

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДИПЛОМНА РОБОТА:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ В УМОВАХ ВІЙНИ**

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня **«магістр»**
з напрямку «психологія»

студентки ОКР «магістр»
освітньої програми «Психологія»
спеціальності «Психологія»
Ангеліни Дмитрівни РЯЗАНЦЕВОЇ
Науковий керівник:
к.психол. н., доц.
Георгій ДУБРОВИНСЬКИЙ

Допустити до захисту в ДЕК
кафедра соціальної психології
Протокол № _____ від _____
завідувач кафедри:
доктор психологічних наук, професор
Траверсе Тетяна Михайлівна

(підпис)

Київ-2025

АНОТАЦІЯ

Робота представляє комплексне дослідження психологічних особливостей дистанційної професійної діяльності працівників ІТ-сфери в умовах війни. У ній розглянуто вплив соціального середовища, характеру трудової діяльності та психоемоційних факторів на емоційний стан, мотивацію та суб'єктивну продуктивність працівників, які тривалий час працюють дистанційно під впливом стресових подій. Актуальність теми обумовлена необхідністю наукового аналізу змін у професійній поведінці фахівців у критичних умовах, а також потребою у формуванні ефективних практик психологічної підтримки.

Об'єктом дослідження є дистанційна професійна діяльність фахівців ІТ-сфери в умовах війни, а предметом — психологічні особливості емоційного стану, мотивації, адаптації та продуктивності працівників під час дистанційної роботи.

У дослідженні використано комплекс теоретичних і емпіричних методів: аналіз наукових джерел, опитування, описову статистику, кореляційний та регресійний аналізи. Проведене емпіричне опитування дозволило оцінити рівень емоційної напруги, мотиваційні орієнтації та сприйману продуктивність працівників. Особлива увага приділялася вивченню ролі соціальної підтримки та внутрішньої мотивації як буферів проти впливу стресових факторів.

Результати дослідження засвідчили, що найбільш значущими предикторами продуктивності ІТ-фахівців у кризових умовах є внутрішня мотивація, соціальна підтримка та рівень емоційної стабільності. Було розроблено низку практичних рекомендацій щодо підтримки психологічного благополуччя працівників у дистанційному форматі, з урахуванням специфіки ІТ-середовища.

Кваліфікаційна робота відкриває перспективи для подальших досліджень психологічного стану працівників у гібридних та дистанційних форматах праці,

зокрема в умовах соціальних криз. Практичні напрацювання можуть бути використані в HR-практиках, корпоративному консультуванні, а також у психопрофілактичній роботі з командами.

Ключові слова: дистанційна робота, IT-сфера, війна, емоційний стан, мотивація, продуктивність, соціальна підтримка, психологічна адаптація.

ABSTRACT

This thesis presents a comprehensive study of the psychological characteristics of remote professional activity among IT specialists during wartime. The research examines the influence of the social environment, the nature of professional tasks, and psycho-emotional factors on the emotional state, motivation, and subjective productivity of employees who have been working remotely under prolonged stress. The relevance of the topic is determined by the need for a scientific analysis of changes in professional behavior under critical conditions, as well as the demand for effective psychological support practices.

The object of the study is the remote professional activity of IT specialists during wartime, and the subject is the psychological characteristics of emotional state, motivation, adaptation, and productivity in the context of remote work.

The research employed a combination of theoretical and empirical methods, including the analysis of scientific literature, surveys, descriptive statistics, correlation and regression analysis. Psychodiagnostic assessment enabled the evaluation of emotional tension, motivational orientations, and perceived productivity. Special attention was paid to the role of social support and intrinsic motivation as protective factors buffering the effects of stress.

The results indicate that the most significant predictors of productivity among IT specialists under crisis conditions are intrinsic motivation, social support, and emotional stability. Based on the findings, a set of practical recommendations was developed to support psychological well-being in remote work settings, taking into account the specific features of the IT sector.

This qualification thesis opens up prospects for further research on the psychological state of employees in hybrid and remote work formats, especially

under conditions of social crisis. The practical outcomes may be applied in HR strategies, corporate consulting, and psychological support programs for teams.

