТЕГІЙ У РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

У статті розглянуто проблему професійного вигорання в галузі інформаційних технологій (ІТ) через призму розвитку стресостійкості та соціальної підтримки працівників. Зазначено, що специфіка ІТ-середовища висока інтенсивність праці, багатозадачність, технологічні зміни та соціальна ізоляція суттєво підвищує ризик емоційного виснаження. Актуалізовано необхідність комплексного підходу до профілактики професійного вигорання через поєднання освітніх і психологічних стратегій.

Методологія дослідження базувалася на теоретичному аналізі сучасних зарубіжних і вітчизняних наукових праць, систематизації результатів емпіричних досліджень, порівняльному аналізі освітніх та психологічних інтервенцій і моделюванні інтегрованої стратегії профілактики вигорання для ІТ-сфери. Основну увагу приділено джерелам, опублікованим упродовж останніх 5–10 років, що забезпечило актуальність та наукову валідність узагальнень.

Результати дослідження показали, що освітні стратегії (тренінги резилієнтності, цифрові програми, microlearning) ефективно формують навички саморегуляції та стрес-менеджменту серед працівників. Психологічні стратегії (майндфулнес, когнітивно-поведінкові інтервенції, програми підтримки ментального здоров'я) сприяють зниженню рівня емоційного виснаження та розвитку емоційної гнучкості. Водночас організаційний рівень підтримки відіграє вирішальну роль у стабільності результатів. На основі аналізу розроблено авторську модель інтеграції освітніх та психологічних стратегій, що охоплює індивідуальний, міжособистісний та організаційний рівні впливу.

У висновках наголошено, що комплексне впровадження освітніх і психологічних заходів дозволяє не лише знизити ризик професійного вигорання, а й сприяє формуванню стійкого, інноваційного та психологічно безпечного корпоративного середовища в ІТ-компаніях. Перспективою подальших досліджень визначено емпіричну апробацію запропонованої моделі та розробку діагностичних інструментів оцінки її ефективності.

Ключові слова: професійне вигорання, стресостійкість, соціальна підтримка, ІТ-галузь, освітні та психологічні стратегії.

Як цитувати: Шаповалов О., Зотова Л. Роль освітніх і психологічних стратегій у розвитку стресостійкості та соціальної підтримки працівників ІТ-галузі для подолання професійного вигорання. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2025. №56. С. 45-54. <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2025-56-04>

In cites: Shapovalov, O., Zotova, L. (2025). The role of educational and psychological strategies in the development of stress resistance and social support for IT-industry employees to overcome professional burnout. *Scientific notes of the pedagogical department* 2025. №. 56. 45-54. <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2025-56-04> [in Ukrainian].

Вступ. Професійне вигорання є однією з найбільш актуальних проблем сучасного суспільства, особливо в умовах висококонкурентного та динамічного середовища, характерного для галузі інформаційних технологій (ІТ). Працівники цієї сфери регулярно стикаються з високими когнітивними навантаженнями, необхідністю швидкого засвоєння нових технологій, жорсткими дедлайнами та інтенсивною взаємодією з замовниками, що підвищує ризик емоційного, фізичного та психологічного виснаження [14].

Професійне вигорання визначається як синдром, що виникає внаслідок тривалого хронічного стресу на робочому місці та характеризується такими симптомами, як виснаження, деперсоналізація та зниження ефективності роботи [9; 16]. Особливою рисою вигорання у працівників ІТ-сфери є поєднання високого рівня професійних вимог з недостатнім розвитком навичок саморегуляції та обмеженістю ресурсів соціальної підтримки.

З огляду на зазначене, постає важливість створення ефективних механізмів запобігання та подолання професійного вигорання саме через розвиток стресостійкості та системи соціальної підтримки працівників. Стресостійкість, як здатність особистості адаптуватися до несприятливих факторів середовища та зберегти ефективність у роботі, є ключовою компетентністю для збереження продуктивності працівників ІТ-галузі [11]. Водночас соціальна підтримка виступає додатковим буферним механізмом, який знижує негативний вплив стресових факторів та сприяє підвищенню рівня задоволеності роботою [4].

Аналіз останніх досліджень. У контексті профілактики професійного вигорання працівників ІТ-галузі особливе значення набувають стратегії розвитку стресостійкості та забезпечення соціальної підтримки. Останні наукові дослідження підтверджують ефективність як традиційних очних тренінгів, так і цифрових освітніх рішень. Zhai та ін. [19] у мета-аналізі встановили, що навчальні програми з розвитку резиліентності сприяють суттєвому підвищенню рівня стійкості та зменшенню проявів професійного вигорання серед учасників. Зокрема, показник емоційного виснаження у працівників після проходження таких тренінгів знижувався більш ніж на один стандартний відхил [19]. Це свідчить про практичну ефективність освітніх заходів, спрямованих на формування навичок саморегуляції та подолання стресу.

