**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО**
**«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД**
**«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯПЕРСОНАЛОМ»**
**Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук**

***Кафедра психології***

# ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЗАХОПЛЕНОСТІ РОБОТОЮ І ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ ДИСТАНЦІЙНОГО ФОРМАТУ РОБОТИ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**
на здобуття освітнього ступеня
**МАГІСТР**
за спеціальністю 053 Психологія

**ЖЕЖЕРА АННИ СЕРГІЇВНИ**

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри_____
«04» травня 2026 р.

Науковий керівник:
Мельничук О.Б.,
кандидат психологічних наук, доцент
Рецензент:
_____
_____

**КИЇВ – 2026**

**Реєстрація**

| номер | дата, підпис лаборанта кафедри |
|---|---|

**Рекомендовано до захисту**

Мельничук О.Б.

| підпис наукового керівника | ініціали, прізвище наукового керівника |
|---|---|

**Результат захисту**

| оцінка | дата захисту |
|---|---|

**Голова ЕК** О.М. Шпортун

| підпис | ініціали, прізвище |
|---|---|

**Члени ЕК** Я.М. Раєвська

| підпис | ініціали, прізвище |
|---|---|

М.С. Ятчук

| підпис | ініціали, прізвище |
|---|---|

Р.О. Лавлінський

| підпис | ініціали, прізвище |
|---|---|

**Секретар ЕК** К.Р. Собченко

| підпис | ініціали, прізвище |
|---|---|

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО**
**«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД**
**«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**
**Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук**

***Кафедра психології***

спеціальність *Психологія*
курс ІІ *(магістратура)*

**ЗАВДАННЯ**

на кваліфікаційну роботу магістра

**Жежера Анни Сергіївни**

1. Тема роботи: **Взаємозв'язок захопленості роботою і професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи.**
2. Цільова установка: міський центр соціальних служб м. Києва; вихідні дані: матеріали професійної та переддипломної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.
3. Перелік графічного матеріалу 11 табл., 8 рис.
4. Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

| **Розділ** | **Консультант (Прізвище, ініціали)** | **Підпис, дата** | |
|---|---|---|---|
| | | **Завдання видав** | **Завдання прийняв** |
| **Розділ 1** | Раєвська Я.М. | | |
| **Розділ 2** | Раєвська Я.М. | | |
| **Розділ 3** | Раєвська Я.М. | | |

5. Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. Теоретико-методологічні аспекти взаємозв'язку захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи

Розділ 2. Емпіричне дослідження взаємозв'язку захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи

Розділ 3. Практичні засади профілактики професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи

Висновок

Список використаних джерел

Додатки

**Календарний план виконання роботи**

| № п/п | Етапи виконання роботи | Термін виконання | |
|---|---|---|---|
| | | **За планом** | **Фактичний** |
| 1. | Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи магістра. | червень 2025 | червень 2025 |
| 2. | Затвердження теми кваліфікаційної роботи магістра. | липень 2025 | липень 2025 |
| 3. | Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи магістра, затвердження його керівником. | серпень 2025 | серпень 2025 |
| 4. | Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи. | жовтень 2025 | жовтень 2025 |
| 5. | Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику. | грудень 2025 | грудень 2025 |
| 6. | Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час переддипломної практики, і подання її на повторне читання. | січень-березень 2026 | січень-березень 2026 |
| 7. | Подання кваліфікаційної роботи магістра на реєстрацію на кафедру, рецензування та написання відгуку науковим керівником. | квітень 2026 | квітень 2026 |
| 8. | Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи магістра на засіданні Екзаменаційної комісії. | травень 2026 | травень 2026 |
| 9. | Захист виконаної кваліфікаційної роботи. | червень 2026 | червень 2026 |

Дата видачі завдання _____

Науковий керівник _____ (Мельничук О.Б.)

Завдання прийняв(ла)
до виконання
здобувач(ка) _____ (Жежера А.С.)

# РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 65 с., 11 табл., 8 рис., 60 джерел, 4 додатки.

**Об’єкт дослідження**: професійна діяльність співробітників дистанційного формату роботи.

**Предмет дослідження**: психологічні особливості взаємозв’язку рівня захопленості роботою та проявів професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи.

**Мета:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв’язок між захопленістю роботою і професійним вигоранням у співробітників дистанційного формату роботи та розробити програму їх психологічної підтримки.

**Гіпотеза дослідження**: полягає у припущенні, що між рівнем захопленості роботою та проявами професійного вигорання у співробітників дистанційного формату існує статистично значущий взаємозв’язок, який зазвичай має зворотний характер, однак в умовах дистанційної праці та впливу стресових чинників може набувати специфічних проявів.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети та реалізації завдань дослідження використано комплекс взаємодоповнюючих методів:

— теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація та порівняння наукових джерел;

— емпіричні:анкетування, психодіагностичне тестування із застосуванням валідних методик (UWES, MBI, Work-Life Balance Scale);

— методи математичної обробки даних: описова статистика, кореляційний аналіз, перевірка статистичної значущості результатів.

ЗАХОПЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ДИСТАНЦІЙНИЙ ФОРМАТ РОБОТИ, ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, САМОРЕГУЛЯЦІЯ, WORK-LIFE BALANCE, UWES (UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE), MBI (MASLACH BURNOUT INVENTORY), WORK-LIFE BALANCE SCALE, КОРЕЛЯЦІЙНИЙ АНАЛІЗ.

# ЗМІСТ

**ВСТУП**..... 7

**Розділ 1. Теоретико-методологічні аспекти взаємозв'язку захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи**..... 10

1.1. Психологічна сутність феномену захопленості роботою ..... 11

1.2. Професійне вигорання як психологічний феномен: структура, чинники, наслідки ..... 19

1.3. Особливості дистанційного формату роботи як контексту розвитку захопленості та вигорання..... 27

Висновки до першого розділу..... 32

**Розділ 2. Емпіричне дослідження взаємозв'язку захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи** ..... 35

2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження ..... 35

2.2. Аналіз взаємозв'язку між показниками захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи 38

Висновки до другого розділу..... 47

**Розділ 3. Практичні засади профілактики професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи** ..... 50

3.1. Розробка програми психологічної підтримки співробітників дистанційного формату роботи ..... 50

3.2 Апробація програми психологічної підтримки співробітників дистанційного формату роботи ..... 59

Висновки до третього розділу ..... 65

**ВИСНОВОК** ..... 67

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ** ..... 71

**ДОДАТКИ**..... 78

# ВСТУП

У сучасних умовах стрімкої цифровізації суспільства та трансформації організаційних форм праці дистанційний формат роботи набуває дедалі більшого поширення. За даними міжнародних досліджень (Eurostat, Gallup), після пандемії COVID-19 частка працівників, які працюють дистанційно або у гібридному форматі, стабільно зростає, що змінює не лише організаційні процеси, а й психологічні умови професійної діяльності. Додатковим чинником, що суттєво вплинув на трансформацію форм зайнятості в Україні, стала повномасштабна війна, яка зумовила вимушений перехід значної частини працівників на дистанційний або гібридний формат роботи з метою забезпечення безпеки, збереження робочих місць, безперервності бізнес-процесів, а також подолання кадрової нестачі у межах окремих регіонів. У цьому контексті особливого значення набуває проблема психічного благополуччя працівників, зокрема співвідношення між позитивними (захопленість роботою) та негативними (професійне вигорання) аспектами трудової діяльності.

Актуальність теми дослідження зумовлена суперечністю між зростанням автономії, гнучкості та саморегуляції працівників у дистанційному форматі, що потенційно підвищує рівень їхньої захопленості роботою як позитивного ресурсного стану, та одночасним підвищенням ризиків професійного вигорання через розмитість меж між роботою і особистим життям, соціальну ізоляцію, перевантаження, хронічний стрес та вплив воєнних чинників (невизначеність, тривожність, інформаційне перенасичення). З одного боку, у сучасній психології захопленість роботою розглядається як фактор, що сприяє підвищенню ефективності діяльності, задоволеності працею та психологічної стійкості особистості. З іншого боку, в умовах дистанційної роботи висока включеність у професійну діяльність може супроводжуватися стиранням меж між професійною та особистою сферами, що підвищує ризик емоційного виснаження та розвитку вигорання.

Незважаючи на значну кількість досліджень, присвячених окремо феноменам захопленості роботою [W. Schaufeli, A. Bakker] та професійного вигорання [C. Maslach], їх взаємозв'язок у специфічних умовах дистанційної роботи залишається недостатньо вивченим, особливо у вітчизняному науковому просторі. Це обумовлює необхідність не лише визначення рівня захопленості роботою та проявів професійного вигорання, а й дослідження характеру їх взаємозв'язку в умовах дистанційної професійної діяльності, а також розробки практичних рекомендацій щодо профілактики вигорання.

Отже, соціальна значущість проблеми, її недостатня теоретична розробленість та практична потреба в ефективних психологічних інтервенціях визначають актуальність обраної теми дослідження: **«Взаємозв'язок захопленості роботою і професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи»**.

**Об'єкт дослідження** – професійна діяльність співробітників дистанційного формату роботи.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості взаємозв'язку рівня захопленості роботою та проявів професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи.

**Мета:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок між захопленістю роботою і професійним вигоранням у співробітників дистанційного формату роботи та розробити програму їх психологічної підтримки.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети та реалізації завдань дослідження використано комплекс взаємодоповнюючих методів:

- теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація та порівняння наукових джерел;
- емпіричні: анкетування, психодіагностичне тестування із застосуванням валідних методик (UWES за W. Schaufeli, A. Bakker, MBI за C. Maslach, Work-Life Balance Scale за Hayman), спостереження та бесіда;

— методи математичної обробки даних: описова статистика, кореляційний аналіз (коефіцієнти Пірсона, Спірмена), перевірка статистичної значущості результатів.

Відповідно до поставленої мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення феноменів захопленості роботою та професійного вигорання, визначити їх психологічну сутність, структуру та основні чинники розвитку.
2. Окреслити специфіку дистанційного формату роботи як психологічного контексту формування захопленості та вигорання.
3. Емпірично дослідити рівень захопленості роботою та прояви професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи.
4. Встановити характер взаємозв’язку між рівнем захопленості роботою та проявами професійного вигорання.
5. Розробити та апробувати програму психологічної підтримки, спрямовану на профілактику професійного вигорання.

**Гіпотеза дослідження** полягає у припущенні, що між рівнем захопленості роботою та проявами професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи існує статистично значущий взаємозв’язок, характер якого зумовлюється особливостями дистанційної професійної діяльності. Передбачається, що в більшості випадків підвищення рівня захопленості роботою пов’язане зі зниженням проявів професійного вигорання, однак в умовах дистанційної праці та впливу стресових чинників, зокрема воєнного контексту, цей взаємозв’язок може мати специфічні прояви.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що:

— уточнено уявлення про взаємозв’язок між рівнем захопленості роботою та проявами професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи;
— розширено розуміння захопленості роботою як амбівалентного психологічного феномену в умовах дистанційної роботи;

— виявлено особливості взаємозв'язку між досліджуваними змінними з урахуванням специфіки дистанційного формату роботи;
— дістало подальшого розвитку уявлення про роль організаційно-психологічних умов у формуванні психологічного благополуччя працівників.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що:

— результати можуть бути використані для діагностики рівня захопленості та ризиків вигорання у співробітників дистанційного формату роботи;
— розроблена програма психологічної підтримки може бути впроваджена у діяльність HR-відділів, організаційних психологів та керівників команд;
— результати можуть бути використані для оптимізації умов дистанційної роботи та підтримки балансу «робота – особисте життя»;
— матеріали дослідження можуть застосовуватися у навчальному процесі.

Емпіричне дослідження проводилося серед співробітників компаній, які працюють у дистанційному або гібридному форматі. У дослідженні взяли участь працівники різних сфер професійної діяльності у секторі FMCG, що дозволило отримати узагальнене уявлення про особливості захопленості роботою та професійного вигорання в умовах дистанційної праці. Загальна вибірка становила 46 осіб віком від 22 до 51+ років. Дослідження проводилося на добровільних засадах із дотриманням принципів анонімності та конфіденційності отриманих даних.

**Апробація результатів дослідження**. Основні положення та результати дослідження будуть оприлюднення у фаховому науковому виданні з психології – журналі Міжрегіональної Академії управління персоналом (МАУП), що свідчить про їх наукову обґрунтованість та практичну значущість.

## Розділ 1. Теоретико-методологічні аспекти взаємозв'язку захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи

## 1.1. Психологічна сутність феномену захопленості роботою

У сучасній психологічній науці зростає інтерес до дослідження позитивних аспектів професійної діяльності особистості, зокрема феномену захопленості роботою (work engagement). Це зумовлено трансформацією умов праці, поширенням дистанційного формату зайнятості, а також підвищеною увагою до збереження психічного здоров'я працівників у складних соціально-економічних умовах. У цьому контексті особливого значення набуває аналіз внутрішніх психологічних ресурсів особистості, які сприяють ефективній професійній самореалізації.

Зокрема, Н. О. Абрамова зазначає, що психологічні ресурси особистості виступають важливим чинником адаптації до кризових умов та забезпечують здатність індивіда підтримувати продуктивність діяльності навіть за наявності стресогенних факторів [1, с.117]. Це положення є важливим для розуміння природи захопленості роботою, оскільки остання безпосередньо пов'язана із внутрішньою енергією, мотивацією та здатністю до саморегуляції.

У науковій літературі відсутнє єдине універсальне визначення захопленості роботою, проте більшість дослідників сходяться на тому, що це позитивний, стійкий емоційно-мотиваційний стан, який характеризується високим рівнем залученості особистості до професійної діяльності. Відповідно до сучасних підходів у психології професійної діяльності, захопленість роботою розглядається як протилежність професійного вигорання та як показник психологічного благополуччя працівника [42, с. 134].

Важливим теоретичним підґрунтям для дослідження цього феномену є ресурсний підхід, який акцентує увагу на внутрішніх і зовнішніх можливостях особистості. О. А. Даценко підкреслює, що психологічний ресурс є системоутворювальним фактором, який визначає здатність індивіда ефективно взаємодіяти із середовищем та досягати поставлених цілей [22,

с.24]. У цьому контексті захопленість роботою може розглядатися як прояв активізації ресурсного потенціалу особистості.

Окрему увагу у вивченні захопленості роботою приділяють емоційній сфері особистості. Я. Р. Амінєва наголошує, що емоції та їх регуляція є невід'ємною складовою функціонування людини у соціумі та значною мірою визначають ефективність її діяльності [3, с.221]. Відповідно, високий рівень захопленості роботою супроводжується позитивним емоційним фоном, задоволенням від виконання професійних обов'язків та відчуттям значущості власної діяльності.

Схожої думки дотримуються С. М. Алексєєнко та І. В. Бойко, які розглядають емоційну регуляцію як важливий компонент психічного здоров'я особистості [2, с.50]. Вони підкреслюють, що здатність контролювати власні емоції сприяє зниженню рівня стресу та підвищенню ефективності професійної діяльності, що, у свою чергу, створює передумови для формування захопленості роботою.

У межах діяльнісного підходу захопленість роботою розглядається як особлива форма активного ставлення до професійної діяльності. О. В. Бутенко зазначає, що емоційний інтелект відіграє важливу роль у професійному зростанні, оскільки забезпечує здатність особистості усвідомлювати власні емоції та ефективно взаємодіяти з іншими [16, с.336]. Це свідчить про те, що захопленість роботою формується не лише на основі зовнішніх умов, але й залежить від рівня розвитку індивідуально-психологічних характеристик.

Не менш важливим є розгляд захопленості роботою через призму копінг-поведінки. О. П. Андрущенко визначає копінг як систему поведінкових та когнітивних зусиль, спрямованих на подолання складних життєвих ситуацій [5, с.144]. У цьому аспекті захопленість роботою може виступати як адаптивна стратегія, що дозволяє особистості ефективно справлятися зі стресом та зберігати високий рівень працездатності.

Л. М. Карамушка підкреслює, що копінг-стратегії мають суттєве значення для психологічного здоров'я як окремої особистості, так і організації

в цілому [28, с.25]. Використання конструктивних стратегій подолання труднощів сприяє підтриманню позитивного ставлення до роботи та формуванню стійкої професійної мотивації.

У сучасних умовах особливого значення набуває також контекст дистанційної роботи. О. О. Коваленко зазначає, що дистанційна форма організації праці передбачає зміну традиційних умов взаємодії між працівником і роботодавцем, що впливає на рівень самостійності, відповідальності та саморегуляції працівників [32, с.16]. Це створює як нові можливості для розвитку захопленості роботою, так і певні ризики, пов'язані з емоційним виснаженням.