Keywords: *remote work, IT sector, war, emotional state, motivation, productivity, social support, psychological adaptation.*

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	0
ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ В УМОВАХ ВІЙНИ	111
1.1. Дистанційна робота як форма професійної діяльності: поняття, специфіка, переваги та ризики	111
1.2. Психологічна специфіка професійної діяльності в ІТ-сфері: особистісні особливості, когнітивні й емоційні чинники	199
1.3. Психологічні наслідки праці в умовах війни: стрес, адаптація, ментальне здоров'я.	255
1.4. Адаптація до дистанційної роботи: вплив індивідуальних, соціальних та організаційних чинників	299
1.5. Аналіз наукових підходів до дослідження віддаленої праці: методики оцінки емоційного стану, мотивації, адаптації та продуктивності	322
Висновки до Розділу 1	377
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	388
2.1. Мета, гіпотези, завдання та етапи дослідження	388
2.2. Опис вибірки та загальні характеристики респондентів	411
2.3. Методики дослідження: інструменти вимірювання емоційного стану, мотивації, адаптації, соціальної підтримки.	455
2.4. Оцінка психометричних характеристик обраних методик.	488
2.5. Обґрунтування доцільності використання обраного інструментарію	511
Висновки до Розділу 2	544
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ	555
3.1. Аналіз емоційного стану, мотивації та продуктивності працівників ІТ-сфери під час дистанційної роботи в умовах війни	555
3.2. Дослідження адаптаційних стратегій та ролі соціальної підтримки	599
3.3. Описова статистика досліджуваних змінних та загальні тенденції	666
3.4. Кореляційний та регресійний аналіз взаємозв'язків між змінними	70
3.5. Інтерпретація результатів у контексті наукових джерел та порівняння з попередніми дослідженнями	77
Висновки до Розділу 3	80
РОЗДІЛ 4. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ	82

4.1. Рекомендації для фахівців ІТ-сфери з адаптації до віддаленої роботи в умовах війни	82
4.2. Рекомендації для організацій з підтримки психологічного здоров'я та мотивації працівників	88
4.3. Рекомендації для майбутніх досліджень у сфері психології дистанційної роботи	93
Висновки до Розділу 4	96
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	98
ДОДАТКИ	101
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	118

ВСТУП

Актуальність теми. Війна в Україні суттєво трансформувала всі сфери життєдіяльності суспільства, включаючи соціальну, економічну, культурну та професійну. Однією з найбільш динамічних і гнучких до змін галузей залишається сфера інформаційних технологій (ІТ), яка швидко адаптувалася до нових умов функціонування, зокрема — до масового переходу на дистанційну форму праці. Дистанційна зайнятість, що раніше сприймалася переважно як альтернативний або тимчасовий формат професійної діяльності, в умовах воєнного стану набула статусу сталої форми організації праці.

У таких обставинах особливої актуальності набуває дослідження психологічних аспектів професійної діяльності ІТ-фахівців у дистанційному режимі. Наукові джерела вказують, що дистанційна робота в умовах підвищеної соціальної напруги, невизначеності та загрози життю супроводжується низкою психологічних викликів, серед яких провідними є підвищений рівень тривожності, емоційне вигорання, порушення професійної ідентичності, а також труднощі в міжособистісній комунікації в робочих командах [1, с. 67–75; 2, с. 3–7].

Особливість даної проблематики полягає в тому, що ІТ-сфера, з огляду на свою мобільність, високу адаптивність та специфіку організації праці, стає унікальним полем для дослідження стратегій психологічного пристосування до дистанційної роботи в екстремальних умовах. Актуальність теми обумовлюється необхідністю комплексного аналізу впливу дистанційного формату на психоемоційний стан, продуктивність, професійну мотивацію та соціальну взаємодію ІТ-фахівців в умовах воєнного конфлікту.

Метою роботи є виявлення психологічних особливостей дистанційної професійної діяльності ІТ-фахівців в умовах війни та розробка рекомендацій щодо підтримки їх ментального здоров'я.