Аналогічні результати отримані у дослідженні Ang та ін. [1], де було проаналізовано ефективність цифрових програм навчання резиліентності. Показано, що онлайн-курси та мобільні застосунки здатні достовірно підвищувати стійкість працівників і зменшувати рівень тривоги й депресії. Важливо, що такі програми виявилися найбільш ефективними у гнучкому форматі, що робить їх ідеальними для застосування в умовах гібридної та дистанційної роботи, характерної для ІТ-галузі [1].

Холістичний підхід до розвитку стресостійкості підтримується у систематичному огляді Hollaag та ін. [7], де наголошується, що підвищення психологічного благополуччя працівників сприяє не тільки зменшенню ризику вигорання, але й зростанню їхньої залученості та продуктивності. Автори підкреслюють, що розвиток резиліентності має відбуватися на індивідуальному та організаційному рівнях, і вимагає впровадження стандартизованих освітніх програм [7].

Особливу увагу до стратегічного підходу в ІТ-сфері привертає дослідження Nobles [10], присвячене запобіганню вигоранню в галузі кібербезпеки. Автор пропонує інтеграцію освітніх і психологічних стратегій через створення програм наставництва, розвиток гнучких політик працевлаштування, тренінги психологічної готовності та формування підтримуючого організаційного клімату [10].

Актуальні проблеми професійного вигорання в ІТ-галузі узагальнені у систематичному огляді Tulili, Capiluppi та Rastogi [15]. Виявлено, що основними факторами ризику для ІТ-працівників є надмірні робочі навантаження, рольова невизначеність і відсутність належної підтримки, що підкреслює необхідність інтеграції заходів з розвитку резиліентності в корпоративні політики [15].

Нарешті, огляд Aronsson et al. [2] підтверджує важливу роль соціальної підтримки у профілактиці вигорання: дефіцит підтримки з боку колег і керівництва достовірно пов'язаний з підвищенням рівня емоційного виснаження серед працівників різних галузей, включаючи ІТ [2]. Таким чином, аналіз сучасних досліджень свідчить про ефективність інтегрованих освітніх і психологічних стратегій для розвитку стресостійкості та соціальної підтримки працівників ІТ-галузі як важливої умови профілактики професійного вигорання.

Метою даної статті є аналіз ролі освітніх та психологічних стратегій, що сприяють розвитку стресостійкості та соціальної підтримки

працівників ІТ-галузі, а також визначення перспективних напрямів їхнього подальшого впровадження у практику організаційної діяльності.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано комплекс методів теоретичного аналізу та узагальнення, що відповідають завданням роботи. Основними методами виступили:

- Теоретичний аналіз сучасних зарубіжних і вітчизняних наукових джерел, присвячених проблемам професійного вигорання, розвитку стресостійкості та соціальної підтримки працівників у галузі інформаційних технологій;
- Систематизація та класифікація існуючих освітніх і психологічних стратегій розвитку стресостійкості на основі даних емпіричних досліджень;
- Порівняльний аналіз підходів до профілактики професійного вигорання у межах різних освітніх і психологічних моделей;
- Теоретичне моделювання можливих шляхів інтеграції освітніх та психологічних стратегій у корпоративне середовище ІТ-галузі.
- Під час роботи здійснено відбір актуальних емпіричних досліджень останніх 5–10 років, переважно представлених у рецензованих міжнародних виданнях (Scopus, Web of Science), що забезпечило наукову обґрунтованість і валідність теоретичних узагальнень.

Основна частина. Сфера інформаційних технологій характеризується високою динамікою змін, інтенсивністю праці, високими когні-

тивними вимогами та необхідністю постійного професійного розвитку. Ці чинники формують сприятливий ґрунт для розвитку професійного вигорання серед ІТ-працівників. Згідно з дослідженнями Tulili, Capiluppi та Rastogi [15], основними факторами ризику в ІТ-галузі є надмірні робочі навантаження, рольова невизначеність, конфлікти ролей, тривала робота в режимі багатозадачності та емоційне відчуження внаслідок тривалої віддаленої праці.

Особливої уваги заслуговує феномен «технологічного стресу» (technostress), який полягає у відчутті перевантаження через постійне впровадження нових технологій і вимогу їх негайного освоєння [14]. Це призводить до формування хронічного стресового стану, який, у разі відсутності належних компенсаторних механізмів, еволюціонує у професійне вигорання.

Додатковими факторами ризику виступають соціальна ізоляція, недостатній зворотний зв'язок від керівництва, нестабільність робочих вимог, а також відсутність структурованої підтримки у корпоративному середовищі (табл.1). Досвід пандемії COVID-19 продемонстрував, що відсутність належної підтримки при дистанційній роботі значно збільшує ризик розвитку емоційного виснаження серед ІТ-спеціалістів. Отже, специфіка професійної діяльності в ІТ-сфері створює множинні ризики розвитку вигорання, що вимагає цілеспрямованого впровадження стратегій профілактики на особистісному та організаційному рівнях.