Водночас дослідження психологічної стійкості показують, що здатність особистості зберігати внутрішню рівновагу в умовах стресу є важливим чинником ефективної діяльності. Л. С. Бабенко наголошує, що психологічна стійкість забезпечує адаптацію до екстремальних умов та підтримує активність особистості [6, с.63]. Це дозволяє розглядати захопленість роботою як один із проявів високого рівня життєстійкості.

Емоційна компетентність також виступає важливим чинником формування захопленості роботою. Т. В. Баранова та М. А. Лисенко визначають її як здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції, що сприяє особистісному розвитку [7, с.290]. Високий рівень емоційної компетентності дозволяє працівникам ефективно справлятися з професійними викликами та підтримувати позитивне ставлення до роботи.

Таким чином, аналіз наукових підходів до визначення захопленості роботою свідчить про його багатовимірний характер. Цей феномен поєднує емоційні, мотиваційні та поведінкові компоненти, що відображають активну взаємодію особистості з професійним середовищем. Захопленість роботою виступає важливим показником психологічного благополуччя, ефективності діяльності та здатності до адаптації в умовах сучасних викликів.

Захопленість роботою як складний психологічний феномен має багатокомпонентну структуру, що відображає різні аспекти взаємодії

особистості з професійною діяльністю. У сучасній психології вона розглядається не як одномірне утворення, а як інтегративний стан, який включає емоційні, когнітивні та поведінкові складові.

У межах загальноприйнятого підходу до структури захопленості роботою виділяють три основні компоненти: енергійність, відданість і зануреність у діяльність. Такий підхід дозволяє комплексно охарактеризувати ступінь включеності працівника у професійну діяльність та визначити рівень його психологічного функціонування у робочому середовищі.

Першим компонентом є енергійність, яка проявляється у високому рівні психічної активності, витривалості та готовності до подолання труднощів у процесі виконання професійних завдань. Як зазначає Н. Д. Володарська, життєві ресурси особистості та її здатність до активного реагування на виклики середовища є важливими передумовами психологічного благополуччя [18, с.354]. У цьому контексті енергійність виступає індикатором наявності внутрішніх ресурсів, що забезпечують продуктивну діяльність.

Другий компонент — відданість роботі — характеризується високим рівнем значущості професійної діяльності для особистості, ентузіазмом, почуттям натхнення та гордості за результати своєї праці. Відданість відображає ціннісне ставлення до роботи та пов’язана з мотиваційною сферою особистості. О. М. Кокун підкреслює, що психофізіологічна стійкість та усвідомлення значущості діяльності сприяють підтриманню високого рівня професійної активності [34].

Важливу роль у формуванні відданості відіграє емоційний компонент. І. І. Брецко та В. В. Войтович зазначають, що емоційна саморегуляція є важливою складовою самоефективності особистості, оскільки забезпечує здатність підтримувати позитивний емоційний стан навіть у складних умовах [14, с.156]. Це дозволяє працівникам зберігати інтерес до роботи та відчуття її значущості.

Третім структурним компонентом є зануреність у роботу, яка проявляється у повному зосередженні на виконанні професійних завдань, втраті відчуття часу та глибокому включенні у діяльність. Такий стан часто супроводжується високим рівнем концентрації та задоволення від самого процесу роботи. За даними досліджень, здатність до глибокого занурення у діяльність пов'язана з ефективними механізмами саморегуляції. С. О. Бурлака підкреслює, що психологічна саморегуляція виступає важливим ресурсом особистісної ефективності та забезпечує оптимальний рівень функціонування в різних сферах життя [17, с.225].

Крім основних компонентів, деякі дослідники розглядають додаткові аспекти захопленості роботою, зокрема когнітивну включеність, яка проявляється у зацікавленості змістом діяльності та прагненні до професійного розвитку. Т. В. Іванова та О. Г. Ашихмин наголошують, що ефективність діяльності значною мірою залежить від рівня когнітивної активності та здатності особистості до осмислення власного досвіду [25, с.95].

У контексті сучасних умов праці важливо враховувати також роль емоційної стійкості як складової структури захопленості роботою. Н. М. Бровченко зазначає, що емоційна стійкість забезпечує здатність особистості зберігати ефективність діяльності в умовах професійного стресу [15, с.58]. Це особливо актуально для працівників дистанційного формату, які часто стикаються з підвищеним рівнем навантаження та необхідністю самостійної організації робочого процесу.

Водночас структура захопленості роботою тісно пов'язана з рівнем розвитку емоційного інтелекту. В. І. Бондар та Л. П. Кравець підкреслюють, що ефективні копінг-стратегії сприяють адаптації до змінних умов середовища та підтримують активну професійну позицію [10, с.105]. Це свідчить про те, що всі компоненти захопленості роботою взаємопов'язані та формують цілісну систему психологічного функціонування особистості.

Особливості дистанційної роботи зумовлюють специфіку прояву структурних компонентів захопленості. Зокрема, підвищена автономність

сприяє розвитку відповідальності та самостійності, що позитивно впливає на рівень зануреності у діяльність. Водночас відсутність безпосереднього соціального контакту може знижувати рівень емоційної підтримки, що впливає на відданість роботі.

З урахуванням зазначеного можна стверджувати, що структура захопленості роботою є динамічною та залежить від комплексу внутрішніх і зовнішніх чинників. Взаємодія її компонентів забезпечує високий рівень професійної активності, задоволеності працею та психологічного благополуччя особистості.

Формування захопленості роботою є складним багаторівневим процесом, який визначається взаємодією індивідуально-психологічних характеристик особистості та особливостей професійного середовища. У сучасній психологічній науці прийнято виділяти внутрішні (особистісні) та зовнішні (організаційні) фактори, що впливають на рівень залученості працівника до професійної діяльності.

До внутрішніх чинників належать мотиваційна сфера особистості, рівень розвитку емоційного інтелекту, здатність до саморегуляції та стресостійкість. Зокрема, О. А. Даценко підкреслює, що психологічні ресурси виступають базисом активної життєвої позиції особистості та забезпечують її здатність до ефективної діяльності [22, с.25]. Саме наявність таких ресурсів визначає готовність працівника вкладати зусилля у виконання професійних завдань та отримувати задоволення від процесу роботи.

Важливу роль відіграє також емоційна компетентність, яка сприяє адекватному реагуванню на професійні виклики. Т. В. Баранова та М. А. Лисенко зазначають, що розвиток емоційної компетентності забезпечує ефективне управління власними емоційними станами та сприяє особистісному зростанню [7, с.292]. У цьому контексті захопленість роботою виступає як результат гармонійного поєднання емоційних та когнітивних процесів.

Не менш значущим є рівень стресостійкості особистості. Л. П. Гончарук наголошує, що здатність протистояти стресовим впливам та зберігати

внутрішню рівновагу є важливим чинником ефективної діяльності [20, с.194]. Високий рівень стресостійкості дозволяє працівникам не лише уникати негативних наслідків перевантаження, але й підтримувати інтерес до роботи навіть у складних умовах.

До зовнішніх факторів формування захопленості роботою належать умови праці, стиль управління, організаційна культура, а також характер професійної діяльності. У цьому аспекті важливим є створення сприятливого психологічного клімату в організації. Г. М. Федоришин та Н. З. Кицмен підкреслюють, що соціально-психологічні умови діяльності значною мірою визначають рівень професійного благополуччя працівників [46, с.180].

Особливу роль у сучасних умовах відіграє формат організації праці. Дистанційна робота, як зазначає О. О. Коваленко, характеризується підвищеним рівнем автономії працівника та необхідністю самостійного планування робочого часу [32, с.17]. Це створює передумови для розвитку внутрішньої мотивації, однак водночас може ускладнювати процес підтримання стабільного рівня захопленості через ізоляцію та обмеження соціальної взаємодії.

Значний вплив на формування захопленості роботою мають також копінг-стратегії, які використовує особистість у процесі подолання труднощів. С. М. Бондаревич та Є. В. Копітчук зазначають, що вибір адаптивних стратегій поведінки сприяє ефективному реагуванню на стресові ситуації та підтриманню психологічного благополуччя [12, с.728]. Це дозволяє розглядати захопленість роботою як результат конструктивної взаємодії особистості з професійними викликами.

Прояви захопленості роботою можуть бути різноманітними та охоплюють як поведінкові, так і емоційні аспекти. До них належать ініціативність, високий рівень відповідальності, прагнення до професійного розвитку, а також позитивне ставлення до виконуваної діяльності. І. С. Гнатюк підкреслює, що підтримання активної професійної позиції сприяє запобіганню емоційному виснаженню та збереженню психічного здоров’я [19, с.62].

Водночас варто зазначити, що надмірна залученість до роботи за відсутності належного відновлення може мати і негативні наслідки. Дослідження свідчать, що дисбаланс між професійною діяльністю та особистим життям може призводити до виснаження ресурсів організму. А. І. Мєрімєріна вказує на наявність взаємозв'язку між рівнем захопленості роботою та ризиком розвитку професійного вигорання, що особливо актуально для фахівців у напружених умовах праці [38, с.100].

Таким чином, фактори формування захопленості роботою мають комплексний характер і охоплюють як особистісні, так і організаційні аспекти. Їх взаємодія визначає рівень включеності працівника у професійну діяльність та впливає на ефективність його функціонування в умовах сучасного трудового середовища.

Отже, проведений теоретичний аналіз дозволяє зробити висновок, що захопленість роботою є складним багатовимірним психологічним феноменом, який відображає позитивний стан особистості у процесі професійної діяльності. Вона поєднує емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти та виступає важливим показником психологічного благополуччя працівника.

Визначено, що у науковій літературі захопленість роботою розглядається крізь призму різних теоретичних підходів, зокрема ресурсного, діяльнісного та емоційного. Її сутність пов'язана з активізацією внутрішніх ресурсів особистості, здатністю до саморегуляції та позитивним ставленням до професійної діяльності.

Структурний аналіз феномену дозволив виокремити основні компоненти захопленості роботою — енергійність, відданість та зануреність, які у сукупності забезпечують високий рівень професійної активності та задоволеності працею. Встановлено, що ці компоненти є взаємопов'язаними та формують цілісну систему психологічного функціонування особистості.

Окрему увагу приділено факторам формування захопленості роботою, серед яких визначено як внутрішні (мотивація, емоційна компетентність, стресостійкість), так і зовнішні (умови праці, організаційна культура, формат

зайнятості). Показано, що дистанційний формат роботи створює як нові можливості для розвитку захопленості, так і певні ризики, пов’язані з емоційним виснаженням та зниженням рівня соціальної взаємодії.

Узагальнення теоретичних положень свідчить про тісний взаємозв’язок захопленості роботою з психологічними ресурсами особистості та її здатністю ефективно функціонувати в умовах професійної діяльності. Це створює підґрунтя для подальшого аналізу проблеми професійного вигорання та дослідження взаємозв’язку між цими феноменами у працівників дистанційного формату роботи.

## 1.2. Професійне вигорання як психологічний феномен: структура, чинники, наслідки

У сучасних умовах трансформації трудової діяльності, зокрема поширення дистанційного формату роботи, значно зростає актуальність дослідження негативних психічних станів, що виникають у процесі професійної діяльності. Одним із таких станів є професійне вигорання, яке розглядається як комплексний психологічний феномен, що впливає на ефективність діяльності, психічне здоров’я та загальне благополуччя особистості. Посилення вимог до працівників, інформаційне перевантаження та зниження рівня міжособистісної взаємодії створюють додаткові ризики розвитку цього явища.

Професійне вигорання у науковій літературі трактується як стан емоційного, психічного та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів. А. Я. Боднар розглядає вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт, який виникає через невідповідність між вимогами діяльності та ресурсами особистості [11, с.9]. Такий підхід акцентує увагу на внутрішніх суперечностях, що лежать в основі формування цього феномену.

Сучасні дослідники підкреслюють багатовимірний характер професійного вигорання. Л. В. Лікарчук зазначає, що цей феномен слід

розглядати як процес, який розгортається поступово та включає низку послідовних стадій, пов’язаних із виснаженням емоційних і психологічних ресурсів [35, с.44]. Це свідчить про необхідність комплексного підходу до його вивчення.

У межах психології професійної діяльності важливим є розгляд вигорання як наслідку тривалого стресу. Т. П. Рєпнова наголошує, що емоційні перевантаження, особливо в умовах кризових ситуацій, суттєво впливають на психоемоційний стан особистості та можуть призводити до дезадаптації [43, с.143]. Таким чином, професійне вигорання можна розглядати як форму дезадаптивної реакції на хронічний стрес.

У контексті сучасних соціальних викликів особливого значення набуває дослідження вигорання як загрози психічному здоров’ю. В. В. Шевчук підкреслює, що професійне вигорання є одним із найбільш поширених негативних наслідків професійної діяльності, який проявляється у зниженні мотивації, емоційному виснаженні та втраті інтересу до роботи [47, с.142]. Це підтверджує необхідність його системного вивчення.

Подібної позиції дотримуються В. Шкраб’юк та Д. Білик, які визначають емоційне вигорання як стан, що супроводжується втратою емоційної чутливості, байдужістю до професійних обов’язків та зниженням ефективності діяльності [48, с.294]. У цьому аспекті вигорання виступає не лише як індивідуальна проблема, але й як фактор, що впливає на функціонування організації в цілому.

У зарубіжних дослідженнях також підкреслюється значущість цього феномену. Зокрема, J. L. Guttormson та співавтори зазначають, що високий рівень професійного вигорання серед медичних працівників у період пандемії пов’язаний із підвищеним емоційним навантаженням та нестачею ресурсів [56, с.129]. Це підтверджує універсальність проблеми та її актуальність у різних професійних сферах.

Важливим аспектом є зв’язок професійного вигорання з рівнем задоволеності роботою. F. Kitsios та M. Kamariotou доводять, що низький

рівень мотивації та задоволеності працею сприяє розвитку негативних психічних станів, зокрема вигорання [58]. Це дозволяє розглядати даний феномен у контексті загальної системи професійної мотивації.

Окрему увагу дослідники приділяють впливу кризових та травматичних подій на розвиток вигорання. P. Długosz зазначає, що тривале перебування у стресових умовах, зокрема пов'язаних із воєнними подіями, суттєво підвищує ризик розвитку психологічних порушень [54]. Це особливо актуально для сучасного українського суспільства.

Схожі висновки містяться у дослідженні A. Chudzicka-Czupała та співавторів, які виявили високий рівень тривожності, депресії та посттравматичних симптомів у населення, що перебуває в умовах воєнного конфлікту [53]. Такі стани можуть виступати передумовами розвитку професійного вигорання.

Водночас J. Buchcik та співавтори підкреслюють, що психічне здоров'я значною мірою залежить від умов життя та рівня соціальної підтримки [52]. Це свідчить про важливість соціального контексту у формуванні та перебігу вигорання.

O.Khailenko, A.Bacon акцентують увагу на ролі резильєнтності як чинника, що може знижувати негативні наслідки стресу та запобігати розвитку вигорання [59]. Таким чином, індивідуальні ресурси особистості відіграють важливу роль у протидії цьому явищу.

У вітчизняній психології також активно досліджується проблема професійного вигорання. О. П. Якимчук зазначає, що воно є складним психоемоційним станом, який виникає внаслідок тривалого виконання професійних обов'язків в умовах підвищеної напруженості [50, с.112]. Це підкреслює зв'язок вигорання з особливостями професійного середовища.

І. Юрченко, І. Савченко та О. Буряк вказують на те, що професійне вигорання супроводжується зниженням якості виконання професійних функцій та негативно впливає на міжособистісні взаємини [49, с.12]. Це

підтверджує його комплексний характер та значний вплив на різні сфери діяльності.

Таким чином, аналіз теоретичних підходів до дослідження професійного вигорання свідчить про його багатовимірність та складну природу. Цей феномен розглядається як результат взаємодії особистісних характеристик та умов професійної діяльності, а також як наслідок тривалого впливу стресових факторів.

Отже, професійне вигорання є важливою науковою проблемою, що потребує комплексного вивчення, особливо в умовах сучасних трансформацій трудової діяльності. Розуміння його сутності та механізмів розвитку створює підґрунтя для подальшого аналізу структурних компонентів, чинників виникнення та наслідків цього явища.

Професійне вигорання як складний психологічний феномен має чітко визначену структуру, що дозволяє глибше зрозуміти механізми його формування та прояву. У сучасній психологічній науці воно розглядається як багатовимірне утворення, яке включає взаємопов’язані компоненти, що відображають різні аспекти психоемоційного стану особистості у процесі професійної діяльності.