Особлива увага приділяється вивченню особливостей психоемоційних станів, адаптаційних механізмів, професійної мотивації, міжособистісної взаємодії в дистанційних командах, а також факторів, що впливають на продуктивність та психологічне благополуччя працівників у кризовій ситуації.

Виходячи з поставленої мети в роботі визначено **наступні завдання:**

- Обґрунтувати психологічні особливості дистанційної професійної діяльності ІТ-фахівців в умовах війни.
- Розробити методологію емпіричного дослідження психологічного стану, мотивації, адаптації та соціальної підтримки ІТ-фахівців.
- Провести емпіричне дослідження та проаналізувати отримані результати у контексті наукових джерел.
- Розробити практичні рекомендації щодо підтримки психологічного благополуччя ІТ-фахівців у дистанційному форматі роботи в умовах війни.

Об'єктом роботи є процес дистанційної професійної діяльності працівників ІТ-сфери в Україні в умовах війни.

Предметом роботи визначаються психологічні особливості дистанційної професійної діяльності ІТ-фахівців в умовах війни.

У дослідженні застосовано комплекс теоретичних і емпіричних **методів**. На теоретичному етапі використовувалися методи аналізу та синтезу наукової літератури з психології праці, організаційної психології та особливостей професійної діяльності в ІТ-середовищі, а також здійснювалася систематизація й узагальнення попередніх досліджень щодо дистанційної роботи в умовах соціальних криз. Теоретичне моделювання психологічних чинників сприяло розкриттю впливу на адаптацію, емоційний стан і продуктивність працівників. Для обробки емпіричних даних використовувалися методи описової статистики, кореляційний та регресійний аналіз.

Аналізуючи сучасний стан дистанційної діяльності та її психологічний вплив на фахівців ІТ-сфери, варто відзначити праці науковців, які займаються вивченням психології праці та організаційної психології. Серед зарубіжних дослідників слід назвати Р. Лазаруса, Б. Ванга, К. Купера, які в своїх працях розглядали психологічні аспекти професійної діяльності в умовах змін та викликів дистанційної роботи. В Україні ж значний внесок зробили такі вчені, як О. Максименко, А. Бондаренко, І. Бідна, О. Микитенко, що досліджували психоемоційний стан працівників в умовах стресових подій та кризових ситуацій

Роботи вищезазначених авторів створили наукове підґрунтя для дослідження психологічних особливостей дистанційної професійної діяльності в умовах війни. Додаткову джерельну базу склали електронні ресурси, аналітичні звіти, наукові статті та дослідження, опубліковані після початку повномасштабної війни в Україні.

Теоретичне значення цієї кваліфікаційної роботи полягає у визначенні психологічних чинників та особливостей, які впливають на емоційний стан, продуктивність та психічне здоров'я ІТ-фахівців під час дистанційної праці в умовах війни. Практичне значення роботи — у можливості використання отриманих результатів для розробки психологічних рекомендацій, корпоративних програм підтримки та заходів із профілактики професійного вигорання.

Практичне значення роботи полягає у можливості застосування отриманих результатів для створення цілісної системи психологічної підтримки ІТ-фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного конфлікту. Зокрема, результати дослідження можуть стати основою для розробки індивідуальних і групових програм інтервенції, корпоративних заходів із профілактики професійного вигорання, тренінгів з емоційної саморегуляції та розвитку адаптивних стратегій. Крім того, сформульовані рекомендації можуть бути використані HR-фахівцями, керівниками команд та організаційними

психологами для покращення психоемоційного клімату в колективах, оптимізації внутрішньої комунікації та підвищення ефективності роботи персоналу в умовах постійної невизначеності та підвищеного стресу.

Матеріалами дослідження є результати опитувань, наукові публікації, аналітичні звіти українських та зарубіжних авторів, а також дані з відкритих джерел, зібрані впродовж 2022–2024 років.