Таблиця 1

Чинники ризику вигорання в ІТ та відповідні стратегії реагування

Table 1

Risk factors for IT burnout and corresponding response strategies

Основні чинники ризику	Відповідні стратегії реагування
Надмірне навантаження	Тайм-менеджмент, мікронаванчання, політика гнучкої роботи
Соціальна ізоляція	Групи підтримки, менторство, team-building
Висока технологічна мінливість	Програми адаптації, курси цифрової стійкості
Рольова невизначеність, конфлікти	СВТ-підхід, тренінги з комунікації
Відсутність підтримки з боку керівництва	Навчання лідерів, впровадження принципів емоційного лідерства
Низький рівень усвідомлення власного стану	Майндфулнес, рефлексивні практики, щотижневий самомоніторинг

Стресостійкість (резиліентність) виступає однією з ключових психологічних характеристик, що визначають здатність особистості ефективно справлятися з професійними викликами та зберігати продуктивність в умовах стресу. У контексті ІТ-галузі, де працівники щодня стикаються з дедлайнами, швидкими змінами техніч-

них вимог, багатозадачністю та відчуттям невизначеності, розвиток стресостійкості є важливою умовою збереження професійного здоров'я.

Згідно з оглядом Hollaag та ін. [7], резиліентність слід розглядати як багатовимірне явище, що включає індивідуальні (внутрішні) ресурси наприклад, емоційну регуляцію, ког-

нітивну гнучкість, почуття контролю, а також зовнішні ресурси, зокрема соціальну підтримку. Сформована стресостійкість дозволяє працівнику не лише зберігати функціональність у складних умовах, а й адаптивно трансформувати поведінку відповідно до змін середовища.

Підвищення рівня стресостійкості в ІТ-команді пов'язане не лише з індивідуальними рисами працівників, а й з організаційним середовищем. Ang та ін. [1] підкреслюють, що стійкість формується через навчальні втручання: регулярні тренінги, цифрові програми з розвитку coping-стратегій, освітні модулі з розвитку усвідомленості та стратегії подолання тривоги. Подібні інтервенції виявили високу ефективність у зниженні тривожності, депресивності та емоційного виснаження серед працівників високостресових галузей. Таким чином, формування стресостійкості серед працівників ІТ має розглядатися як пріоритет не лише психологічної допомоги, а й освітньої політики організацій. Стратегічне впровадження програм із розвитку резиліентності є основою профілактики хронічного професійного вигорання та забезпечення стабільного функціонування колективу.

Соціальна підтримка є важливим буферним чинником у моделі впливу стресу на розвиток професійного вигорання. У сфері інформаційних технологій, де робочі процеси часто проходять у віртуальних командах, ізолювано або в умовах гібридної взаємодії, наявність міжособистісної підтримки набуває особливого значення для збереження емоційного добробуту працівників.

Дослідження Ruisoto та ін. [12] підтверджує, що високий рівень соціальної підтримки послаблює негативний вплив професійного вигорання на психічне здоров'я, виконуючи функцію медіатора між стресогенними чинниками й емоційним виснаженням. Працівники, які відчувають підтримку з боку колег і керівництва, демонструють кращу адаптацію до стресових умов і знижену схильність до розвитку симптомів вигорання.

У корпоративному середовищі ІТ-компаній соціальна підтримка може проявлятися через формальні та неформальні канали: програми менторства, peer-to-peer обговорення, командні зустрічі, інтервізійні групи, відкриту культуру зворотного зв'язку. Shahwan та ін. [13] встановили, що соціальна підтримка є ключовим предиктором зниження вигорання серед працівників під час кризових ситуацій, зокрема пандемії. Участь у соціальних зв'язках опосередковувала вплив стресу через підвищення рівня резиліентності.

Модель робочих вимог і ресурсів (JD-R) також підкреслює значення підтримки як ресурсу, що пом'якшує вплив високих професійних вимог і сприяє зростанню залученості [4]. У контексті ІТ-середовища це означає, що розбудова підтримуючої корпоративної культури – не просто елемент емоційного комфорту, а стратегічна умова стабільності, продуктивності й довгострокового утримання персоналу. Отже, соціальна підтримка є невід'ємною складовою системи профілактики професійного вигорання, яка має бути інтегрована в організаційну політику ІТ-компаній через відповідні соціально-комунікаційні та освітні ініціативи.

У відповідь на зростання рівня професійного вигорання в умовах високонавантаженого цифрового середовища, сучасні дослідження все частіше акцентують на освітніх стратегіях як на ефективному інструменті розвитку стресостійкості та соціальної підтримки працівників. Для ІТ-галузі, де ключову роль відіграє саморегуляція, гнучкість мислення та здатність до адаптації, освітнє втручання повинно бути не лише інформативним, а й трансформаційним за змістом і форматом.