Найбільш поширеним є підхід, відповідно до якого структура професійного вигорання включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Така модель дозволяє системно охарактеризувати зміни, що відбуваються в особистості під впливом тривалого професійного стресу.

Першим і ключовим компонентом є емоційне виснаження, яке проявляється у відчутті втоми, спустошеності, зниженні емоційного тонусу та втраті енергії. О. М. Івасюк зазначає, що емоційне виснаження є базовою складовою вигорання, оскільки саме воно відображає виснаження психічних ресурсів особистості [26, с.74]. Цей стан виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів і супроводжується зниженням здатності до ефективної діяльності.

Емоційне виснаження тісно пов’язане з рівнем психологічного здоров’я особистості. Н. Павлик підкреслює, що одним із критеріїв психологічного здоров’я є здатність підтримувати емоційну рівновагу та ефективно функціонувати в умовах навантаження [40, с.38]. Відповідно, порушення цієї рівноваги може свідчити про розвиток вигорання.

Другим компонентом є деперсоналізація, яка проявляється у формуванні негативного, відстороненого або цинічного ставлення до інших людей, зокрема колег чи клієнтів. О. Льошенко та В. Кодратьєва зазначають, що деперсоналізація супроводжується зниженням емпатії та емоційної чутливості, що негативно впливає на міжособистісну взаємодію [37, с.108]. У професіях, пов’язаних із постійною комунікацією, цей компонент є особливо небезпечним, оскільки може призводити до деформації професійної поведінки.

Третім структурним компонентом є редукція професійних досягнень, яка характеризується зниженням самооцінки власної професійної ефективності, відчуттям некомпетентності та незадоволеністю результатами своєї діяльності. О. П. Яценко підкреслює, що цей компонент відображає когнітивний аспект вигорання та пов’язаний із переоцінкою власних можливостей у негативному напрямі [51, с.29]. У результаті працівник втрачає віру у власні сили та мотивацію до подальшої діяльності.

Важливо зазначити, що всі три компоненти професійного вигорання є взаємопов’язаними та взаємообумовленими. Емоційне виснаження може призводити до розвитку деперсоналізації, яка, у свою чергу, сприяє зниженню відчуття професійної ефективності. Така динаміка свідчить про системний характер цього феномену.

У контексті сучасних досліджень розглядається також роль індивідуально-психологічних характеристик у структурі вигорання. М. М. Павлюк, Д. С. Журавська та Н. П. Клімишина зазначають, що особистісні особливості, зокрема рівень тривожності, емоційна нестабільність та низька

самооцінка, можуть посилювати прояви вигорання [41]. Це підкреслює значення внутрішніх чинників у розвитку цього стану.

Додатковим аспектом структури вигорання є порушення механізмів саморегуляції. Л. С. Киселиця та співавтори наголошують, що підвищений рівень тривожності у стресових ситуаціях ускладнює процес адаптації та сприяє формуванню дезадаптивних реакцій [27, с.815]. Це може посилювати емоційне виснаження та інші компоненти вигорання.

У сучасних умовах дистанційної роботи структурні прояви вигорання набувають певної специфіки. Зокрема, відсутність безпосереднього соціального контакту може посилювати відчуття ізоляції та сприяти розвитку деперсоналізації. Водночас підвищена автономність може як знижувати, так і підвищувати рівень емоційного виснаження залежно від індивідуальних особливостей працівника.

Крім того, сучасні підходи до вивчення професійного вигорання включають аналіз когнітивно-поведінкових аспектів. E. Lindsäter підкреслює ефективність когнітивно-поведінкової терапії у подоланні стресових розладів, що свідчить про важливість когнітивних процесів у розвитку та подоланні вигорання [60]. Це дозволяє розглядати редукцію професійних досягнень як результат негативних когнітивних установок.

Таким чином, структура професійного вигорання є багатовимірною та включає емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти. Емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень утворюють цілісну систему, яка відображає глибокі зміни у психічному стані особистості під впливом професійної діяльності.

Отже, розуміння структурних компонентів професійного вигорання є необхідною умовою для подальшого аналізу чинників його виникнення та наслідків, що особливо актуально в умовах дистанційного формату роботи.

Професійне вигорання формується під впливом комплексу чинників, які охоплюють як індивідуально-психологічні особливості особистості, так і специфіку організації професійної діяльності. У сучасній психологічній науці

прийнято розрізняти внутрішні та зовнішні детермінанти цього явища, що у своїй взаємодії визначають рівень ризику розвитку вигорання.

До внутрішніх чинників належать особистісні характеристики, рівень емоційної зрілості, здатність до саморегуляції та вибір стратегій подолання стресу. І. В. Білан зазначає, що ефективні механізми саморегуляції емоцій є ключовим чинником збереження психологічної рівноваги особистості [9, с.76]. Недостатній рівень розвитку цих механізмів може призводити до накопичення емоційної напруги та, як наслідок, до розвитку вигорання.

Значну роль відіграють також копінг-стратегії, які використовує особистість у процесі реагування на стресові ситуації. О. М. Дьяків підкреслює, що неадаптивні копінг-стратегії сприяють погіршенню психічного здоров'я та підвищують ризик розвитку дезадаптивних станів [23, с.81]. Водночас конструктивні стратегії дозволяють знижувати негативний вплив професійного стресу.

Важливим чинником є рівень психологічної стійкості особистості. І. І. Брецко та В. В. Войтович наголошують, що здатність підтримувати внутрішню рівновагу та ефективно діяти в умовах невизначеності є важливою передумовою запобігання вигоранню [14, с.156]. Це особливо актуально в умовах підвищеного навантаження та нестабільності.

До зовнішніх чинників належать умови праці, організаційне середовище, рівень соціальної підтримки та характер професійної діяльності. О. О. Коваленко зазначає, що дистанційна форма роботи передбачає зміну традиційних механізмів контролю та взаємодії, що може як знижувати, так і підвищувати рівень стресу залежно від умов організації праці [33, с.15].

Суттєвий вплив на розвиток вигорання має також тривале перебування в умовах соціальної нестабільності. В. І. Березан підкреслює, що соціокультурні чинники, зокрема кризові явища та воєнні події, впливають на ресурсні можливості особистості та можуть сприяти їх виснаженню [8, с.44]. Це створює додаткові ризики для психічного здоров'я працівників.

Не менш важливим є вплив професійного середовища на формування вигорання. А. Руденок, Ю. Данчук та А. Ромасюкова зазначають, що відсутність належної профілактики та підтримки з боку організації сприяє розвитку негативних психоемоційних станів у працівників [44, с.60]. Це підкреслює значення управлінських рішень у попередженні вигорання.

Наслідки професійного вигорання є комплексними та охоплюють різні сфери життєдіяльності особистості. На індивідуальному рівні вони проявляються у зниженні психічного здоров'я, підвищенні рівня тривожності, депресивних станах та втраті мотивації до діяльності. Я. В. Сайченко зазначає, що зміни у форматі зайнятості, зокрема дистанційна робота, можуть посилювати відчуття ізоляції та негативно впливати на психоемоційний стан працівників [45, с.23].

На професійному рівні вигорання призводить до зниження продуктивності праці, погіршення якості виконання завдань та втрати інтересу до професійної діяльності. О. М. Карамушка та співавтори підкреслюють, що вигорання негативно впливає на ефективність функціонування організацій та може призводити до професійної деформації особистості [29, с.112].

Крім того, вигорання має суттєві соціальні наслідки. Л. М. Карамушка та Г. В. Гнускіна зазначають, що цей феномен впливає на міжособистісні взаємини, знижує рівень комунікативної ефективності та може спричиняти конфлікти в колективі [30, с.89]. Це свідчить про його значення не лише на індивідуальному, але й на груповому рівні.

Особливу увагу слід приділити наслідкам вигорання в умовах дистанційної роботи. Лиманський П. П. зазначає, що ізоляція, відсутність чіткого розмежування між роботою та особистим життям, а також підвищене інформаційне навантаження створюють додаткові ризики для психічного здоров'я працівників [36, с.532].

Таким чином, професійне вигорання є результатом складної взаємодії індивідуальних та організаційних чинників. Його наслідки проявляються на

різних рівнях — особистісному, професійному та соціальному, що підкреслює необхідність комплексного підходу до його профілактики та подолання.

Отже, аналіз чинників та наслідків професійного вигорання дозволяє зробити висновок про його багатовимірний характер і значний вплив на різні аспекти життєдіяльності особистості. Це створює підґрунтя для подальшого дослідження взаємозв'язку між професійним вигоранням і захопленістю роботою, особливо в умовах дистанційного формату праці.

## 1.3. Особливості дистанційного формату роботи як контексту розвитку захопленості та вигорання

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується глибокими трансформаціями у сфері праці, що зумовлені цифровізацією, глобалізаційними процесами та змінами у соціально-економічному середовищі. Однією з ключових тенденцій є поширення дистанційного формату роботи, який стає невід'ємною складовою сучасного ринку праці. Особливої актуальності цей формат набув у контексті кризових явищ, зокрема пандемії та воєнних подій, що спричинили необхідність переосмислення традиційних підходів до організації професійної діяльності.

Дистанційна робота розглядається як форма організації праці, за якої виконання професійних обов'язків здійснюється поза межами традиційного робочого місця із використанням інформаційно-комунікаційних технологій. О. О. Коваленко зазначає, що дистанційна та надомна робота є різновидами нетрадиційних форм зайнятості, які відрізняються рівнем автономії працівника та характером взаємодії з роботодавцем [32, с.15]. Такий підхід дозволяє розглядати дистанційну роботу як окрему форму організації праці з власними специфічними характеристиками.

Важливим аспектом є історичний розвиток дистанційної роботи як соціально-економічного явища. О. О. Коваленко підкреслює, що передумови її становлення пов'язані з розвитком інформаційних технологій, зміною

структури економіки та зростанням ролі інтелектуальної праці [33, с.14]. Це свідчить про те, що дистанційна робота є закономірним етапом еволюції трудових відносин.

У сучасній науковій літературі дистанційна робота розглядається не лише як організаційна форма, але й як соціально-психологічне явище, що впливає на різні аспекти життєдіяльності особистості. Я. В. Сайченко зазначає, що дистанційна зайнятість змінює характер трудових відносин, зокрема знижує рівень безпосереднього контролю та підвищує вимоги до самостійності працівника [45, с.22]. Це створює нові умови для професійної діяльності та впливає на її ефективність.

Однією з ключових характеристик дистанційної роботи є високий рівень автономії працівника. Це означає, що він самостійно організовує свій робочий час, визначає темп виконання завдань та несе відповідальність за результати діяльності. Така автономія може сприяти розвитку внутрішньої мотивації та підвищенню рівня задоволеності працею. Водночас вона потребує високого рівня самодисципліни та навичок саморегуляції.

Значну роль у функціонуванні дистанційної роботи відіграють інформаційно-комунікаційні технології, які забезпечують можливість виконання професійних завдань незалежно від географічного розташування працівника. Це сприяє розширенню можливостей працевлаштування та підвищенню гнучкості трудових відносин. Водночас постійна взаємодія з цифровими ресурсами може призводити до інформаційного перевантаження та підвищення рівня психоемоційного напруження.

Особливого значення набуває також питання організації робочого простору в умовах дистанційної роботи. Відсутність чітко визначеного робочого середовища може ускладнювати процес розмежування професійної та особистої сфер життя. Це, у свою чергу, впливає на рівень психологічного комфорту та ефективність діяльності. П. П. Лиманський зазначає, що дистанційна робота часто супроводжується розмитістю меж між роботою та відпочинком, що може призводити до перевантаження [36, с.531].

Не менш важливим є соціальний аспект дистанційної роботи. Зменшення кількості безпосередніх контактів з колегами може призводити до відчуття ізоляції та зниження рівня соціальної підтримки. Водночас для деяких працівників такий формат є більш комфортним, оскільки дозволяє уникати конфліктних ситуацій та зосередитися на виконанні професійних завдань.

У сучасних умовах дистанційна робота також виступає важливим інструментом забезпечення безперервності професійної діяльності в умовах криз. О. М. Кокун підкреслює, що адаптація до нових умов праці є важливим чинником збереження психофізіологічної стійкості особистості [34]. Це свідчить про значення гнучких форм організації праці для підтримання функціонування суспільства.

Разом із тим дистанційна робота створює нові виклики для психологічного благополуччя працівників. Зокрема, підвищується ризик розвитку стресових станів, пов’язаних із необхідністю постійної доступності, високим рівнем відповідальності та недостатнім рівнем соціальної взаємодії. Це актуалізує проблему дослідження взаємозв’язку між умовами дистанційної роботи та психічним станом особистості.

У контексті організаційної психології дистанційна робота розглядається як фактор, що впливає на ефективність діяльності, рівень мотивації та задоволеності працею. Вона може виступати як ресурсом розвитку, так і джерелом додаткових навантажень залежно від умов її реалізації та індивідуальних особливостей працівника.

Таким чином, дистанційна робота є складним багатовимірним явищем, яке поєднує організаційні, соціальні та психологічні аспекти. Її особливості визначають специфіку професійної діяльності в сучасних умовах та впливають на формування як позитивних, так і негативних психічних станів.

Отже, розгляд дистанційної роботи як сучасної форми організації професійної діяльності дозволяє сформувати теоретичне підґрунтя для

подальшого аналізу її психологічних особливостей та впливу на захопленість роботою і професійне вигорання працівників.

Дистанційна робота, як особлива форма організації професійної діяльності, вимагає від працівника специфічних психологічних ресурсів та навичок, що забезпечують ефективне виконання завдань поза межами традиційного робочого середовища. Сучасні дослідження свідчать, що успішне функціонування в дистанційному форматі значною мірою залежить від здатності особистості до саморегуляції, емоційної стабільності та формування ефективних стратегій подолання стресу.

Одним із ключових аспектів є автономність працівника, яка передбачає здатність самостійно планувати свій робочий час, розставляти пріоритети та контролювати виконання завдань. Н. Абрамова зазначає, що високий рівень самоконтролю та здатність до внутрішньої регуляції емоцій виступають важливими чинниками адаптації до нових умов праці [1, с.118]. Це підтверджується і дослідженнями С. М. Алексєєнка та І. В. Бойка, які підкреслюють значення емоційної регуляції для підтримки психічного здоров’я в умовах змінних і нестабільних умов роботи [2, с.50].

Важливим фактором є баланс між професійною та особистою сферами життя. Дистанційна робота часто призводить до розмиття меж між робочим та домашнім простором, що може створювати психологічний дискомфорт. Я. Р. Амінєва зазначає, що надмірне поєднання робочих і домашніх завдань підвищує ризик емоційного виснаження та зниження мотивації до діяльності [3, с.221]. Це актуально в контексті дистанційного виконання завдань, де працівник повністю відповідає за організацію свого робочого процесу.

Ізоляція від колективу є ще однією суттєвою особливістю дистанційної роботи. В. І. Березан підкреслює, що зменшення соціальної взаємодії може послаблювати відчуття соціальної підтримки та створювати психологічний стрес [8, с.45]. Дослідження О. П. Андрущенка демонструють, що відсутність регулярного контакту з колегами ускладнює вирішення конфліктних ситуацій та знижує рівень групової ефективності [5, с.148]. Тому працівники

дистанційного формату повинні свідомо підтримувати комунікативні зв’язки через цифрові платформи, що вимагає розвитку додаткових навичок самоменеджменту та соціальної компетентності.

Інтенсивність інформаційного потоку є ще однією специфічною характеристикою дистанційної роботи. О. В. Бутенко зазначає, що робота з цифровими технологіями підвищує когнітивне навантаження та вимагає ефективних стратегій обробки інформації [16, с.336]. Перевантаження електронною поштою, месенджерами та іншими комунікаційними каналами може негативно впливати на психоемоційний стан працівника та сприяти розвитку втоми і стресу.

Позитивним аспектом дистанційної роботи є гнучкість у плануванні робочого часу та можливість самостійного вибору методів виконання завдань. Цей фактор може підвищувати рівень захопленості роботою, адже працівник отримує можливість адаптувати процес діяльності під свої індивідуальні потреби та ритм життя. А. Я. Боднар підкреслює, що мотивація та задоволеність професійною діяльністю прямо корелюють із рівнем автономності та можливістю реалізації власного потенціалу [11, с.10].

Водночас для ефективної дистанційної роботи важлива психологічна стійкість, яка забезпечує здатність протистояти стресовим чинникам і зберігати продуктивність у умовах невизначеності. Н. Д. Володарська зазначає, що життєві перспективи та копінг-стратегії виступають ключовими ресурсами для підтримки психологічного благополуччя у складних умовах [18, с.355]. У контексті дистанційного формату це проявляється у здатності планувати робочі задачі, розподіляти навантаження та відновлювати ресурси через самостійні психологічні практики.