Структура роботи: робота складається зі вступу, чотирьох розділів, вісімнадцяти підрозділів, висновків, додатків та списку використаної літератури.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Дистанційна робота як форма професійної діяльності: поняття, специфіка, переваги та ризики

У сучасному світі дистанційна робота трансформується з тимчасового заходу у стійку модель організації професійної діяльності. Особливої актуальності вона набула в контексті глобальних викликів, зокрема пандемії COVID-19, а згодом і в умовах соціальних криз та воєнних дій. Ця форма праці дозволяє зберігати безперервність виробничих процесів, водночас змінюючи структуру зайнятості та моделі професійної взаємодії. Законодавче визначення дистанційної роботи в Україні міститься у статті 60-2 Кодексу законів про працю: «Дистанційна робота — це форма організації праці, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця за місцем його вибору і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [3, с. 44].

Таким чином, ключовими характеристиками дистанційної роботи є:

- територіальна віддаленість від робочого місця;
- використання цифрових засобів зв'язку (інтернет, відеоконференції, корпоративні платформи);
- гнучкість у виборі робочого часу та місця;
- відповідальність за організацію власного робочого простору покладається на працівника.

У науковій літературі також використовуються такі синоніми, як *віддалена робота, телеробота, онлайн-робота*. Проте всі ці поняття мають одну спільну ознаку — виконання трудових обов'язків поза межами традиційного офісного середовища.

За визначенням української дослідниці А. М. Бондаренко, дистанційна робота — це "інноваційна форма зайнятості, що забезпечує гнучкість у трудових відносинах та сприяє підвищенню продуктивності праці за рахунок адаптації до потреб працівника" [4, с. 140].

Гнучкість графіку може значно знизити рівень стресу, оскільки працівники мають змогу самостійно організовувати свій час та знижувати конфлікти між роботою та особистим життям. Крім того, вона надає відчуття більшої автономії, що позитивно впливає на мотивацію та загальний емоційний стан, знижуючи ймовірність вигорання.

Разом із тим, дистанційна робота не є тотожною до надомної. Надомна робота зазвичай передбачає виготовлення продукції вдома, тоді як дистанційна — це виконання *інтелектуальної праці* (аналітичної, технічної, управлінської тощо) із застосуванням цифрових технологій.

У результаті трансформацій, зумовлених пандемією COVID-19, дистанційна робота набула системного характеру, а в низці сфер — зокрема в ІТ, маркетингу, освіті — стала основною моделлю організації праці. Це, у свою чергу, актуалізує необхідність її комплексного наукового аналізу.

Дистанційна робота, як форма професійної діяльності, має низку специфічних рис, що вирізняють її серед інших моделей організації праці. Вона характеризується значною зміною традиційних підходів до організації робочого процесу, включаючи просторові, часові та організаційні параметри трудової діяльності. Зокрема, така форма праці супроводжується рядом переваг, але й породжує нові виклики.

Одним із ключових аспектів дистанційної роботи є просторова децентралізація праці, що передбачає розподіл працівників по різних географічних локаціях. Це дозволяє суттєво знижувати витрати на оренду офісних приміщень та відкриває доступ до глобального ринку праці. Дослідження компанії Gallup підтверджує, що більшість працівників вважають

віддалену роботу більш ефективною, оскільки вона дозволяє їм бути продуктивнішими [5, с. 8–12]. Це, у свою чергу, сприяє зростанню конкурентоспроможності організацій.

Водночас дистанційна робота неможлива без активної залежності від цифрових технологій. Для ефективної організації процесів використовуються такі інструменти, як системи управління проектами (Jira, Trello), платформи для відеоконференцій (Zoom, Microsoft Teams) та хмарні сервіси для зберігання й обміну даними (Google Drive, Dropbox). Це вимагає не лише технічної інфраструктури, а й високої цифрової компетентності від працівників. За результатами дослідження, проведеного компанією LinkedIn, 70% роботодавців вважають цифрові навички важливими для віддаленої роботи, а 63% працівників повідомили, що їхня здатність ефективно використовувати цифрові інструменти є однією з основних вимог на сучасному ринку праці [6, с. 5].