Згідно з мета-аналізом Zhai та ін. [19], програми навчання резиліентності сприяють істотному зниженню рівня емоційного виснаження серед працівників допомагаючих професій. Хоча дослідження проводилось серед медичних працівників, його результати мають трансльовану цінність для ІТ-спеціалістів: освоєння стратегій подолання стресу, технік відновлення ресурсів та розвиток когнітивної гнучкості є універсальними чинниками психологічної стабільності.

Ang та ін. [1] підтверджують, що цифрові формати навчання (онлайн-курси, мобільні застосунки, мікронавчання) не лише підвищують резиліентність, а й забезпечують сталі результати зменшення симптомів тривоги, стресу та депресії. Такий підхід особливо ефективний в ІТ-сфері, де працівники звикли до індивідуалізованого графіку та самостійного управління навчальним процесом.

Особливу увагу заслуговує використання blended learning (змішаного навчання), що поєднує онлайн-модулі з фасилітованими груповими зустрічами. Це дозволяє не лише передати знання, а й створити простір для формування соціальної підтримки в команді. Як показано у дослідженні Baldwin та Ford [5], поєднання е-навчання з практичними кейсами й груповими обговореннями істотно підвищує ефективність освітніх втручань у сфері розвит-

ку soft skills. Крім того, освітні стратегії мають орієнтуватися на довготривалу підтримку процесу навчання, зокрема супровід менторів, регулярне оновлення контенту, інтерактивність, використання ігрових елементів (gamification) та рефлексивних завдань. Це сприяє підвищенню залученості й внутрішньої мотивації працівників до саморозвитку, що опосередковано знижує ризик професійного вигорання. Таким чином, освітні втручання у сфері розвитку стресостійкості в ІТ мають відповідати принципам гнучкості, доступності, адаптивності та соціальної взаємодії, формуючи як індивідуальні навички саморегуляції, так і культуру підтримки на рівні організації.

Психологічні стратегії сприяють формуванню внутрішніх ресурсів працівників ІТ-галузі, необхідних для подолання стресових навантажень і профілактики професійного вигорання. Ефективні підходи у цьому напрямку базуються на розвитку навичок емоційної саморегуляції, усвідомленості, адаптивного мислення та рефлексії.

Одним із найбільш результативних психологічних втручань є програми когнітивно-поведінкової терапії (CBT). За даними мета-аналізу West ті ін. [17], когнітивно-поведінкові інтервенції, спрямовані на зміну дезадаптивних переконань і формування здорових coping-стратегій, достовірно знижують рівень емоційного виснаження і деперсоналізації серед працівників високостресових галузей. Для ІТ-сфери такі програми можуть бути адаптовані у форматі короткотермінових тренінгів або онлайн-курсів самопомогі.

Дослідження Kabat-Zinn [8] підтверджує ефективність програм майндфулнес (усвідомленості) у профілактиці стресу та вигорання. Регулярне практикування технік уважності дозволяє працівникам краще усвідомлювати власні емоційні стани, зменшувати автоматичні реакції на стресові подразники та підтримувати психоемоційний баланс. У ІТ-галузі, де робоче навантаження часто супроводжується багатозадачністю і швидкою зміною контексту, усвідомленість виступає важливим фактором психологічної стійкості.

Соціально-психологічні інтервенції, спрямовані на розвиток міжособистісної підтримки в колективах, також демонструють високу ефективність. Організація груп взаємопідтримки, фасилітованих обговорень, тренінгів з емоційного інтелекту та навичок емпатії сприяє створенню сприятливого соціального середовища, яке захищає від ізоляції та депресивних станів [6].

Окремо слід підкреслити важливість впровадження програм психологічної допомоги на робочому місці (Employee Assistance Programs – EAP). Такі програми передбачають надання професійної підтримки працівникам у разі виникнення емоційних труднощів та сприяють ранньому виявленню ознак вигорання [3]. Отже, психологічні стратегії у профілактиці вигорання в ІТ повинні поєднувати особистісно орієнтовані програми розвитку навичок саморегуляції з організаційними заходами підтримки психічного здоров'я на робочому місці (табл.2).