Особливу увагу слід приділити і взаємозв’язку психологічних аспектів дистанційної роботи з ризиком професійного вигорання. Г. М. Федоришин та Н. З. Кицмен підкреслюють, що фактори дистанційної зайнятості, такі як ізоляція, надмірне навантаження та розмиття меж робочого часу, можуть посилювати розвиток емоційного вигорання [46, с.180]. Тому важливо

впроваджувати організаційні та індивідуальні стратегії профілактики вигорання, що включають формування здорових меж між роботою та особистим життям, організацію підтримки колег та розвиток ефективних копінг-стратегій.

Таким чином, психологічні особливості професійної діяльності у дистанційному форматі включають автономність, саморегуляцію, гнучкість, а також певні ризики — ізоляцію, когнітивне перевантаження та загрозу емоційного вигорання. Розуміння цих аспектів є ключовим для оцінки впливу дистанційного формату роботи на захопленість роботою та професійне вигорання, що формує підґрунтя для подальшого дослідження взаємозв'язку між психологічними ресурсами працівників і їх ефективністю в умовах сучасної організації праці.

**Висновки до першого розділу**

Розділ присвячений теоретико-методологічному аналізу феноменів захопленості роботою та професійного вигорання у контексті дистанційного формату праці. У ході дослідження були розглянуті психологічні, соціальні та організаційні аспекти цих явищ, що дозволяє комплексно оцінити їх взаємозв'язок та значення для сучасних умов професійної діяльності.

По-перше, захопленість роботою визначається як багатовимірне психологічне явище, що включає емоційну, когнітивну та поведінкову компоненти. Аналіз літератури показав, що високий рівень engagement формується за умови наявності внутрішньої мотивації, автономності, ефективної саморегуляції та можливості реалізації професійного потенціалу. У дистанційній роботі ці чинники набувають особливого значення, оскільки працівник стикається з необхідністю самостійного планування робочого процесу та управління власними ресурсами.

По-друге, професійне вигорання розглядається як складний психічний стан, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження

професійної ефективності. Встановлено, що його розвиток у дистанційному форматі пов’язаний із специфічними чинниками: ізоляцією, надмірним інформаційним навантаженням, розмиттям меж між роботою та особистим життям, недостатньою соціальною підтримкою та високим рівнем відповідальності. Аналітичне узагальнення сучасних досліджень свідчить, що саме поєднання цих факторів формує підвищений ризик емоційного вигорання у працівників, які виконують професійні обов’язки віддалено.

По-третє, дистанційний формат роботи виступає одночасно як ресурсом розвитку та джерелом психологічних ризиків. Він дозволяє підвищувати автономність, гнучкість у виконанні завдань, адаптацію до індивідуального ритму життя та збільшує потенціал захопленості роботою. Водночас він створює нові виклики для психоемоційного благополуччя, вимагає високого рівня саморегуляції, ефективних копінг-стратегій та підтримки соціальних зв’язків. Науковий аналіз свідчить, що баланс між цими двома полюсами визначає загальний рівень психологічного комфорту та професійної ефективності дистанційних працівників.

По-четверте, взаємозв’язок між захопленістю роботою та професійним вигоранням у дистанційній зайнятості є динамічним і залежить від поєднання індивідуальних психологічних ресурсів, організаційних умов та соціальної підтримки. Працівники з високим рівнем саморегуляції, ефективними стратегіями подолання стресу та адекватною організаційною підтримкою демонструють стійкий engagement і нижчий ризик вигорання, тоді як працівники без таких ресурсів схильні до швидшого психоемоційного виснаження.

Таким чином, теоретико-методологічний аналіз підтверджує, що дистанційний формат роботи формує специфічні умови професійної діяльності, які мають як потенціал для підвищення мотивації та захопленості роботою, так і фактори ризику розвитку професійного вигорання. Розуміння цих аспектів створює наукову основу для подальших емпіричних досліджень,

розробки профілактичних програм та рекомендацій для оптимізації психологічного клімату у дистанційних командах.

# Розділ 2. Емпіричне дослідження взаємозв'язку захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи

## 2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження

Сучасні тенденції розвитку трудових відносин характеризуються зростаючою популярністю дистанційної форми роботи, яка змінює традиційні моделі організації праці та взаємодії співробітників. У цих умовах особливо актуальним стає дослідження психологічних аспектів праці, зокрема взаємозв'язку між захопленістю роботою (work engagement) та професійним вигоранням (burnout). Вивчення цих явищ у співробітників дистанційного формату роботи дозволяє не лише визначити фактори, що впливають на ефективність праці, але й розробити рекомендації щодо підтримки психологічного здоров'я та профілактики вигорання.

Метою даного дослідження є виявлення взаємозв'язку між рівнем захопленості роботою та проявами професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи**.**

Для досягнення поставленої мети були сформульовані наступні завдання:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення захопленості роботою та професійного вигорання.
2. Визначити рівень захопленості роботою у співробітників дистанційного формату.
3. Оцінити прояви професійного вигорання у досліджуваної групи.
4. Встановити взаємозв'язок між рівнем захопленості та ступенем професійного вигорання.
5. Дослідити вплив балансу між роботою та особистим життям на взаємозв'язок захопленості та вигорання.

Дослідження проводилося на базі декількох IT-компаній та служб підтримки клієнтів, де основним форматом роботи є дистанційна зайнятість. Обрана база дозволила дослідити специфіку психоемоційного стану

співробітників у умовах обмеженої соціальної взаємодії та високих вимог до самоконтролю.

Вибірка складалася з 46 співробітників віком від 22 до 45 років, які працюють дистанційно щонайменше 6 місяців. Забезпечувалося рівномірне представлення чоловіків і жінок, різних посадових рівнів та професійного досвіду. Респонденти були добровільно залучені до дослідження після отримання інформованої згоди.

Етапи дослідження:

1. Підготовчий етап – проведення аналізу наукової літератури, розробка методичного забезпечення дослідження, підготовка анкет та тестових форм.
2. Основний етап – проведення анкетування, психодіагностичного тестування, спостереження та бесід із респондентами.
3. Аналітичний етап – обробка отриманих даних, застосування статистичних методів для виявлення взаємозв’язків між показниками захопленості та вигорання.
4. Підсумковий етап – формулювання висновків, рекомендацій та наукових узагальнень щодо психоемоційного стану співробітників дистанційної форми роботи.

Для комплексного вивчення взаємозв’язку між захопленістю роботою та професійним вигоранням застосовувалися наступні методики:

1. **Анкетування** – використовувалося для збору демографічної інформації, даних про умови праці, робочий режим, досвід роботи та суб’єктивну оцінку власної продуктивності. Мета анкетування полягає у формуванні базового профілю респондентів, що дозволяє оцінити вплив різних факторів на психологічний стан співробітників. Очікуваний результат – структуровані дані, які слугують основою для статистичного аналізу та відбору груп для подальшого тестування.
2. **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)** за W. Schaufeli та A. Bakker – шкала, що дозволяє оцінити рівень захопленості роботою у трьох

вимірах: енергія, відданість та поглиненість роботою. Метою застосування є визначення, наскільки респонденти проявляють активність, зацікавленість та психологічну присутність у своїй професійній діяльності. Очікуваний результат – кількісна оцінка залученості, що дає змогу класифікувати співробітників за рівнем захопленості та порівняти з показниками вигорання.

3. **Maslach Burnout Inventory (MBI)** за C. Maslach – шкала, що вимірює три компоненти професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Метою є виявлення рівня хронічного стресу та втрати мотивації, характерних для дистанційної роботи. Очікуваний результат – визначення інтенсивності проявів вигорання та можливість кореляційного аналізу з показниками захопленості.
4. **Work-Life Balance Scale** за Hayman – методика оцінки балансу між роботою та особистим життям, що дозволяє визначити рівень гармонії між професійними обов’язками та особистими потребами. Мета застосування полягає у виявленні того, наскільки ефективно співробітники розподіляють час та енергію між різними сферами життя, а очікуваний результат – кількісна оцінка балансу, що може впливати на рівень захопленості та прояви вигорання.

Застосування комплексного методичного підходу забезпечує всебічне вивчення психоемоційних характеристик співробітників дистанційного формату роботи та дозволяє отримати достовірні дані про взаємозв’язок між захопленістю роботою та професійним вигоранням.

## 2.2. Аналіз взаємозв'язку між показниками захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи

Констатувальний етап дослідження був спрямований на визначення початкового рівня захопленості роботою, професійного вигорання та балансу робота–особисте життя у співробітників дистанційного формату роботи. У дослідженні взяли участь 46 респондентів. На даному етапі поділ на групи не здійснювався, оскільки основною метою було виявлення загальних тенденцій психологічного стану працівників та фіксація вихідних показників перед впровадженням корекційної програми. Для збору емпіричних даних застосовувалися анкетування, Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Maslach Burnout Inventory (MBI) та Work-Life Balance Scale (WLB).

З метою визначення соціально-демографічних характеристик, умов праці та особливостей дистанційної роботи було проведено авторське анкетування серед 46 респондентів. Отримані результати узагальнено у таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1.*

Результати авторської анкети (n=46)

| Показник | Варіант відповіді | Кількість | % |
|---|---|---|---|
| Вік | 22–30 | 13 | 28% |
| | 31–40 | 23 | 50% |
| | 41–50 | 8 | 17% |
| | 51+ | 2 | 5% |
| Стать | Чоловіча | 20 | 43% |
| | Жіноча | 24 | 52% |
| | Інше | 2 | 5% |
| Освіта | Середня | 4 | 9% |
| | Бакалавр | 16 | 35% |
| | Магістр | 22 | 48% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Інше | 4 | 8% |
| Стаж роботи | <3 років | 8 | 17% |
| | 3–5 років | 18 | 39% |
| | >5 років | 20 | 44% |
| Сфера діяльності | ІТ | 24 | 52% |
| | Адміністративна | 14 | 30% |
| | Освітня | 6 | 13% |
| | Інше | 2 | 5% |
| Формат роботи | Дистанційний | 28 | 61% |
| | Гібридний | 12 | 26% |
| | Офісний | 6 | 13% |
| Робочі години | <35 | 6 | 13% |
| | 35–40 | 18 | 39% |
| | 41–45 | 14 | 30% |
| | >45 | 8 | 18% |
| Чіткість завдань | Так | 14 | 30% |
| | Частково | 20 | 44% |
| | Ні | 12 | 26% |
| Зворотний зв’язок | Регулярно | 12 | 26% |
| | Іноді | 18 | 39% |
| | Рідко | 16 | 35% |
| Самоорганізація | Висока | 12 | 26% |
| | Середня | 18 | 39% |
| | Низька | 16 | 35% |
| Ізоляція | Часто | 18 | 39% |
| | Іноді | 20 | 43% |
| | Ні | 8 | 18% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Мотивація | Позитивно | 10 | 22% |
| | Нейтрально | 14 | 30% |
| | Негативно | 22 | 48% |
| Продуктивність | Вища | 10 | 22% |
| | Та сама | 16 | 35% |
| | Нижча | 20 | 43% |
| Задоволеність | Повністю | 8 | 17% |
| | Частково | 20 | 43% |
| | Низька | 18 | 40% |
| Стрес | Часто | 20 | 43% |
| | Іноді | 18 | 39% |
| | Рідко | 8 | 18% |

Аналіз демографічних показників свідчить, що більшість респондентів належить до вікової категорії 31–40 років (50%), що характеризує вибірку як таку, що складається переважно з осіб активного професійного віку. Значна частка респондентів має вищу освіту (83%) та стаж роботи понад 3 роки (83%), що дозволяє говорити про достатній рівень професійної сформованості досліджуваних. Водночас це також означає, що виявлені проблеми не пов’язані з недостатнім досвідом, а мають більш глибинний психологічний характер.

Аналіз умов праці показав, що більшість респондентів працює у дистанційному форматі (61%), що відповідає тематиці дослідження. При цьому значна частина працівників працює понад нормований час: 48% респондентів зазначили, що працюють більше ніж 40 годин на тиждень. Це свідчить про підвищене навантаження, яке може виступати фактором ризику розвитку професійного вигорання.

Важливим аспектом є організація роботи. Лише 30% респондентів зазначили, що мають чітко структуровані завдання, тоді як 70% відзначили їх часткову або повну невизначеність. Подібна ситуація спостерігається і щодо

зворотного зв’язку: лише 26% отримують його регулярно, тоді як більшість – епізодично або рідко. Це свідчить про недостатній рівень управлінської підтримки, що може негативно впливати на мотивацію та залученість працівників.

Аналіз особливостей дистанційної роботи показав, що лише 26% респондентів мають високий рівень самоорганізації, тоді як 74% відчувають труднощі різного ступеня. Крім того, 82% респондентів відзначили, що хоча б іноді відчувають соціальну ізоляцію, що є типовою проблемою дистанційної роботи. Особливо показовим є те, що майже половина респондентів (48%) зазначили негативний вплив дистанційної роботи на мотивацію, що свідчить про загальну тенденцію до її зниження.

Аналіз показників продуктивності та суб’єктивного сприйняття демонструє, що 43% респондентів оцінюють свою продуктивність як нижчу порівняно з офісною роботою, що вказує на труднощі адаптації до дистанційного формату. Лише 17% повністю задоволені результатами своєї роботи, тоді як більшість відчуває часткове або повне незадоволення. Водночас високий рівень стресу є характерним для значної частини вибірки: 43% респондентів відчувають його часто, що підтверджує наявність емоційного напруження.

Узагальнюючи результати анкетування, можна зробити висновок, що для більшості респондентів характерні проблеми самоорганізації, недостатня структурованість робочих процесів, дефіцит зворотного зв’язку, відчуття ізоляції та підвищений рівень стресу. Також спостерігається тенденція до зниження мотивації та продуктивності, що узгоджується з результатами психодіагностичних методик.

Отримані дані свідчать про те, що умови дистанційної роботи можуть виступати фактором ризику для зниження захопленості роботою та підвищення рівня професійного вигорання, що обґрунтовує необхідність подальшого дослідження цих взаємозв’язків та розробки корекційної програми.

Аналіз рівня захопленості роботою за методикою UWES показав загальну тенденцію до зниженого рівня залученості серед респондентів.

*Таблиця 2.2.*

Рівні захопленості роботою (UWES, n=46)

| Рівень | Кількість | % |
|---|---|---|
| Високий | 6 | 13% |
| Середній | 18 | 39% |
| Низький | 22 | 48% |

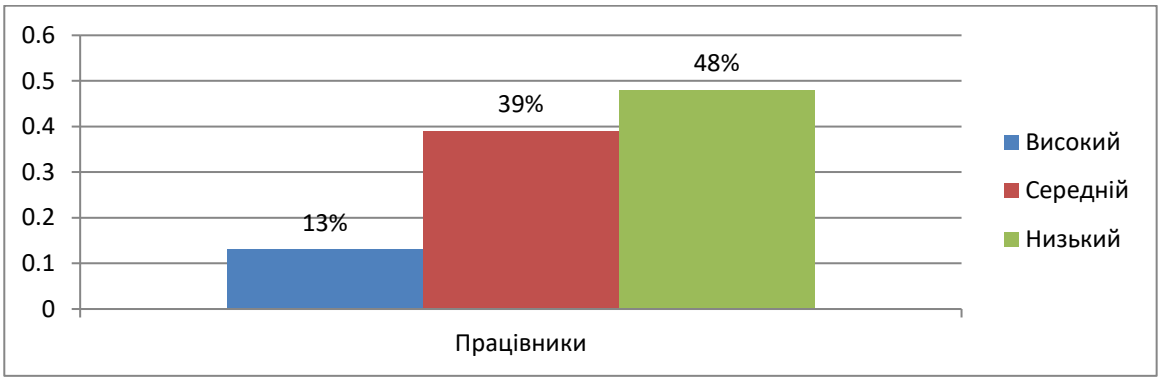



Рис.2.1.Рівні захопленості роботою у працівників

Отримані результати свідчать про домінування низького рівня захопленості роботою. Високий рівень характеризується вираженою енергійністю, ентузіазмом, ініціативністю та глибоким зануренням у професійну діяльність. Респонденти з таким рівнем відчувають задоволення від роботи, демонструють стійку мотивацію та здатність до тривалої концентрації. Середній рівень проявляється у відносно стабільному виконанні професійних обов'язків, однак без вираженого інтересу чи внутрішньої залученості; такі працівники виконують роботу переважно з почуття обов'язку. Низький рівень, який переважає у вибірці, характеризується зниженням енергії, відсутністю ініціативи, формальним ставленням до роботи та труднощами концентрації. Це свідчить про недостатню внутрішню мотивацію та потенційні ризики професійної дезадаптації.