Важливою особливістю дистанційної роботи є також підвищена потреба у самоорганізації та автономності. Дослідження Чунга, ван дер Ліппе та Васкеса, проведене в рамках їхньої роботи "Вплив роботи з дому на продуктивність та баланс між роботою та особистим життям: Кейс-дослідження", досліджує наслідки віддаленої роботи для продуктивності працівників та їхнього балансу між роботою та особистим життям. Згідно з їхніми висновками, відсутність безпосереднього нагляду змушує працівників самостійно планувати час і визначати пріоритети, що збільшує ризик зниження продуктивності та прокрастинації, якщо організація роботи не є ефективною [7, с. 36–39]. Наприклад, деякі дистанційні працівники можуть відволікатися на домашні справи, перегляд соціальних мереж або невеликі перерви, які поступово затягуються, знижуючи таким чином ефективність роботи. Інші можуть відкладати важливі завдання, оскільки не мають чіткої дисципліни та нагляду, що в результаті призводить до прокрастинації.

У свою чергу, моделі комунікації зазнають істотних змін: основна взаємодія переміщується у письмовий формат. Це ускладнює передачу емоцій

та контексту повідомлень через брак невербальної комунікації, що вимагає від працівників більшої точності у висловлюваннях та розвинених комунікативних навичок [8, с. 1241–1246].

Окремою особливістю дистанційної роботи є гнучкість графіку. Більшість працівників отримують можливість самостійно обирати час і місце виконання завдань, що дозволяє краще поєднувати професійне та особисте життя. Однак гнучкість вимагає також чіткої організації робочого часу й усвідомлення відповідальності за виконання поставлених завдань у встановлені терміни, адже інакше ефективність може постраждати [9, с. 384–388].

Ще однією специфікою дистанційної роботи є зміна підходів до контролю та оцінки ефективності. Традиційний контроль у вигляді присутності на робочому місці стає неможливим, тому дедалі більшого значення набувають оцінка результатів виконаних завдань та досягнення визначених KPI. Це вимагає від керівників адаптації стилю управління, розробки нових моделей мотивації й підтримки командної згуртованості [10, с. 1056–1061].

Дистанційна робота має ряд переваг, як для працівників, так і для роботодавців. Ці переваги стосуються як організаційних аспектів діяльності, так і особистого досвіду працівників, сприяючи зростанню продуктивності, зниженню витрат і покращенню загального психологічного стану співробітників. Розглянемо основні переваги дистанційної роботи, на які звертають увагу дослідники та практики.

Однією з найбільших переваг дистанційної роботи є підвищення продуктивності. Вищезгадане дослідження, проведене компанією Gallup, показало, що більшість працівників вважають себе більш ефективними при роботі з дому, оскільки відсутність офісних перерв і зайвих зустрічей дає змогу краще зосередитись на завданнях. Крім того, можливість працювати без необхідності витрачати час на дорогу до офісу також позитивно впливає на продуктивність [5, с. 10–12].

Гнучкість робочого графіка є ще однією важливою перевагою дистанційної роботи. Вона дозволяє працівникам самостійно планувати свій день, обирати найбільш зручний час для виконання завдань та поєднувати роботу з особистими справами. Це сприяє кращому балансу між роботою та особистим життям, що позитивно впливає на рівень задоволення від роботи та покращує психоемоційне самопочуття працівників. За даними дослідження CIPD, гнучкість є важливим чинником залучення та утримання талановитих кадрів, що є важливим аспектом для компаній, які прагнуть зберігати високу ефективність своїх команд [11, с. 6–8].

Дистанційна робота також позитивно впливає на здоров'я працівників. Відсутність потреби витрачати багато часу на поїздки до офісу дозволяє їм більше часу приділяти фізичним активностям, таким як прогулянки на свіжому повітрі чи заняття спортом. Це сприяє покращенню фізичного стану, зниженню стресу та втоми. Крім того, можливість працювати в комфортних умовах, самостійно налаштовуючи робоче середовище, знижує рівень стресу, який часто супроводжує офісну роботу [9, с. 391–394].