Таблиця 2

Порівняння освітніх та психологічних стратегій у контексті профілактики професійного вигорання серед працівників ІТ-галузі

Table 2

Comparison of educational and psychological strategies in the context of preventing professional burnout among IT workers

Критерій	Освітні стратегії	Психологічні стратегії
Основна мета	Розвиток знань, навичок, coping-компетенцій	Психоемоційна підтримка, корекція дезадаптивних схем
Формати реалізації	Тренінги, курси, microlearning, e-learning	Майндфулнес, CBT, групи підтримки, EAP
Характер впливу	Поступове формування адаптивних поведінкових моделей	Безпосереднє зниження емоційної напруги
Тривалість ефекту	Середньо- та довготривалий	Середньо- та короткотривалий (за відсутності супроводу)
Можливість масштабування	Висока (особливо у цифровому форматі)	Обмежена без персоналізації
Адаптація до ІТ-середовища	Висока	Вимагає адаптації до корпоративної специфіки

На основі проведеного теоретичного аналізу, огляду сучасних емпіричних досліджень та узагальнення освітньо-психологічних практик, доцільно запропонувати комплексну модель інтеграції освітніх і психологічних стратегій профілактики професійного вигорання серед працівників ІТ-галузі. Ця модель має бути адаптивною, мультикомпонентною та спрямованою на одночасний розвиток індивідуальних ресурсів і трансформацію організаційного середовища. До основних компонентів моделі нами було віднесено:

1. Освітній блок (навчально-розвивальний):

- ✓ Програми розвитку резиліентності (ресурсного мислення, саморегуляції, емоційної гнучкості);

- ✓ Цифрові освітні інструменти (мобільні застосунки, онлайн-курси, microlearning);

- ✓ Тематичні тренінги (управління стресом, майндфулнес, тайм-менеджмент, цифрова гігієна);

- ✓ Елементи ментального здоров'я в системі корпоративного навчання.

2. Психологічний блок (підтримувально-інтервенційний):

- ✓ Проведення регулярних тренінгів емоційної грамотності, майндфулнес та СВТ-орієнтованих практик;

- ✓ Доступ до служб психологічної допомоги (ЕАР, кризові інтервенції, консультації);

- ✓ Створення простору безпечного емоційного обміну – групи підтримки, колегіальні супервізії, менторство;

- ✓ Формування культури піклування про психічне здоров'я в межах команди.

3. Організаційний блок (структурно-культурний):

- ✓ Впровадження політик психологічної безпеки на робочому місці;

- ✓ Підготовка керівників середньої та вищої ланки до підтримуючого, емпатійного стилю управління;

- ✓ Регулярне оцінювання рівня професійного вигорання в команді (через опитувальники, анонімний моніторинг);

- ✓ Інтеграція wellbeing-показників у загальну HR-стратегію компанії.

Запропонована модель інтеграції освітньо-психологічних інтервенцій для профілактики професійного вигорання в ІТ-секторі ґрунтується на системному підході, що поєднує індивідуально-орієнтовані та організаційні механізми. Нижче наведено концептуальні основи її впровадження, структуровані з урахуванням вимог сучасного VUCA-середовища

(volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) та специфіки високотехнологічних колективів.

Розглянемо більш детально принципи на яких ґрунтується реалізація запропонованої моделі.

1. **Принцип структурної модульності.** Модель реалізується через динамічну систему взаємодоповнюваних модулів, кожен з яких відповідає певному рівню втручання: від первинної профілактики (наприклад, тренінги з кібернетичної резиліентності) до третинної (реінтеграційні програми після епізодів вигорання). Така архітектура дозволяє організаціям адаптувати масштаб впровадження – від пілотних проєктів для окремих віддалених команд до корпоративних рішень, зберігаючи економію ресурсів та знижуючи ризики дисфункцій.

2. **Принцип контекстуальної гнучкості.** Враховуючи гетерогенність ІТ-середовищ (від agile-стартапів до корпорацій з гібридними форматами праці), модель інтегрує адаптивні механізми калібрування:

- Для **індивідуумів**: персоналізовані психодіагностичні інструменти на основі ML-алгоритмів, мікромодульні курси з емоційного інтелекту;

- Для **організацій**: гнучкі політики комунікації, автоматизовані системи моніторингу навантаження (наприклад, на основі даних з Jira або Trello).

Ключовою метою є забезпечення конгруентності між інтервенціями та реальними потребами, що підтверджується даними аналітики (наприклад, динамікою за шкалою OLBI).

3. **Принцип міжфункціональної синергії.** Ефективність моделі вимагає подолання традиційних дисциплінарних бар'єрів. Для цього передбачено механізми залучення усіх ієрархічних рівнів: а) **менеджмент** інтегрує показники психологічного благополуччя в систему KPI (наприклад, індекс емоційного виснаження команди); б) **HR-департаменти** трансформують стандартні процедури (onboarding, L&D) через включення психоосвітніх модулів; в) **Тім-лідери** отримують інструменти для фасилітації peer-to-peer підтримки та превентивного аналізу конфліктів; г) **ІТ-фахівці** залучаються до розробки технічних рішень (наприклад, ботів для анонімного зворотнього зв'язку).