Результати дослідження професійного вигорання за методикою MBI демонструють підвищений рівень проявів вигорання серед респондентів.

*Таблиця 2.3.*

Рівні професійного вигорання (MBI, n=46)

| Рівень | Кількість | % |
|---|---|---|
| Високий | 18 | 39% |
| Середній | 20 | 43% |
| Низький | 8 | 18% |

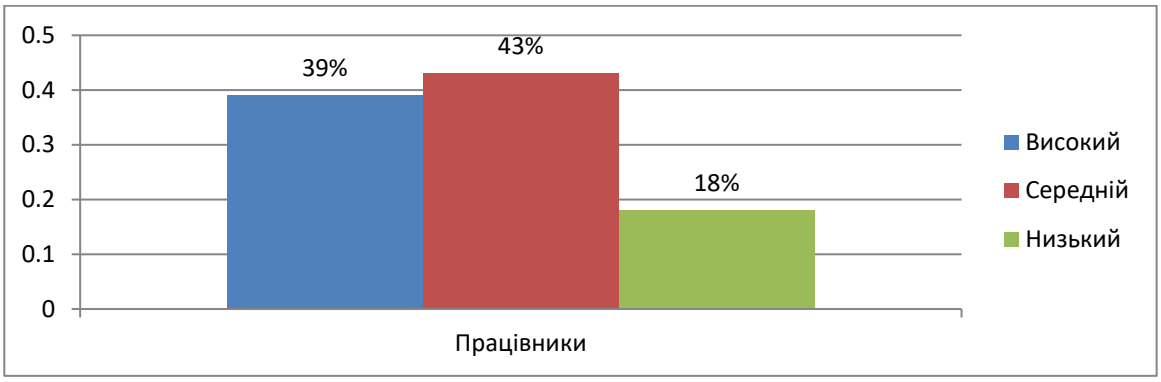



Рис. 2.2. Рівні професійного вигорання (MBI, n=46)

Кількісний аналіз показує, що більшість респондентів перебуває у стані середнього або високого рівня вигорання. Високий рівень вигорання проявляється емоційною виснаженістю, відчуттям хронічної втоми, зниженням інтересу до роботи, розвитком деперсоналізації та негативним ставленням до колег або клієнтів. Також характерним є відчуття зниження професійної ефективності та незадоволеності результатами діяльності.

Середній рівень вигорання проявляється у періодичному виснаженні, зниженні емоційної включеності та частковому відчуженні від роботи.

Низький рівень характеризується збереженням психологічної стійкості, задоволенням від роботи та ефективною взаємодією з оточенням. Загалом результати свідчать про наявність значного емоційного навантаження у більшості працівників.

Аналіз балансу робота–особисте життя за методикою WLB також виявив тенденцію до його порушення.

*Таблиця 2.4.*

Рівні балансу робота–особисте життя (WLB, n=46)

| Рівень | Кількість | % |
|---|---|---|
| Високий | 5 | 11% |
| Середній | 17 | 37% |
| Низький | 24 | 52% |

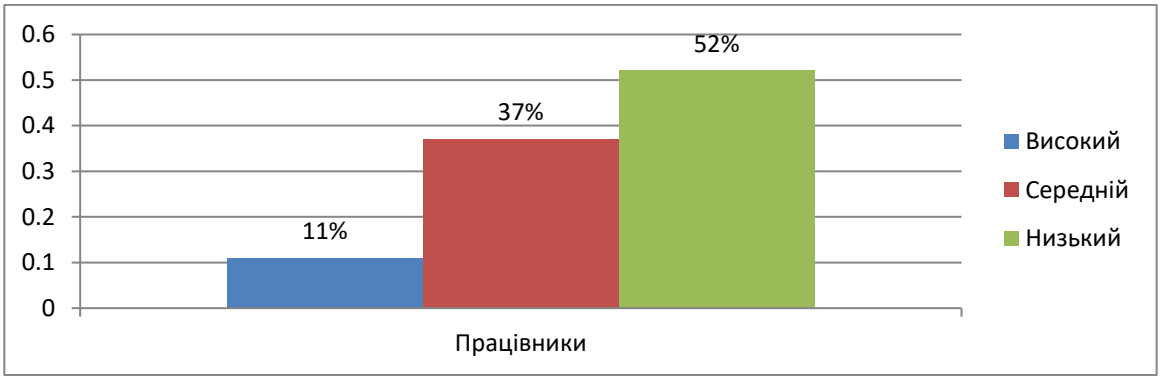



Рис. 2.3. Рівні балансу робота–особисте життя (WLB, n=46)

Отримані результати свідчать про переважання низького рівня балансу між роботою та особистим життям. Високий рівень характеризується здатністю ефективно розподіляти час і ресурси між професійною діяльністю та особистими потребами, відсутністю хронічного стресу та задоволеністю життям. Середній рівень проявляється у періодичних труднощах у поєднанні різних сфер життя та епізодичних перевантаженнях. Низький рівень, який є домінуючим, характеризується постійним дефіцитом часу для відпочинку, високим рівнем стресу, емоційним виснаженням та конфліктом між професійними і особистими обов'язками.

Для виявлення взаємозв'язку між досліджуваними показниками було проведено кореляційний аналіз. Встановлено статистично значущі зв'язки між рівнем захопленості роботою, професійним вигоранням та балансом робота–особисте життя. Зокрема, виявлено негативний зв'язок між захопленістю роботою та вигоранням ($r=-0,61$, $p<0,05$), що свідчить про те, що зниження залученості супроводжується зростанням емоційного виснаження. Також

встановлено позитивний зв’язок між захопленістю роботою та балансом робота–особисте життя (r=0,53, p<0,05), що вказує на важливість гармонійного розподілу ресурсів для підтримання мотивації. Негативний зв’язок між вигоранням та балансом (r=-0,49, p<0,05) підтверджує, що порушення балансу сприяє розвитку професійного вигорання.

Таким чином, результати констатувального етапу свідчать про те, що у більшості співробітників дистанційного формату роботи спостерігається знижений рівень захопленості, підвищений рівень професійного вигорання та порушений баланс робота–особисте життя, що вказує на наявність психологічних ризиків. Отримані дані обґрунтовують необхідність розробки та впровадження корекційної програми, спрямованої на підвищення рівня залученості до роботи, зниження емоційного виснаження та оптимізацію балансу між професійною та особистою сферами.

З метою виявлення взаємозв’язків між рівнем захопленості роботою, професійного вигорання та балансом робота–особисте життя було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта кореляції Пірсона.

*Таблиця 2.5.*

Кореляційна матриця показників (n=46)

| Показник | UWES | MBI | WLB |
|---|---|---|---|
| UWES | 1 | -0,61* | 0,53* |
| MBI | -0,61* | 1 | -0,49* |
| WLB | 0,53* | -0,49* | 1 |
| | | | |

* – кореляція значуща на рівні p < 0,05

Отримані результати свідчать про наявність статистично значущих взаємозв’язків між усіма досліджуваними показниками, що підтверджує їх системний характер і взаємообумовленість у структурі професійного функціонування особистості в умовах дистанційної роботи.




Рис.2.4. Кореляційна матриця показників (n=46)

Насамперед, виявлено виражений негативний зв’язок між рівнем захопленості роботою та професійним вигоранням (r = -0,61). Це означає, що зі зниженням залученості працівників до професійної діяльності спостерігається зростання проявів емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття власної ефективності. Працівники, які не відчувають інтересу до роботи, не залучені емоційно та когнітивно, значно швидше виснажуються, демонструють байдужість до результатів діяльності та втрачають професійну мотивацію. У свою чергу, високий рівень захопленості виступає своєрідним захисним фактором, який знижує ризик розвитку вигорання.

Також встановлено позитивний зв’язок між захопленістю роботою та балансом робота–особисте життя (r = 0,53). Це свідчить про те, що працівники, які здатні ефективно поєднувати професійну діяльність із особистим життям, демонструють вищий рівень енергійності, зацікавленості та включеності в роботу. Гармонійний баланс дозволяє відновлювати психологічні ресурси, знижує рівень стресу та сприяє підтриманню стабільної мотивації. Натомість порушення цього балансу супроводжується емоційним виснаженням і зниженням інтересу до роботи.

Окрім цього, зафіксовано негативний зв’язок між професійним вигоранням та балансом робота–особисте життя (r = -0,49). Це означає, що чим більше порушений баланс між професійною та особистою сферами, тим вищим є рівень вигорання. Постійна перевантаженість роботою, відсутність часу для відпочинку та особистого життя сприяють накопиченню стресу, що, у свою чергу, призводить до емоційного виснаження та зниження ефективності діяльності.

Узагальнюючи отримані результати, можна зробити висновок, що всі три досліджувані показники перебувають у тісному взаємозв’язку та утворюють єдину систему психологічного функціонування працівника. Зниження рівня захопленості роботою та порушення балансу робота–особисте життя виступають ключовими факторами розвитку професійного вигорання.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтверджують необхідність комплексного підходу до корекції психологічного стану працівників, який має бути спрямований одночасно на підвищення рівня залученості до роботи, зниження емоційного виснаження та оптимізацію балансу між професійною і особистою сферами життя. Це, у свою чергу, стане основою для розробки ефективної програми втручання, що буде представлена у наступному розділі дослідження.

## Висновки до другого розділу

У розділі було представлено результати емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення особливостей взаємозв’язку захопленості роботою, професійного вигорання та балансу робота–особисте життя у співробітників дистанційного формату роботи. Дослідження проводилося на констатувальному етапі за участю 46 респондентів із використанням комплексу методів, зокрема анкетування, а також валідних психодіагностичних методик – Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Maslach Burnout Inventory (MBI) та Work-Life Balance Scale (WLB).

Аналіз демографічних і професійних характеристик вибірки показав її достатню однорідність і репрезентативність, що забезпечує достовірність отриманих результатів. Було встановлено, що більшість респондентів належить до середнього вікового діапазону та має достатній професійний досвід. Водночас виявлено певні особливості: молодші працівники частіше стикаються з труднощами самоорганізації в умовах дистанційної роботи, тоді як більш досвідчені співробітники демонструють кращу адаптацію, проте можуть бути більш схильними до емоційного виснаження.

Результати дослідження захопленості роботою засвідчили переважання низького рівня, що свідчить про недостатню включеність працівників у професійну діяльність. Виявлено, що значна частина респондентів характеризується зниженим рівнем енергійності, відсутністю ініціативи, формальним ставленням до виконання професійних обов'язків та труднощами концентрації. Середній рівень захопленості також є поширеним, однак він не супроводжується вираженою внутрішньою мотивацією та інтересом до роботи. Високий рівень залученості спостерігається лише у незначної частини досліджуваних, що вказує на обмеженість ресурсів професійної активності.

Аналіз рівня професійного вигорання показав, що у більшості респондентів спостерігається середній та високий рівні вираженості цього феномена. Високий рівень вигорання проявляється емоційною виснаженістю, зниженням зацікавленості у роботі, розвитком негативного ставлення до професійної діяльності та відчуттям зниження власної ефективності. Середній рівень характеризується періодичним емоційним напруженням і втомою, що може поступово призводити до більш глибоких проявів вигорання. Низький рівень зустрічається у меншості респондентів, що свідчить про обмежений рівень психологічної стійкості у вибірці загалом.

Дослідження балансу робота–особисте життя показало, що у більшості опитаних він є порушеним, що проявляється у домінуванні низького рівня. Такий стан характеризується труднощами у розмежуванні робочого та особистого часу, дефіцитом ресурсів для відпочинку, підвищеним рівнем

стресу та емоційним виснаженням. Середній рівень балансу свідчить про періодичні труднощі у поєднанні різних сфер життя, тоді як високий рівень зустрічається рідко і вказує на здатність ефективно організовувати власний час і ресурси.

Результати кореляційного аналізу підтвердили наявність статистично значущих взаємозв'язків між усіма досліджуваними показниками. Встановлено, що зниження рівня захопленості роботою супроводжується підвищенням рівня професійного вигорання, що свідчить про тісний зв'язок між мотиваційною та емоційною складовими професійної діяльності. Крім того, виявлено, що порушення балансу робота–особисте життя пов'язане як зі зниженням захопленості, так і зі зростанням вигорання, що підкреслює важливість гармонійного поєднання різних сфер життя для підтримання психологічного благополуччя.

Отже, результати констатувального етапу дослідження свідчать про те, що для співробітників дистанційного формату роботи характерні знижений рівень захопленості професійною діяльністю, підвищений рівень професійного вигорання та недостатній баланс між роботою і особистим життям. Виявлені тенденції вказують на наявність комплексних психологічних проблем, які взаємопов'язані між собою та потребують цілеспрямованого корекційного впливу. Отримані результати обґрунтовують необхідність розробки та впровадження програми втручання, спрямованої на підвищення рівня залученості до роботи, зниження емоційного виснаження та оптимізацію балансу робота–особисте життя, ефективність якої буде перевірена на наступному етапі дослідження.

# Розділ 3. Практичні засади профілактики професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи

## 3.1. Розробка програми психологічної підтримки співробітників дистанційного формату роботи

В умовах сучасної трансформації трудової діяльності та зростання частки дистанційної зайнятості особливої актуальності набуває проблема забезпечення психологічного благополуччя працівників. Як було встановлено у попередніх розділах дослідження, дистанційний формат роботи створює специфічне поєднання факторів, що одночасно можуть виступати як ресурсами розвитку захопленості роботою, так і передумовами формування професійного вигорання.

Результати емпіричного дослідження, представлені у розділі 2, засвідчили наявність у співробітників дистанційного формату роботи комплексу психологічних проблем, зокрема: зниженого рівня захопленості роботою, підвищеного рівня професійного вигорання та порушеного балансу між роботою й особистим життям. Встановлені статистично значущі взаємозв’язки між зазначеними показниками обґрунтовують необхідність впровадження комплексного психологічного впливу.

З урахуванням отриманих результатів розроблено програму психологічної підтримки, спрямовану на підвищення рівня захопленості роботою, зниження проявів професійного вигорання, оптимізацію балансу «робота–особисте життя», розвиток навичок саморегуляції та самоорганізації, а також зменшення відчуття соціальної ізоляції.

**Мета програми.** Покращення психоемоційного стану співробітників дистанційного формату роботи через розвиток особистісних і професійних ресурсів.

**Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:**

1. Формування навичок емоційної саморегуляції.

2. Підвищення внутрішньої мотивації та залученості до роботи.
3. Розвиток ефективної самоорганізації.
4. Оптимізація балансу між роботою та особистим життям.
5. Зниження рівня емоційного виснаження.
6. Посилення відчуття соціальної підтримки.

Програма базується на таких принципах:

1. Комплексність: вплив здійснюється одночасно на когнітивний, емоційний та поведінковий рівні.
2. Системність: усі елементи програми взаємопов’язані та спрямовані на досягнення єдиного результату.
3. Адаптивність: програма може модифікуватися залежно від потреб конкретної організації або групи працівників.
4. Практична спрямованість: основний акцент робиться на формуванні конкретних навичок.
5. Добровільність участі: забезпечується внутрішня мотивація учасників.

Зазначені завдання відображають ключові напрями психологічного впливу та відповідають сучасним підходам до профілактики професійного вигорання, які передбачають поєднання роботи з емоційною сферою, когнітивними установками та поведінковими стратегіями. Такий підхід дозволяє забезпечити не лише короткострокове покращення психоемоційного стану, але й формування стійких навичок саморегуляції, що є особливо важливим в умовах дистанційного формату роботи.

З метою забезпечення структурованості та логічної послідовності психологічного впливу програма була організована за блочним принципом. Такий підхід дозволяє систематизувати процес формування психологічних навичок та забезпечує поступовий перехід від усвідомлення проблем до їх практичного вирішення та закріплення отриманих результатів.

Змістовно програма включає три основні блоки: діагностично-усвідомлювальний, розвивально-корекційний та підтримуючий. Кожен із них спрямований на вирішення окремих завдань психологічної підтримки та

профілактики професійного вигорання. Зокрема, діагностично-усвідомлювальний блок орієнтований на підвищення рівня рефлексії працівників щодо власного психоемоційного стану та виявлення індивідуальних факторів ризику; розвивально-корекційний блок передбачає формування навичок саморегуляції, ефективних копінг-стратегій та оптимізації балансу «робота – особисте життя»; підтримуючий блок спрямований на закріплення досягнутих результатів і забезпечення стабільності позитивних змін.