Не менш важливою є й можливість для компаній наймати працівників з будь-якої точки світу. Це значно розширює кадровий ринок і дозволяє залучати кваліфікованих спеціалістів, незалежно від їхнього географічного місцезнаходження. Таким чином, дистанційна робота не лише дозволяє скоротити витрати на утримання офісу, а й відкриває нові можливості для найму, що сприяє збільшенню різноманіття в команді та підвищенню інноваційності компанії [11, с. 9–11].

Зниження рівня стресу та вигорання є ще однією перевагою дистанційної роботи. Багато працівників, які працюють віддалено, відзначають, що вони відчують менше стресу та вигорання, оскільки можуть краще планувати свій час і уникати стресових факторів, таких як щоденні поїздки та офісний шум. Це дозволяє зберігати високу мотивацію і зосередженість на роботі, що в результаті підвищує її якість та ефективність [7, с. 41–44].

Останньою важливою перевагою є підвищення загального рівня задоволення працівників від роботи. Гнучкість у робочому графіку, можливість працювати в комфортних умовах і зберігати баланс між роботою та особистим життям сприяє покращенню загального настрою працівників, що, у свою чергу, позитивно впливає на їхню відданість компанії та знижує рівень плинності кадрів [8, с. 1248–1252]. Це є важливим фактором для компаній, що прагнуть забезпечити стабільність у своїх командах.

Попри численні переваги, дистанційна робота супроводжується низкою викликів, які впливають як на працівників, так і на організації. Одним із ключових викликів є проблема розмежування робочого та особистого життя. Через відсутність фізичної межі між домом і роботою працівники часто відчують труднощі у встановленні чітких меж між професійними обов'язками та особистим часом [12, с. 45–49]. Це може призводити до ситуацій, коли робочі завдання проникають у приватний простір, спричиняючи емоційне виснаження та зростання ризику професійного вигорання.

Іншою важливою проблемою є зниження якості комунікації та командної взаємодії. Відсутність особистих зустрічей і живого спілкування може спричинити непорозуміння, затримки в обміні інформацією та втрату відчуття командної єдності [9, с. 392–395]. Комунікація в онлайн-форматі часто є менш спонтанною та менш насиченою невербальними сигналами, що ускладнює встановлення довіри та підтримання ефективної взаємодії між членами команди [11, с. 10–12].

Також варто відзначити, що дистанційна робота вимагає від працівників високого рівня самодисципліни та навичок самоорганізації. За відсутності прямого нагляду з боку керівництва виникає потреба в умінні самостійно планувати свій час, визначати пріоритети та дотримуватись дедлайнів. Для деяких працівників це може бути серйозним викликом і негативно позначатися на продуктивності [8, с. 1244–1246].

Не менш суттєвим викликом є питання технологічної забезпеченості та кібербезпеки. Працівники, що працюють віддалено, часто використовують власні пристрої та домашні мережі, що підвищує ризики витоку корпоративної інформації та кібератак [6, с. 4–6]. Організації повинні розробляти спеціальні стратегії безпеки, надавати працівникам необхідні засоби захисту даних і навчати їх основам кібергігієни.

Окремо слід згадати соціальну ізоляцію як один із психологічних ризиків дистанційної роботи. Багато працівників повідомляють про відчуття самотності та емоційного відчуження через обмежений контакт із колегами [7, с. 43–46]. Тривала відсутність соціальної взаємодії може негативно впливати на психоемоційний стан працівників, знижувати рівень задоволення від роботи та мотивацію.

Нарешті, дистанційна робота створює додаткові виклики для керівників, які мають адаптувати свої підходи до управління командами. Виникає потреба у нових формах моніторингу продуктивності, підтримки залученості працівників та розвитку корпоративної культури у віртуальному середовищі. Ефективне лідерство в умовах дистанційної роботи вимагає від менеджерів нових навичок, зокрема вміння довіряти працівникам і підтримувати їх на відстані [9, с. 395–398].