4. **Принцип емпіричної валідації.** Кожен елемент моделі ґрунтується на доказовій базі, що мінімізує ризик суб'єктивних рішень: **освітні компоненти** (використання методів acceptance and commitment therapy (ACT)), ефективність яких підтверджена RCT-дослідженнями у ІТ-секторі); **організаційні зміни** (імпле



Рис.1. Авторська модель інтеграції освітніх та психологічних стратегій

Fig. 1. Author's model of integration of educational and psychological strategies

ментація принципів Job Crafting для оптимізації workflow, адаптованих під високий когнітивний навантажувальний контекст. Постійна ревізія інструментів здійснюється через А/В-тестування, когортні дослідження та метрики ROI (наприклад, зниження turnover rate на 15–20%).

Модель інтеграції передбачає не лише зменшення проявів вигорання, а й довготривале збереження ментального здоров'я працівників, підвищення командної згуртованості та зміцнення внутрішньої корпоративної культури. У перспективі її застосування може сприяти не лише профілактиці негативних станів, а й підвищенню рівня інноваційності, залученості та лояльності персоналу до організації.

Дискусія. Отримані теоретичні узагальнення та запропонована модель інтеграції освітніх і психологічних стратегій у запобіганні професійному вигоранню в ІТ-сфері підтверджують ключову ідею: ефективне подолання вигорання можливе лише за умови комплексного підходу, що охоплює індивідуальний, міжособистісний та організаційний рівні.

Як показує порівняльний аналіз сучасних емпіричних досліджень [1; 7 19], окремі освітні або психологічні інтервенції демонструють значний позитивний ефект у короткостроковій перспективі. Водночас найбільш сталих змін у психоемоційному стані працівників досягають ті компанії, які впроваджують стратегії одночасно на рівні професійної освіти, внутрішньої корпоративної культури та психологічної підтримки.

Особливістю ІТ-сфери є те, що традиційні психоосвітні моделі не завжди враховують швидкий темп змін, цифрове навантаження та гібридні формати комунікації. У цьому контексті запропонована модель вирізняється адаптивністю: її елементи можуть бути інтегровані в навчальні процеси, HR-політики й digital-середовище компанії.

Актуальні тенденції у сфері цифрової трансформації освіти також вказують на необхідність розширення поняття стресостійкості у професійному середовищі, зокрема в контексті впровадження штучного інтелекту. Зокрема, результати дослідження Yurchenko та Nalyvaiko [18] демонструють, що розвиток критичної цифрової грамотності й адаптація до нових технологічних реалій є ключовими чинниками підтримки психоемоційного благополуччя працівників. Авторам вдалося показати, що зростаюча невизначеність у розмежуванні авторства між людиною та ШІ впливає на відчуття контролю та компетентності у професійній діяльності. Ці висновки корелюють із нашим баченням стресостійкості як інтегрованої характеристики, яка має охоплювати не лише класичні coping-стратегії, а й здатність адаптивно реагувати на технологічні виклики в умовах цифрового середовища.

Водночас необхідно зазначити, що ефективність подібних моделей потребує емпіричної перевірки в конкретних корпоративних контекстах. Подальші дослідження можуть

бути спрямовані на розробку валідованих інструментів оцінки впливу освітніх і психологічних стратегій на динаміку вигорання та залученості працівників.

Висновки. Професійне вигорання працівників ІТ-галузі є складним психосоціальним феноменом, що формується під впливом інтенсивних когнітивних навантажень, високої динаміки цифрового середовища, соціальної ізоляції та дефіциту психологічної підтримки. Аналіз сучасної наукової літератури засвідчив, що стресостійкість і соціальна підтримка є ключовими факторами, які знижують ризик емоційного виснаження та сприяють підтримці психічного здоров'я працівників.

У роботі обґрунтовано доцільність інтеграції освітніх та психологічних стратегій як комплексної моделі профілактики вигорання в ІТ-сфері. Освітні стратегії (тренінги, цифрове навчання, *microlearning*) сприяють формуванню навичок саморегуляції, адаптивності та рефлексії. Психологічні інтервенції

(mindfulness, когнітивно-поведінкові техніки, підтримуючі групи) забезпечують емоційний ресурс і сприяють стабілізації психоемоційного стану. Водночас організаційний рівень підтримки відіграє вирішальну роль у забезпеченні сталого ефекту цих стратегій.

Запропонована авторська модель комплексного підходу до профілактики вигорання охоплює три взаємопов'язані рівні – освітній, психологічний і організаційний – і має потенціал для адаптації до різних корпоративних форматів. Її реалізація дозволяє не лише знижувати ризики професійного вигорання, а й формувати підтримуюче робоче середовище, що сприяє зростанню залученості, продуктивності та інноваційності працівників ІТ-сфери.