Водночас реалізація зазначених блоків не є жорстко ізольованою у часі. Вони інтегруються у структуру кожного заняття та послідовно розгортаються протягом усього періоду впровадження програми. Такий підхід забезпечує поступове формування психологічних навичок та їх закріплення у практичній діяльності працівників.

З урахуванням специфіки дистанційного формату роботи програма реалізується в онлайн-середовищі із використанням платформ відеозв'язку. Загальна тривалість програми становить 8 тижнів і передбачає проведення 1–2 занять на тиждень тривалістю 60–90 хвилин. Онлайн-формат (Zoom / Google Meet). Кожне заняття включає як теоретичні елементи, так і практичні вправи, спрямовані на розвиток психологічних ресурсів особистості, а також виконання індивідуальних завдань між сесіями.

Деталізований зміст занять, їх тематичне наповнення та послідовність реалізації представлені у таблиці 3.1, що відображає структуру програми та дозволяє систематизувати процес її впровадження.

*Таблиця 3.1*

Програма психологічної підтримки співробітників дистанційного формату роботи (за 8 тижнями)

| Тиждень | Тема | Мета | Зміст | Методи | Очікуваний результат |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Психоосвіта | Усвідомлення стану | Поняття вигорання, захопленість, самодіагностика | Міні-лекція, обговорення | Усвідомлення психоемоційного стану |
| 2 | Емоційна саморегуляція | Управління емоціями | Техніки релаксації, усвідомлення емоцій | Дихальні вправи, mindfulness | Зниження напруги |
| 3 | Управління стресом | Формування стресостійкості | Джерела стресу, копінг-стратегії | КПТ-техніки | Підвищення стресостійкості |
| 4 | Тайм-менеджмент | Самоорганізація | Планування, пріоритезація | SMART, Pomodoro | Підвищення продуктивності |
| 5 | Баланс життя | Оптимізація балансу | Межі роботи і життя, відновлення | Рефлексія, вправи | Зниження перевантаження |
| 6 | Мотивація | Підвищення залученості | Внутріш мотивац | Коучинг | Зростання захопленості |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ія, сенс роботи | | |
| 7 | Соціальна підтримка | Зменшення ізоляції | Комунікація, взаємодія | Рольові ігри | Покращення взаємодії |
| 8 | Узагальнення | Закріплення результатів | Рефлексія, повторна діагностика | Обговорення | Усвідомлення змін |

Варто зазначити, що розподіл занять за тижнями реалізації програми здійснено з урахуванням принципу поступового ускладнення змісту та нарощування рівня самостійності учасників. На початкових етапах основна увага приділяється усвідомленню власного стану та базовим навичкам саморегуляції, тоді як у подальшому акцент переноситься на розвиток більш складних навичок, пов’язаних із самоорганізацією, мотивацією та соціальною взаємодією.

Разом із тим слід зазначити, що ефективність будь-якої психологічної програми значною мірою визначається не лише її загальною структурою, але й конкретним змістовим наповненням, зокрема системою практичних вправ. Саме вправи виступають ключовим інструментом трансформації психологічних установок та поведінкових стратегій, оскільки забезпечують активне включення учасників у процес змін.

У цьому контексті особливого значення набуває розробка комплексу вправ, які є не лише теоретично обґрунтованими, але й адаптованими до реальних умов дистанційної професійної діяльності.

З метою практичної реалізації розробленої програми психологічної підтримки співробітників дистанційного формату роботи особливого значення набуває конкретизація її змістового наповнення через систему вправ та завдань. Саме на рівні практичної діяльності відбувається трансформація теоретичних положень у реальні психологічні зміни, що дозволяє не лише підвищити рівень захопленості роботою, але й знизити прояви професійного вигорання.

Враховуючи результати проведеного емпіричного дослідження, а також теоретичні положення щодо структури захопленості роботою та професійного вигорання, розроблений комплекс вправ спрямований на вплив на ключові психологічні механізми, що лежать в основі цих феноменів. Зокрема, особлива увага приділяється розвитку емоційної регуляції, формуванню адаптивних копінг-стратегій, підвищенню рівня усвідомленості та відновленню внутрішніх ресурсів особистості.

Комплекс вправ побудований з урахуванням принципу поступовості та поетапного формування навичок. Це означає, що кожен наступний етап спирається на попередній, забезпечуючи логічну послідовність і системність впливу. Такий підхід дозволяє уникнути перевантаження учасників і сприяє більш глибокому засвоєнню матеріалу. Водночас він відповідає специфіці дистанційного формату роботи, де працівники мають обмежені можливості для тривалого інтенсивного навчання і потребують чітко структурованого, але гнучкого процесу.

Особливістю запропонованого комплексу вправ є його орієнтація на активну участь працівників. Програма не обмежується пасивним отриманням інформації, а передбачає включення учасників у процес самоспостереження, аналізу власного досвіду та формування індивідуальних стратегій поведінки. Це відповідає сучасним підходам у психології, згідно з якими ефективні зміни можливі лише за умови усвідомленої участі особистості у процесі власного розвитку.

Кожна вправа має чітко визначену мету, яка співвідноситься із загальними завданнями програми. Зокрема, частина вправ спрямована на діагностику та усвідомлення власного стану, інші – на розвиток конкретних навичок (саморегуляції, управління емоціями, планування діяльності), а також на формування більш адаптивного ставлення до професійної діяльності. Такий розподіл дозволяє забезпечити комплексний вплив на різні аспекти психологічного функціонування працівника.

У контексті дистанційної роботи важливим є також врахування специфічних труднощів, з якими стикаються працівники. До них належать розмитість меж між роботою та особистим життям, відсутність чіткої структури робочого дня, зниження рівня соціальної взаємодії та підвищене інформаційне навантаження. Відповідно, у програмі передбачено вправи, які спрямовані на формування навичок встановлення психологічних меж, ефективного управління часом, а також підтримання емоційного контакту з колегами навіть в умовах дистанційної взаємодії.

Окрему увагу приділено вправам, що сприяють відновленню ресурсів особистості. Як показує аналіз наукових джерел, професійне вигорання значною мірою пов’язане із хронічним виснаженням ресурсів, тому їх своєчасне відновлення є ключовим елементом профілактики. У межах програми це реалізується через використання технік релаксації, майндфулнес-практик, а також вправ, спрямованих на усвідомлення власних потреб і пріоритетів.

Важливим компонентом комплексу є вправи, спрямовані на підвищення рівня захопленості роботою. Вони передбачають роботу з професійною мотивацією, усвідомленням значущості власної діяльності та формуванням позитивного ставлення до робочого процесу. Це дозволяє не лише зменшити негативні прояви, але й активізувати внутрішні ресурси, що сприяють підвищенню ефективності діяльності.

Структура комплексу вправ також враховує необхідність закріплення отриманих результатів. Для цього передбачено виконання індивідуальних

завдань між заняттями, що сприяє перенесенню сформованих навичок у повсякденну діяльність. Такий підхід забезпечує більш стійкий ефект програми та підвищує її практичну значущість.

З огляду на дистанційний формат реалізації, всі вправи адаптовані для онлайн-середовища. Вони не потребують спеціального обладнання та можуть виконуватися як під час групових занять, так і індивідуально. Це підвищує доступність програми та дозволяє інтегрувати її у робочий процес без значного порушення професійної діяльності.

Важливо зазначити, що комплекс вправ має гнучкий характер і може модифікуватися залежно від потреб конкретної групи або організації. Це дозволяє враховувати індивідуальні особливості учасників, рівень їх підготовленості та специфіку професійної діяльності. Така адаптивність є важливою умовою ефективності психологічних програм у сучасних умовах.

Таким чином, розроблений комплекс вправ є практичним інструментом реалізації програми психологічної підтримки та забезпечує її прикладний характер. Він поєднує у собі елементи діагностики, розвитку та підтримки, що дозволяє комплексно впливати на психологічний стан працівників дистанційного формату роботи.

Опис вправ, їх послідовність, розподіл за тижнями реалізації програми та мета кожної вправи представлено у таблиці, що дозволяє систематизувати процес впровадження програми та забезпечити його структурованість і логічність

*Таблиця 3.2*

Комплекс вправ програми психологічної підтримки (8 тижнів)

| Тиждень | Вправа | Опис | Мета |
|---|---|---|---|
| 1 | «Самооцінка стану» | Заповнення шкал самопочуття | Усвідомлення стану |
| 1 | «Колесо балансу» | Оцінка сфер життя | Виявлення дисбалансу |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 | «Дихання 4-7-8» | Контроль дихання | Зниження стресу |
| 2 | «Щоденник емоцій» | Фіксація емоцій | Розвиток усвідомленості |
| 3 | «Стрес-фактори» | Визначення тригерів | Усвідомлення стресу |
| 3 | «Переоцінка думок» | Робота з негативними думками | Зниження тривоги |
| 4 | «План дня» | Структурування дня | Самоорганізація |
| 4 | «Pomodoro» | Робота інтервалами | Підвищення продуктивності |
| 5 | «Межі роботи» | Встановлення правил | Баланс життя |
| 5 | «Ресурсні активності» | План відпочинку | Відновлення ресурсів |
| 6 | «Цінності і цілі» | Визначення сенсу | Мотивація |
| 6 | «Досягнення» | Аналіз успіхів | Підвищення самооцінки |
| 7 | «Активне слухання» | Практика комунікації | Соціальна підтримка |
| 7 | «Соціальні контакти» | План взаємодії | Зниження ізоляції |
| 8 | «Рефлексія» | Аналіз змін | Усвідомлення результатів |
| 8 | «План розвитку» | Формування подальших кроків | Закріплення ефекту |

Реалізація програми сприяє підвищенню рівня захопленості роботою, зниженню рівня професійного вигорання, покращенню балансу «робота–особисте життя», розвитку навичок саморегуляції та самоорганізації, зниженню рівня стресу та підвищенню психологічного благополуччя.

Ефективність програми оцінюється шляхом повторного застосування методик UWES, MBI та WLB з подальшим порівнянням результатів до і після реалізації програми.

Крім того, доцільним є врахування суб'єктивної оцінки учасників програми, зокрема їхнього самопочуття, рівня задоволеності роботою та відчуття психологічного комфорту в процесі виконання професійних обов'язків. Поєднання кількісних і якісних показників дає змогу більш комплексно оцінити ефективність програми та виявити її сильні сторони і можливі напрями вдосконалення.

Отже, запропонована програма психологічної підтримки має практичну значущість і може бути використана в діяльності організацій, що застосовують дистанційний формат роботи. Її впровадження сприяє не лише зниженню негативних проявів професійного вигорання, але й активізації внутрішніх ресурсів працівників, підвищенню їхньої професійної ефективності та загального рівня психологічного благополуччя.

## 3.2 Апробація програми психологічної підтримки співробітників дистанційного формату роботи

З метою перевірки ефективності розробленої програми психологічної підтримки було проведено контрольний етап дослідження, який передбачав повторну діагностику показників захопленості роботою, професійного вигорання та балансу «робота–особисте життя».

У дослідженні взяли участь 46 респондентів, які були розподілені на експериментальну групу (ЕГ, n=23) та контрольну групу (КГ, n=23). Експериментальна група протягом 8 тижнів брала участь у програмі психологічної підтримки, тоді як у контрольній групі жодних втручань не здійснювалося.

Для забезпечення порівнюваності результатів на контрольному етапі було повторно використано ті самі психодіагностичні методики:

— Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

— Maslach Burnout Inventory (MBI)

— Work-Life Balance Scale (WLB)

Аналіз рівня захопленості роботою (UWES) подано у таблиці 3.3 та рис. 3.1.

*Таблиця 3.3*

Рівні захопленості роботою після експерименту (UWES)

| Рівень | ЕГ (n=23) | % | КГ (n=23) | % |
|---|---|---|---|---|
| Високий | 10 | 43% | 3 | 13% |
| Середній | 9 | 39% | 8 | 35% |
| Низький | 4 | 18% | 12 | 52% |

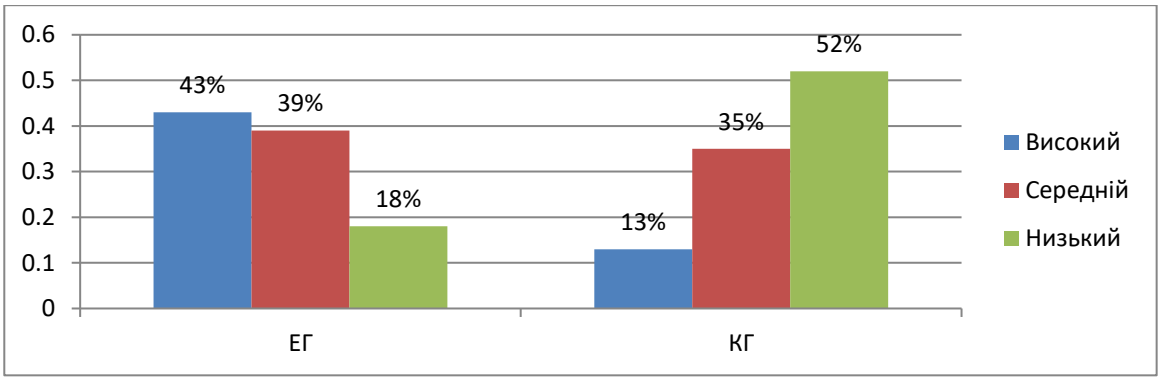



Рис. 3.1. Рівні захопленості роботою після експерименту (UWES)

Отримані результати свідчать про суттєві позитивні зміни у рівні захопленості роботою в експериментальній групі. Зокрема, частка респондентів із високим рівнем залученості зросла з 13% (на констатувальному етапі) до 43%, що є значним покращенням. Водночас кількість осіб із низьким рівнем зменшилася з 48% до 18%.

Це свідчить про підвищення енергійності, ентузіазму та включеності у професійну діяльність серед учасників програми. Працівники стали більш мотивованими, проявляють ініціативу та демонструють глибше занурення у робочі процеси.

У контрольній групі істотних змін не відбулося: зберігається домінування низького рівня (52%), що відповідає результатам констатувального етапу. Це підтверджує, що позитивна динаміка в ЕГ є наслідком саме впровадження програми.

Аналіз рівня професійного вигорання (MBI) подано у таблиці 3.4. та рис.3.2.

*Таблиця 3.2*

Рівні професійного вигорання після експерименту (MBI)

| Рівень | ЕГ (n=23) | % | КГ (n=23) | % |
|---|---|---|---|---|
| Високий | 5 | 22% | 10 | 43% |
| Середній | 10 | 43% | 9 | 39% |
| Низький | 8 | 35% | 4 | 18% |

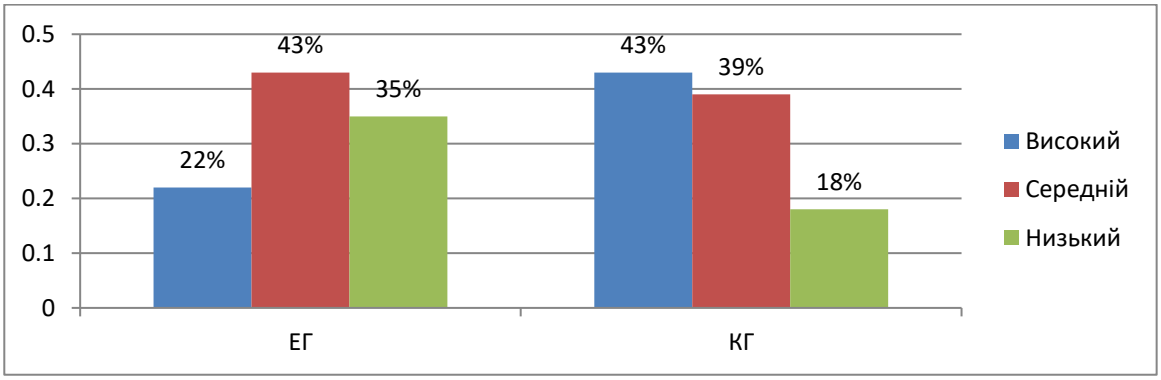



Рис.2.2. Рівні професійного вигорання після експерименту (MBI)

У експериментальній групі спостерігається чітка тенденція до зниження рівня професійного вигорання. Частка респондентів із високим рівнем зменшилася з 39% до 22%, тоді як кількість осіб із низьким рівнем зросла з 18% до 35%.

Це свідчить про зниження емоційного виснаження, зменшення проявів деперсоналізації та підвищення відчуття особистої ефективності. Учасники

програми демонструють більшу психологічну стійкість та здатність до відновлення.

У контрольній групі спостерігається збереження високого рівня вигорання (43%), що навіть дещо перевищує початкові показники. Це вказує на відсутність позитивної динаміки та продовження впливу стресогенних факторів.