Отже, дистанційна робота як форма професійної діяльності є важливою складовою сучасного ринку праці, що відповідає вимогам цифрової епохи. Вона має власну специфіку, яка проявляється у високій гнучкості організації праці, автономії працівників і активному використанні цифрових технологій. Серед основних переваг дистанційної роботи можна виокремити підвищення продуктивності, можливість балансувати професійне та особисте життя, а також розширення можливостей працевлаштування незалежно від географічного розташування. Водночас дистанційна форма праці супроводжується низкою викликів, серед яких ключовими є труднощі в організації самотійної роботи, ризики соціальної ізоляції, проблеми

кібербезпеки та зміни в системах корпоративного управління. Ефективне впровадження та розвиток дистанційної роботи потребує як від працівників, так і від організацій адаптації до нових умов, запровадження інноваційних практик комунікації, управління й підтримки робочого середовища.

1.2. Психологічна специфіка професійної діяльності в ІТ-сфері: особистісні особливості, когнітивні й емоційні чинники

Інформаційні технології сьогодні займають провідне місце серед найдинамічніших і найперспективніших секторів професійної діяльності. Ця галузь охоплює широкий спектр спеціалізацій, включаючи розробку програмного забезпечення, тестування, адміністрування систем, кібербезпеку, аналітику даних, управління ІТ-проєктами тощо. Хоча ІТ-сфера здебільшого асоціюється з технічними завданнями, її ефективне функціонування залежить не лише від рівня професійної підготовки, а й від особистісних, когнітивних та емоційних характеристик фахівців.

Серед ключових психологічних характеристик ІТ-професіоналів варто виокремити високий рівень когнітивних здібностей, зокрема логічне й аналітичне мислення, увагу до деталей, здатність до багатозадачності та системного підходу. Успішна діяльність у цій сфері передбачає постійне навчання та саморозвиток, адже технології стрімко змінюються, і працівник має швидко адаптуватися до нових вимог [13, с. 23–26].

Професійне середовище ІТ-фахівців вирізняється високим рівнем динаміки, постійними змінами технічних вимог, швидким оновленням знань та необхідністю адаптації до нових інструментів і методологій. Крім того, більшість проєктів у галузі ІТ реалізуються за гнучкими підходами до управління, що передбачає часті зміни пріоритетів, обмежену визначеність щодо кінцевого результату й потребу в адаптивності до зворотного зв'язку. Водночас фахівці часто змушені приймати рішення в умовах неповної інформації, неочікуваних змін у технічному чи бізнес-контексті, а також взаємодіяти з мультидисциплінарними командами, які можуть включати аналітиків, дизайнерів, розробників, тестувальників, менеджерів тощо, кожен із яких має власні професійні цілі, цінності й стилі комунікації.

Робочі процеси зазвичай не мають строго регламентованих алгоритмів, що вимагає від фахівців здатності до самостійного визначення пріоритетів, гнучкого планування, постановки цілей та ефективної організації особистого часу. У цьому контексті особливого значення набувають психологічні характеристики, пов'язані з високим рівнем саморегуляції, внутрішньою мотивацією, відповідальністю та здатністю до рефлексії. Саме ці якості дозволяють ІТ-працівникам залишатися ефективними в умовах автономної діяльності та віддаленої взаємодії.

Результати сучасних досліджень свідчать про те, що багато фахівців у сфері інформаційних технологій мають виражений внутрішній локус контролю — схильність приписувати результати власної діяльності особистим зусиллям, а не зовнішнім обставинам. Така установка сприяє підвищенню рівня незалежності, ініціативності та відповідальності за прийняті рішення, що є особливо важливим у контексті віддаленої або гібридної роботи, де контроль з боку керівництва мінімальний або відкладений у часі [14, с. 87–90].

Однією з поширених психологічних особливостей, притаманних багатьом представникам ІТ-сфери, є схильність до інтроверсії, що проявляється у зосередженості на інтелектуальних або технічних завданнях, зниженій потребі в соціальній взаємодії та переважанні внутрішнього фокусу уваги. Така особистісна установка нерідко виявляється адаптивною в умовах професійного середовища, яке вимагає тривалого зосередження, глибокого когнітивного занурення та високої концентрації на деталях. Вона сприяє підвищенню ефективності в розв'язанні складних технічних задач, у збереженні стабільності під час рутинної роботи та в управлінні інформаційними навантаженнями.