У перспективі подальших досліджень доцільно зосередитися на емпіричній апробації запропонованої моделі в умовах конкретних ІТ-компаній, а також на розробці діагностичних і моніторингових інструментів для оцінки її ефективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ang W. H. D., Chew H. S. J., Dong J., Yi H., Mahendren R., Lau Y. Digital training for building resilience: Systematic review, meta-analysis, and meta-regression. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2022. Vol. 38, no. 5. Pp. 848–869. DOI: 10.1002/smi.3154.
2. Aronsson G., Theorell T., Grape T., Hammarström A., Hogstedt C., Marteinsdottir I., Hall C. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*. 2017. Vol. 17, article 264. DOI: 10.1186/s12889-017-4153-7.
3. Attridge M. A global perspective on promoting workplace mental health and the role of employee assistance programs. *American Journal of Health Promotion*. 2019. Vol. 33, no. 4. Pp. 622–629. DOI: 10.1177/0890117119838101c.
4. Bakker A. B., Demerouti E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017. Vol. 22, no. 3. Pp. 273–285. DOI: 10.1037/ocp0000056.
5. Baldwin T. T., Ford J. K. Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*. 2018. Vol. 41, no. 1. Pp. 63–105. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x.
6. Cocker F., Joss N. Compassion fatigue among healthcare, emergency and community service workers: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2016. Vol. 13, no. 6, article 618. DOI: 10.3390/ijerph13060618.
7. Hollaar M. H. L., Kemmere B., Kocken P. L., Denktas S. Resilience-based interventions in the public sector workplace: A systematic review. *BMC Public Health*. 2025. Vol. 25, no. 1, article 350. DOI: 10.1186/s12889-024-21177-2.
8. Kabat-Zinn J. Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. New York : Bantam Books, 2013. 720 p.
9. Maslach C., Leiter M. P. Burnout: A multidimensional perspective. *Burnout and Health*. Eds. A. M. Pines, C. Maslach. London : Taylor & Francis, 2016. Pp. 15–32.
10. Nobles C. N. M. N. Exploring mitigative strategies to prevent burnout in cybersecurity. *Cybersecurity Quarterly*. 2025. Vol. 19, no. 1. Pp. 45–59.
11. Robertson I. T., Cooper C. L., Sarkar M., Curran T. Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2015. Vol. 88, no. 3. Pp. 533–562. DOI: 10.1111/joop.12120.
12. Ruisoto P., Ramírez M. R., García P. A., Paladines-Costa B., Vaca S. L. Social support mediates the effect of burnout on health in health care workers. *Frontiers in Psychology*. 2021. Vol. 12, article 623587. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.623587.

13. Shahwan S., Tay E. H., Shafie S., Tan Y. B., Gunasekaran S., Tan R. H. S., Satghare P., Zhang Y., Wang P., Tan S. C., Subramaniam M. The protective role of resilience and social support against burnout during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in public health*. 2024. Vol. 12, article 1374484. DOI: 10.3389/fpubh.2024.1374484.
14. Tarafdar M., Cooper C. L., Stich J. F. The technostress trifecta – Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*. 2019. Vol. 29, no. 1. Pp. 6–42. DOI: 10.1111/isj.12169.
15. Tulili T. R., Capiluppi A., Rastogi A. Burnout in software engineering: A systematic mapping study. *Information and Software Technology*. 2023. Vol. 155, article 107116. DOI: 10.1016/j.infsof.2022.107116.
16. Virgili M. Mindfulness-based interventions reduce psychological distress in working adults: A meta-analysis of intervention studies. *Mindfulness*. 2015. Vol. 6, no. 2. Pp. 326–337. DOI: 10.1007/s12671-013-0264-0.
17. West C. P., Dyrbye L. N., Erwin P. J., Shanafelt T. D. Interventions to prevent and reduce physician burnout: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet*. 2016. Vol. 388, no. 10057. Pp. 2272–2281. DOI: 10.1016/S0140-6736(16)31279-X.
18. Yurchenko V., Nalyvaiko O. How ChatGPT shapes a new reality of writing: Is there a place for humans in an artificial world? *Educational Challenges*. 2025. Vol. 30, no. 1. Pp. 138–155. DOI: 10.34142/2709-7986.2025.30.1.09.
19. Zhai X., Ren L., Liu Y., Liu C., Su X., Feng B. Resilience training for nurses: A meta-analysis. *Journal of Hospice & Palliative Nursing*. 2021. Vol. 23, no. 6. Pp. 544–550. DOI: 10.1097/NJH.0000000000000791.

Стаття надійшла до редакції 18.04. 2025

Стаття рекомендована до друку 21.05. 2025

Oleg Shapovalov

Postgraduate student, Department of Applied Psychology¹

olegshapovalov20122012@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0007-1617-9980>

Liliya Zotova

Ph.D. in Psychology, Associate Professor of Applied Psychology Department ¹

lnzotova@karazin.ua <https://orcid.org/0000-0001-8568-148X>

¹V.N. Karazin Kharkiv National University, Svobody Square 4, Kharkiv, Ukraine, 61022

THE ROLE OF EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL STRATEGIES IN THE DEVELOPMENT OF STRESS RESISTANCE AND SOCIAL SUPPORT FOR IT-INDUSTRY EMPLOYEES TO OVERCOME PROFESSIONAL BURNOUT

The article addresses the issue of occupational burnout in the information technology (IT) sector through the lens of developing employees' resilience and social support. It is noted that the specifics of the IT environment – high work intensity, multitasking, technological changes, and social isolation – significantly increase the risk of emotional exhaustion. The necessity of a comprehensive approach to preventing occupational burnout through the combination of educational and psychological strategies is emphasized.