Аналіз балансу «робота–особисте життя» (WLB) подано в таблиці 3.5 та рис.3.3.

*Таблиця 3.5*

Рівні балансу робота–особисте життя після експерименту (WLB)

| Рівень | ЕГ (n=23) | % | КГ (n=23) | % |
|---|---|---|---|---|
| Високий | 9 | 39% | 3 | 13% |
| Середній | 10 | 43% | 8 | 35% |
| Низький | 4 | 18% | 12 | 52% |

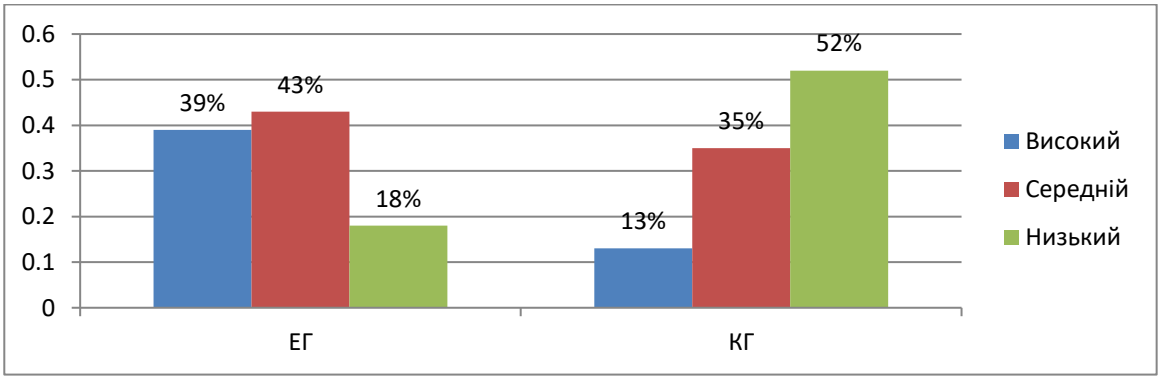



Рис.3.3. Рівні балансу робота–особисте життя після експерименту (WLB)

У експериментальній групі зафіксовано суттєве покращення балансу між роботою та особистим життям. Частка осіб із низьким рівнем зменшилася з 52% до 18%, тоді як кількість респондентів із високим рівнем зросла з 11% до 39%.

Це свідчить про формування навичок ефективного планування часу, встановлення меж між роботою та особистим життям, а також підвищення уваги до відновлення ресурсів.

У контрольній групі зміни відсутні: домінує низький рівень балансу (52%), що відповідає попереднім результатам.

Розглянемо результати кореляційного аналізу (контрольний етап).

*Таблиця 3.6*

Кореляційна матриця показників після експерименту

| Показник | UWES | MBI | WLB |
|---|---|---|---|
| UWES | 1 | -0,68* | 0,61* |
| MBI | -0,68* | 1 | -0,55* |
| WLB | 0,61* | -0,55* | 1 |

* p < 0,05

Результати кореляційного аналізу демонструють посилення взаємозв'язків між показниками. Негативний зв'язок між захопленістю роботою та вигоранням посилився (з -0,61 до -0,68), що свідчить про більш виражену роль залученості як захисного фактора.

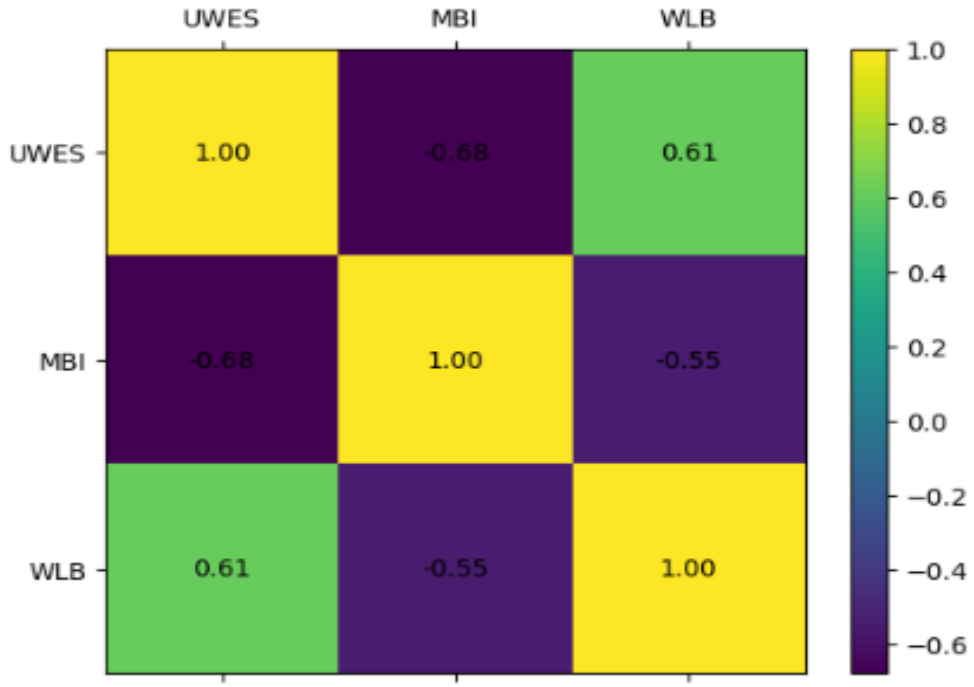



Рис.3.4. Кореляційна матриця показників після експерименту

Позитивний зв’язок між захопленістю та балансом також зріс (з 0,53 до 0,61), що підтверджує ефективність програми у формуванні ресурсного стану працівників.

Порівняння результатів констатувального та контрольного етапів дозволяє зробити висновок про наявність вираженої позитивної динаміки в експериментальній групі за всіма показниками:

— Захопленість роботою — значне зростання високого рівня

— Професійне вигорання — зниження високого рівня

— Баланс життя — покращення розподілу ресурсів

У контрольній групі суттєвих змін не виявлено.

Отримані результати контрольного етапу дослідження підтверджують ефективність розробленої програми психологічної підтримки. Встановлено, що її впровадження сприяє комплексному покращенню психоемоційного стану співробітників дистанційного формату роботи.

Зокрема, у експериментальній групі відбулося:

— підвищення рівня захопленості роботою;

— зниження рівня професійного вигорання;

— покращення балансу «робота–особисте життя».

Посилення кореляційних зв’язків між показниками свідчить про системний характер змін та формування більш гармонійної структури психологічного функціонування особистості.

Відсутність аналогічних змін у контрольній групі доводить, що виявлена позитивна динаміка є результатом саме реалізації програми.

Таким чином, розроблена програма є ефективним інструментом профілактики професійного вигорання та може бути рекомендована для впровадження у практику організацій, що використовують дистанційний формат роботи.

## Висновки до третього розділу

У третьому розділі дослідження розглянуто практичні засади профілактики професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи. З урахуванням результатів емпіричного дослідження обґрунтовано доцільність розробки та впровадження цілеспрямованої програми психологічної підтримки, спрямованої на оптимізацію психоемоційного стану працівників.

Здійснено розробку програми психологічної підтримки, яка має комплексний характер і охоплює ключові аспекти професійного функціонування особистості в умовах дистанційної роботи. Структура програми побудована відповідно до актуальних проблем, серед яких знижений рівень захопленості роботою, підвищений рівень професійного вигорання та порушення балансу між роботою і особистим життям. Зміст програми поєднує психоосвітні, тренінгові та практичні компоненти, спрямовані на розвиток навичок емоційної саморегуляції, управління стресом, самоорганізації та формування внутрішньої мотивації. Окрему увагу приділено відновленню психологічних ресурсів і зменшенню відчуття соціальної ізоляції, що є характерним для дистанційного формату роботи. Послідовна 8-тижнева структура забезпечує поступове формування та закріплення ефективних поведінкових стратегій.

Представлено результати апробації розробленої програми та здійснено оцінку її ефективності на основі контрольного етапу дослідження. Повторна діагностика із застосуванням методик UWES, MBI та WLB засвідчила позитивну динаміку показників у експериментальній групі. Спостерігається підвищення рівня захопленості роботою, що проявляється у зростанні енергійності, зацікавленості та включеності у професійну діяльність. Одночасно простежується зниження рівня професійного вигорання, зокрема зменшення емоційного виснаження, деперсоналізації та зростання відчуття особистої ефективності. Поряд із цим відзначається покращення балансу

«робота–особисте життя», що відображає розвиток навичок ефективного розподілу часу та відновлення ресурсів.

Порівняльний аналіз результатів експериментальної та контрольної груп свідчить про наявність позитивних змін саме за умов цілеспрямованого психологічного впливу, тоді як у контрольній групі суттєвої динаміки не простежується. Водночас посилення взаємозв'язків між досліджуваними показниками вказує на формування більш узгодженої структури психоемоційного функціонування особистості.

Отже, результати третього розділу підтверджують ефективність розробленої програми психологічної підтримки як засобу профілактики професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи. Її впровадження сприяє зниженню рівня емоційного виснаження, підвищенню рівня залученості до професійної діяльності та покращенню загального психологічного благополуччя. Практична значущість програми полягає у можливості її використання в організаціях, що функціонують у дистанційному або гібридному форматі праці.

# ВИСНОВОК

У роботі здійснено теоретико-емпіричне дослідження проблеми взаємозв’язку захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій. Актуальність дослідження зумовлена зростанням поширеності дистанційної зайнятості, що супроводжується як розширенням можливостей професійної самореалізації, так і підвищенням ризиків психоемоційного виснаження, зокрема в умовах тривалого стресу, пов’язаного з воєнним контекстом.

У процесі дослідження реалізовано поставлену мету та виконано всі визначені завдання, що дозволило отримати цілісне уявлення про психологічні особливості взаємозв’язку захопленості роботою та професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи.

У межах вирішення першого завдання здійснено аналіз теоретичних підходів до вивчення феноменів захопленості роботою та професійного вигорання. Узагальнення наукових джерел показало, що захопленість роботою розглядається як позитивний, ресурсний стан, який характеризується високим рівнем енергійності, відданості та зануреності у професійну діяльність. Вона виступає важливим фактором ефективності діяльності, професійного розвитку та психологічного благополуччя особистості. Натомість професійне вигорання трактується як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття особистих досягнень, що виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу. Теоретичний аналіз дозволив встановити, що ці феномени мають протилежну психологічну спрямованість, проте перебувають у тісному взаємозв’язку та можуть розглядатися як взаємопов’язані компоненти професійного функціонування особистості.

У процесі реалізації другого завдання окреслено специфіку дистанційного формату роботи як особливого психологічного контексту. Встановлено, що дистанційна робота характеризується високим рівнем

автономії, гнучкістю організації праці та необхідністю розвиненої саморегуляції, що може сприяти підвищенню рівня захопленості роботою. Водночас визначено низку ризиків, серед яких розмитість меж між професійною та особистою сферами, соціальна ізоляція, дефіцит зворотного зв'язку, підвищене навантаження та складнощі самоорганізації. Особливу роль у сучасних умовах відіграє воєнний контекст, який посилює рівень тривожності, невизначеності та психоемоційного напруження. Сукупність цих факторів створює специфічні умови, в яких взаємозв'язок між захопленістю роботою та професійним вигоранням набуває особливих проявів.

У межах виконання третього завдання здійснено емпіричне дослідження рівня захопленості роботою та проявів професійного вигорання у співробітників дистанційного формату роботи. Отримані результати засвідчили переважання низького рівня захопленості роботою та середнього і високого рівнів професійного вигорання у більшості респондентів. Також встановлено порушення балансу «робота–особисте життя», що проявляється у труднощах розмежування робочого та особистого часу, дефіциті відпочинку та підвищеному рівні стресу. Виявлені тенденції свідчать про наявність значного психоемоційного навантаження та обмеженість ресурсів професійної активності у співробітників дистанційного формату роботи.

У процесі реалізації четвертого завдання встановлено характер взаємозв'язку між рівнем захопленості роботою та проявами професійного вигорання. Результати кореляційного аналізу засвідчили наявність статистично значущого негативного зв'язку між цими показниками, що означає: зі зниженням рівня захопленості роботою зростає рівень професійного вигорання. Водночас зафіксовано позитивний зв'язок між захопленістю роботою та балансом «робота–особисте життя», а також негативний зв'язок між вигоранням і балансом. Це свідчить про системний характер взаємодії досліджуваних феноменів і підтверджує важливість гармонійного поєднання професійної та особистої сфер як умови психологічного благополуччя. Отримані результати дозволяють

стверджувати, що захопленість роботою виконує функцію захисного фактора щодо розвитку професійного вигорання, однак в умовах дистанційної роботи цей взаємозв’язок опосередковується низкою додаткових чинників.

У межах виконання п’ятого завдання розроблено та апробовано програму психологічної підтримки, спрямовану на профілактику професійного вигорання. Програма має комплексний характер і включає психоосвітні, тренінгові та практичні компоненти, спрямовані на розвиток емоційної саморегуляції, управління стресом, підвищення мотивації, формування навичок самоорганізації та оптимізацію балансу «робота–особисте життя». Результати апробації програми засвідчили її ефективність: у експериментальній групі спостерігається підвищення рівня захопленості роботою, зниження рівня професійного вигорання та покращення балансу між професійною та особистою сферами. Відсутність аналогічних змін у контрольній групі підтверджує, що позитивна динаміка є результатом цілеспрямованого психологічного впливу.

Перевірка гіпотези дослідження дозволила дійти висновку, що припущення про наявність статистично значущого взаємозв’язку між захопленістю роботою та професійним вигоранням у співробітників дистанційного формату роботи повністю підтверджується. Встановлено, що цей взаємозв’язок має переважно негативний характер: підвищення рівня захопленості роботою супроводжується зниженням проявів професійного вигорання. Водночас специфіка дистанційного формату роботи, а також вплив стресових факторів, зокрема воєнного контексту, зумовлюють особливості цього взаємозв’язку, посилюючи роль таких чинників, як баланс «робота–особисте життя», рівень самоорганізації та соціальної підтримки.

Таким чином, результати дослідження дозволяють зробити узагальнений висновок про те, що психоемоційний стан співробітників дистанційного формату роботи формується під впливом комплексу взаємопов’язаних факторів, серед яких ключове місце займають рівень захопленості роботою, прояви професійного вигорання та баланс між

професійною і особистою сферами життя. Підвищення рівня залученості до професійної діяльності та формування ефективних стратегій саморегуляції виступають важливими умовами профілактики вигорання.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання розробленої програми психологічної підтримки в організаціях, що функціонують у дистанційному або гібридному форматі. Запропонований підхід може бути застосований у системі управління персоналом, корпоративного навчання та психологічного супроводу працівників з метою підвищення їхньої ефективності, збереження психічного здоров'я та запобігання професійному вигоранню.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з поглибленим вивченням індивідуально-психологічних чинників захопленості та вигорання, а також розширенням вибірки дослідження з урахуванням різних професійних груп та культурних контекстів.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ


1. Абрамова Н. О. Психологічні ресурси особистості як чинник адаптації в умовах кризи. Наукові перспективи, 13(43). 2024. 115–126. URL: http://perspectives.pp.ua
2. Алексєєнко С. М., Бойко І. В. Емоційна регуляція як складова психічного здоров'я молоді. Психологія і суспільство, (1). 2025. 48–56. URL: http://nbuv.gov.ua
3. Амінєва Я. Р. Емоції та емоційна регуляція особистості як невід'ємні елементи функціонування у соціумі. У Topical aspects of modern scientific research. 2024. 219–225. URL: https://sci-conf.com.ua
4. Андронова А. І., Кононенко О. І. Регуляція емоцій як фактор підвищення ефективності творчої діяльності. Психологія та соціальна робота, (1). 2025. 21–33. URL: http://journals.onu.in.ua
5. Андрущенко О. П. Копінг-поведінка в умовах соціальної нестабільності. Проблеми сучасної психології, (50). 2023. 142–155. URL: http://journals.uran.ua
6. Бабенко Л. С. Психологічна стійкість особистості в екстремальних умовах. Актуальні проблеми психології, 1(52). 2020. 61–68. URL: https://lib.iitta.gov.ua
7. Баранова Т. В., Лисенко М. А. Емоційна компетентність як ресурс особистісного розвитку. Наукові перспективи, 12(42). 2024. 287–299. URL: http://perspectives.pp.ua
8. Березан В. І. Соціокультурні чинники формування ресурсних можливостей особистості в умовах війни. У Психологія розвитку та життєстійкості особистості: виклики та нові можливості. 2025. 43–46. URL: http://elcat.pnpu.edu.ua
9. Білан І. В. Психологічні механізми саморегуляції емоцій. Психологічні науки: проблеми і здобутки, (2). 2021. 73–81. URL: http://journals.uran.ua