The research methodology was based on a theoretical analysis of contemporary domestic and international scientific literature, systematization of empirical research findings, comparative analysis of educational and psychological interventions, and modeling of an integrated strategy for burnout prevention in the IT field. Particular attention was given to sources published within the last 5–10 years, ensuring the relevance and scientific validity of the generalizations.

The results of the study demonstrate that educational strategies (resilience training, digital programs, microlearning) effectively develop self-regulation and stress management skills among employees. Psychological strategies (mindfulness, cognitive-behavioral interventions, mental health support programs) contribute to reducing emotional exhaustion and fostering emotional flexibility. At the same time, the organizational level of support plays a crucial role in sustaining the results. Based on the analysis, an original model integrating educational and psychological strategies was developed, encompassing individual, interpersonal, and organizational levels of influence.

In the conclusions, it is emphasized that the comprehensive implementation of educational and psychological measures not only reduces the risk of occupational burnout but also promotes the formation of a resilient, innovative, and psychologically safe corporate environment in IT companies. The prospect for further research is defined as the empirical testing of the proposed model and the development of diagnostic tools for assessing its effectiveness.

Keywords: occupational burnout, resilience, social support, IT sector, educational and psychological strategies

REFERENCES

1. Ang, W. H. D., Chew, H. S. J., Dong, J., Yi, H., Mahendren, R., & Lau, Y. (2022). Digital training for building resilience: Systematic review, meta-analysis, and meta-regression. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 38(5), 848–869. <https://doi.org/10.1002/smi.3154>
2. Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., ... & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17, 264. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
3. Attridge, M. (2019). A global perspective on promoting workplace mental health and the role of employee assistance programs. *American Journal of Health Promotion*, 33(4), 622–629. <https://doi.org/10.1177/0890117119838101c>
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
5. Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (2018). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
6. Cocker, F., & Joss, N. (2016). Compassion fatigue among healthcare, emergency and community service workers: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(6), 618. <https://doi.org/10.3390/ijerph13060618>
7. Hollaar, M. H. L., Kemmere, B., Kocken, P. L., & Denktas, S. (2025). Resilience-based interventions in the public sector workplace: A systematic review. *BMC Public Health*, 25(1), 350. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-21177-2>
8. Kabat-Zinn, J. (2013). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Bantam Books.
9. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidimensional perspective*. In A. M. Pines & C. Maslach (Eds.), *Burnout and Health* (pp. 15–32). Taylor & Francis.
10. Nobles, C. N. M. N. (2025). Exploring mitigative strategies to prevent burnout in cybersecurity. *Cybersecurity Quarterly*, 19(1), 45–59.
11. Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>
12. Ruisoto, P., Ramírez, M. R., García, P. A., Paladines-Costa, B., & Vaca, S. L. (2021). Social support mediates the effect of burnout on health in health care workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 623587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587>
13. Shahwan, S., Tay, E. H., Shafie, S., Tan, Y. B., Gunasekaran, S., Tan, R. H. S., Satghare, P., Zhang, Y., Wang, P., Tan, S. C., & Subramaniam, M. (2024). The protective role of resilience and social support against burnout during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in public health*, 12, 1374484. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1374484>
14. Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta – Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
15. Tulili, T. R., Capiluppi, A., & Rastogi, A. (2023). Burnout in software engineering: A systematic mapping study. *Information and Software Technology*, 155, 107116. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2022.107116>
16. Virgili, M. (2015). Mindfulness-based interventions reduce psychological distress in working adults: A meta-analysis of intervention studies. *Mindfulness*, 6, 326–337. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0264-0>
17. West, C. P., Dyrbye, L. N., Erwin, P. J., & Shanafelt, T. D. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 388(10057), 2272–2281. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)31279-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)31279-X)
18. Yurchenko, V., & Nalyvaiko, O. (2025). How ChatGPT shapes a new reality of writing: Is there a place for humans in an artificial world? *Educational Challenges*, 30(1), 138–155. <https://doi.org/10.34142/2709-7986.2025.30.1.09>
19. Zhai, X., Ren, L., Liu, Y., Liu, C., Su, X., & Feng, B. (2021). Resilience training for nurses: A meta-analysis. *Journal of Hospice & Palliative Nursing*, 23(6), 544–550. <https://doi.org/10.1097/NJH.0000000000000791>

The article was received by the editors 18.04.2025

The article is recommended for printing 21.05.2025