10. Бондар В. І., Кравець Л. П. Копінг-стратегії як фактор психологічної адаптації. Психологічний журнал, (2). 2023. 101–109. URL: https://psychjournal.ua
11. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт Конфліктологічна експертиза: теорія та методика : XVIII міжнародна науково-практична конференція. Київ, 2019. С. 8-12.
12. Бондаревич С. М., Копітчук Є. В. Дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості вибору копінг-стратегій у реагуванні на стрес. Наукові перспективи, 10(40). 2023. 722–738. URL: http://perspectives.pp.ua
13. Бойчук О. М. Психологічні ресурси подолання стресу в умовах війни. У Актуальні питання психологічної допомоги. 2025. 91–94. URL: https://lib.iitta.gov.ua
14. Брецко І. І., Войтович В. В. Емоційна саморегуляція як складова самоефективності особистості. У Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів. 2025. 155–157. URL: http://dspace-s.msu.edu.ua
15. Бровченко Н. М. Емоційна стійкість особистості в умовах професійного стресу. Гуманітарний вісник, (1). 2020. 55–62. URL: http://hv.npu.edu.ua
16. Бутенко О. В. Роль емоційного інтелекту у професійному зростанні. Наукові перспективи, 14(44). 2023. 333–342. URL: http://perspectives.pp.ua
17. Бурлака С. О. Психологічна саморегуляція як ресурс особистісної ефективності. Проблеми сучасної психології, (54). 2024. 219–232. URL: http://journals.uran.ua
18. Володарська Н. Д. Життєві перспективи та копінг-стратегії як чинники психологічного благополуччя особистості. Наукові перспективи. Серія: Психологія, 11(17). 2021. 351–363. URL: http://perspectives.pp.ua

19. Гнатюк І. С. Емоційне вигорання у професійній діяльності: профілактика та саморегуляція. Психологія і суспільство, (2). 2024. 59–68. URL: http://nbuv.gov.ua
20. Гончарук Л. П. Стресостійкість та життєві ресурси особистості. Наукові перспективи, 13(45). 2023. 191–200. URL: http://perspectives.pp.ua
21. Гриценко Т. В. Психологічна допомога в умовах екстремальних ситуацій. Психологія та соціальна робота, (2). 2025. 45–52. URL: https://www.journals.onu.in.ua
22. Даценко О. А. Психологічний ресурс особистості як наукова парадигма. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 31(70). 2020. 22–27. URL: https://www.psych.vernadskyjournals.in.ua
23. Дьяків О. М. Копінг-стратегії та психічне здоров'я особистості. Проблеми сучасної психології, 2(57). 2024. 77–86. URL: http://journals.uran.ua
24. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки: зб. наук. праць. Київ, 2020. Вип. 11 (56). С. 57–56.
25. Іванова Т. В., Ашихмин О. Г. Копінг-стратегії та емоційна регуляція молоді з різним рівнем соціальної активності. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 36(75). 2025. 93–100. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua
26. Івасюк А. Генеза емоційного вигорання особистості. Вісник Національного університету оборони України, 78(2). 2024. 71–80. URL: http://visnyk.nuou.org.ua
27. Калюжна Є. М., Житкевич А. О. Тривожність як фактор опанувальної поведінки особистості у стресових ситуаціях. Наукові перспективи, 12(42). 2024. 811–822. URL: https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14(32)-811-822

28. Карамушка Л. М., Снігур Ю. С. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. Актуальні проблеми психології, 1(55). 2020. 23–30. URL: https://lib.iitta.gov.ua
29. Карамушка Л. М. , Бондарчук О. І. , Грубі Т. В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. К. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. – 254 с.
30. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
31. Киселиця О. М., Богданюк А. М., Гуліна Л. В., Свекла Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання учителів фізичної культури. Молодий вчений. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89–92.
32. Коваленко О.О. Надомна робота і дистанційна робота: методологічний аспект розмежування понять нетрадиційних форм організації праці. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. №2. С.15-19. http://apie.org.ua/uk/nadomna-robota-%d1%96- distanc%d1%96ina-robota-m/.
33. Коваленко О.О. Передумови розвитку та генеза нетрадиційних форм зайнятості: дистанційної та надомної роботи в Україні. Права та основоположні свободи людини у контексті євроінтеграції України : матеріали круглого столу присвяченого Дню юриста та 220-й річниці з дня заснування університету, що проведений кафедрою цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського та кафедрою державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу факультету історії та права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (08 жовтня 2024 року). Харків, 2024. С.14-17. URL: https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/16564

34. Кокун О. М. (ред.) Забезпечення психофізіологічної стійкості різних верств населення України в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2024. URL: https://lib.iitta.gov.ua
35. Лікарчук Є. В Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2024. Том 35 (74) № 4. С. 42 -49.
36. Лиманський П.П. Генеза виникнення та вирішення проблеми дистанційної роботи науково-педагогічних працівників у період дії режиму воєнного стану в Україні. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С.530-534.
37. Льошенко О., Кодратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Випуск 10. С. 105–112.
38. Мєрімєріна А. І. Взаємозв'язок захопленості роботою і професійного вигорання у медичних працівників. Особистість та суспільство в цифрову еру: психологічний вимір : матеріали V міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16 квіт. 2025 р.) / відп. ред. проф. М. Р. Аракелян. – Одеса : Національний університет «Одеська юридична академія», 2025. С. 99-101. URL: https://hdl.handle.net/11300/31515
39. Наґовські Е. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням дома та на роботі [ пер. з англ. С. Новікової]. Харків: КСД, 2021. 320 с.
40. Павлик Н. Структура й критерії психологічного здоров'я. Психологія і особистість. 2022. № 1 (21). С. 34–59.

41. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності ULR:https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E%D0%BA3.pdf
42. Психологія професійної діяльності : підручник. / за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256 с.
43. Рєпнова Т.П. Культура емоцій та почуттів під час війни. Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах : Зб. наук. праць за матеріалами XVIII Між. Наук.-практичної конференції / ПрАТ «ВНЗ «МАУП»« Одеський інститут, Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України, 17 листопада, 2022 р. Одеса: Лерадрук. С. 142-146.
44. Руденок А., Данчук Ю., Ромасюкова А. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. 2024. Т. 35 (74). № 5. С. 58–62.
45.. Сайченко Я. В. Дистанційна робота як одна із форм нестандартної зайнятості: правовий аспект. Держава та регіони. Серія: Право. 2021. № 4(74). С. 21–25. URL: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/4_2021/4_2021.pdf.
46. Федоришин Г. М., Кицмен Н. З. Соціально психологічні чинники професійного вигорання персоналу ДСНС України. Соціально правові студії. 2020. Вип. 2 (8). С. 178–185.
47. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення емоційного вигорання. Габітус. 2020. Вип. 17. С. 141–145.
48. Шкраб'юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості. Молодий вчений. 2020. Вип. 10 (86). С. 293–296.
49. Юрченко І., Савченко І., Буряк О. Професійне вигорання медичних працівників. Медсестринство. 2020. № 4. С. 11–15.

50. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2021. Вип. 16 (61). С. 110–119.
51. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигорання. Габітус. 2021. Вип. 25. С. 27–31.
52. Buchcik J., Kovach V., Adedeji A. Mental health outcomes of Ukrainian refugees in Germany. Health and Quality of Life Outcomes. 2023. Vol. 21. Article 23. URL: https://doi.org/10.1186/s12955-023-02101-5
53. Chudzicka Czupała A. et al. Depression anxiety and PTSD during the Russo Ukrainian war. Scientific Reports. 2023. Vol. 13. Article 3602. URL: https://doi.org/10.1038/s41598-023-28729-3
54. Długosz P. War trauma and coping strategies. Journal of Migration and Health. 2023. Vol. 8. Article 100196. URL: https://doi.org/10.1016/j.jmh.2023.100196
55. Długosz P., Kryvachuk L., Izdebska Długosz D. Uchodźcy wojenni z Ukrainy. Lublin : Academicon, 2022.
56. Guttormson J. L. et al. Critical care nurse burnout during COVID 19. Heart and Lung. 2022. Vol. 55. P. 127–133.
57. Jurado M., Pérez Fuentes C. Burnout perceived efficacy and job satisfaction. BioMed Research International. 2019. Vol. 3. P. 1–10.
58. Kitsios F., Kamariotou, M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. Heliyon. 2021. 7(4), e06857. DOI: 10.1016/j.heliyon.2021.e06857
59. Khailenko O., Bacon A. M. Resilience and PTSD among Ukrainian refugees. International Journal of Social Psychiatry. 2024. Vol. 70. No. 6. P. 1009–1185. URL: https://doi.org/10.1177/00207640241264662
60. Lindsäter E. Cognitive Behavioral Therapy for Stress Related Disorders. Stockholm, 2020. 65 p.

# ДОДАТКИ

***Додаток А***

## Авторська анкета для констатувального етапу

Інструкція: будь ласка, відповідайте на всі запитання максимально чесно. Дані використовуються лише для наукового дослідження та залишаються анонімними.

Блок 1. Демографічні дані

1. Вік:
    - 22–30
    - 31–40
    - 41–50
    - 51 і більше
2. Стать:
    - Чоловіча
    - Жіноча
    - Інше/не бажаю відповідати
3. Освіта:
    - Середня
    - Вища (бакалавр)
    - Вища (магістр/спеціаліст)
    - Інше
4. Стаж роботи (загальний, у роках):
    - <3 роки
    - 3–5 років
    - 5 років
5. Сфера професійної діяльності:
    - ІТ/технічна
    - Адміністративна/сервісна
    - Освітня/наукова
    - Інше

Блок 2. Робочі умови

6. Тип робочого графіка:
    - Повністю дистанційно
    - Частково дистанційно / гібрид
    - Офісна робота
7. Середня кількість робочих годин на тиждень:
    - <35 годин
    - 35–40 годин
    - 41–45 годин
    - 45 годин
8. Чи маєте ви чітко визначені завдання та обов’язки на день/тиждень?
    - Так, завжди
    - Частково
    - Ні, завдання не структуровані
9. Наскільки часто ви отримуєте зворотний зв’язок від керівництва або колег?
    - Регулярно (щодня/щотижня)
    - Іноді (раз на місяць)
    - Рідко або ніколи

Блок 3. Дистанційна робота

10. Як ви оцінюєте рівень власної організації під час дистанційної роботи?
    - Високий – можу ефективно планувати та виконувати завдання
    - Середній – іноді виникають складнощі з організацією
    - Низький – важко контролювати час і завдання
11. Чи відчуваєте ви відчуженість або ізоляцію під час дистанційної роботи?
    - Так, часто
    - Іноді
    - Ні, майже ніколи
12. Наскільки дистанційна робота впливає на вашу мотивацію?

- Позитивно – покращує мотивацію
- Нейтрально – не впливає
- Негативно – зменшує мотивацію

Блок 4. Продуктивність та суб’єктивне сприйняття

13. Як ви оцінюєте власну продуктивність порівняно з роботою в офісі?
    - Вища, ніж в офісі
    - Така сама
    - Нижча, ніж в офісі
14. Наскільки ви задоволені власною роботою та досягнутими результатами?
    - Повністю задоволений
    - Частково задоволений
    - Незадоволений
15. Чи відчуваєте ви стрес через роботу?
    - Часто
    - Іноді
    - Рідко або ніколи

Ця анкета дозволяє:

- Створити демографічний та професійний профіль респондентів.
- Оцінити умови праці та робочий режим.
- Виявити особливості дистанційної роботи (самоорганізація, ізоляція, мотивація).
- Зібрати суб’єктивну оцінку продуктивності та рівня стресу.

***Додаток Б***

**Методика Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)**

Автори: W. Schaufeli, A. Bakker

Мета методики: визначення рівня захопленості роботою як позитивного психологічного стану, що включає енергійність, відданість і поглиненість діяльністю.

Інструкція:

Оцініть, як часто Ви відчуваєте наведені нижче стани під час роботи, використовуючи шкалу від 0 до 6:

0 – ніколи; 1 – майже ніколи; 2 – рідко; 3 – іноді; 4 – часто; 5 – дуже часто; 6 – завжди.

Опитувальник:

1. На роботі я відчуваю приплив енергії.
2. На роботі я відчуваю себе сильним(ою) і енергійним(ою).
3. Я повний(а) енергії, коли працюю.
4. Моя робота надихає мене.
5. Я захоплений(а) своєю роботою.
6. Я пишаюся роботою, яку виконую.
7. Коли я працюю, я відчуваю, що час летить непомітно.
8. Коли я працюю, я забуваю про все інше.
9. Я щасливий(а), коли працюю інтенсивно.
10. Я відчуваю, що моя робота має сенс і мету.
11. Я з ентузіазмом ставлюся до своєї роботи.
12. Мені важко відірватися від роботи.
13. Я повністю занурююся в свою роботу.
14. Я відчуваю себе щасливим(ою), коли працюю.
15. Я наполегливо працюю навіть тоді, коли щось іде не так.
16. Я продовжую працювати, навіть коли відчуваю втому.
17. Я відчуваю внутрішню мотивацію до виконання своєї роботи.

Ключ інтерпретації:

Енергійність: 1, 2, 3, 15, 16

Відданість: 4, 5, 6, 10, 11, 17

Поглиненість: 7, 8, 9, 12, 13, 14

Обчислюється середній бал.

Інтерпретація:

0–2,5 – низький рівень

2,6–4,5 – середній

4,6–6 – високий

***Додаток В***

**Методика Maslach Burnout Inventory (MBI)**

Автор: C. Maslach

Мета: визначення рівня професійного вигорання.

Інструкція:

Оцініть частоту переживань за шкалою від 0 до 6:

0 – ніколи; 1 – дуже рідко; 2 – рідко; 3 – іноді; 4 – часто; 5 – дуже часто; 6 – щодня.

Опитувальник:

1. Я відчуваю емоційне виснаження через свою роботу.
2. Я відчуваю втому наприкінці робочого дня.
3. Я відчуваю втому, коли прокидаюся і думаю про роботу.
4. Я легко розумію емоції людей, з якими працюю.
5. Я відчуваю, що став(ла) більш байдужим(ою) до людей.
6. Я боюся, що робота зробила мене менш чутливим(ою).
7. Я ефективно вирішую проблеми людей, з якими працюю.
8. Я відчуваю виснаження від роботи з людьми.
9. Я позитивно впливаю на життя інших людей.
10. Я став(ла) більш черствим(ою) у спілкуванні.
11. Я турбуюся, що ця робота емоційно мене виснажує.
12. Я почуваюся сповненим(ою) енергії.
13. Я відчуваю розчарування у своїй роботі.
14. Я відчуваю, що працюю надто багато.
15. Мені байдуже, що відбувається з людьми, з якими я працюю.
16. Робота з людьми викликає у мене стрес.
17. Я легко створюю довірливу атмосферу у спілкуванні.
18. Я відчуваю піднесення після роботи з людьми.
19. Я досяг(ла) багато важливого у своїй роботі.
20. Я відчуваю себе на межі виснаження.
21. Я вмію спокійно вирішувати емоційні проблеми у роботі.

22.Я відчуваю, що люди звинувачують мене у своїх проблемах.

Ключ:

Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20

Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22

Редукція досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (інверсія)

Інтерпретація:

Високий рівень – високі EE і DP, низькі PA

Середній – помірні показники

Низький – низькі EE і DP, високі PA

***Додаток Г***

**Методика Work-Life Balance Scale (WLB)**

Автор: J. Hayman

Мета: оцінка балансу між роботою та особистим життям.

Інструкція:

Оцініть твердження за шкалою від 1 до 5:

1 – повністю не згоден; 5 – повністю згоден.

Опитувальник:

1. Моя робота заважає моєму особистому життю.
2. Я відкладаю особисті справи через роботу.
3. Я часто думаю про роботу у вільний час.
4. Я відчуваю, що робота забирає занадто багато часу.
5. Я не маю достатньо часу для сім’ї.
6. Моя робота викликає у мене стрес.
7. Я задоволений(а) балансом між роботою і життям.
8. Я встигаю відпочивати після роботи.
9. Я маю достатньо часу для себе.
10. Я легко поєдную роботу та особисте життя.
11. Я можу відключитися від роботи у вільний час.
12. Робота не заважає моїм особистим планам.
13. Я відчуваю гармонію між різними сферами життя.
14. Я маю контроль над своїм часом.
15. Я задоволений(а) своїм способом життя.

Ключ:

Негативні: 1–6 (інверсія)

Позитивні: 7–15

Інтерпретація:

1–2,5 – низький рівень

2,6–3,5 – середній

3,6–5 – високий