Проте за відсутності структурованої соціальної підтримки або збалансованої міжособистісної взаємодії ця риса може набувати дезадаптивного характеру. Зокрема, в умовах дистанційної роботи, коли можливості для неформального спілкування з колегами знижуються, а комунікація набуває переважно функціонального характеру (через текстові повідомлення, таск-

трекери тощо), зростає ризик поступової соціальної ізоляції. Працівники можуть почати уникати навіть базових форм взаємодії, що, у свою чергу, послаблює відчуття включеності до команди та психологічну залученість у спільну діяльність.

У поєднанні з тривалим перебуванням у сидячому положенні, значною кількістю годин, проведених за комп'ютером, та відсутністю емоційного контакту в реальному часі, подібні умови створюють підґрунтя для розвитку хронічної втоми, емоційного виснаження та, у перспективі, професійного вигорання. Особливо актуальним це стає в умовах соціальних криз, таких як війна, коли зовнішні джерела підтримки (родинні, громадські, колективні) можуть бути ослаблені або фрагментовані [15, с. 450–453].

Когнітивні чинники відіграють ключову роль у забезпеченні професійної ефективності працівників ІТ-сфери, оскільки саме інтелектуальна діяльність становить ядро їх повсякденних завдань. Зокрема, успішне виконання проєктних, аналітичних та розробницьких функцій вимагає високого рівня розвитку ряду когнітивних процесів, які забезпечують здатність до опрацювання великого обсягу інформації, прийняття обґрунтованих рішень у стислий термін та ефективне вирішення складних технічних задач.

До найбільш значущих когнітивних характеристик належить, насамперед, аналітичне мислення, яке дозволяє глибоко розуміти структуру інформації, виокремлювати ключові елементи та встановлювати між ними причинно-наслідкові зв'язки. Не менш важливим є логічне мислення та здатність до моделювання процесів, оскільки розробка програмного забезпечення, аналіз помилок, тестування або оптимізація систем вимагають побудови уявних схем, алгоритмів і прогнозів щодо поведінки складних систем.

Значну роль також відіграють мнемічні процеси, зокрема короткочасна та довготривала пам'ять, які необхідні для одночасного оперування значними обсягами технічної інформації, збереження вказівок, параметрів, вимог до

продукту, а також для накопичення досвіду та використання попередніх рішень у нових контекстах. Окрему увагу заслуговує когнітивна гнучкість — здатність швидко перемикатися між різними видами завдань, адаптуватися до нових вимог, змін у проєкті, умовах праці або технічних обмеженнях. Цей компонент особливо важливий в умовах гнучкої розробки, де ситуація змінюється динамічно [16, с. 112–118].

Водночас інтенсивне когнітивне навантаження, особливо у поєднанні з обмеженою соціальною взаємодією, відсутністю емоційної підтримки та регулярного відновлення психофізичних ресурсів, може мати деструктивні наслідки для психічного благополуччя. Перенапруження когнітивної системи без адекватного емоційного розвантаження призводить до зниження продуктивності, погіршення концентрації, частішання помилок, а в довгостроковій перспективі — до професійного вигорання. У цьому контексті стає очевидною важливість емоційних чинників і особистісних ресурсів, таких як емоційна стійкість, здатність до саморегуляції, усвідомлення власних меж і своєчасне застосування стратегій відновлення.

Емоційна стабільність, здатність до саморегуляції та стресостійкість є критично важливими для ІТ-фахівців. Робота в умовах постійного тиску, обмежених строків, необхідності взаємодіяти з клієнтами чи замовниками в режимі реального часу вимагає високого рівня емоційної компетентності [17, с. 245–249]. Часто ІТ-працівники стикаються з високими очікуваннями від керівництва та користувачів, що додатково підсилює емоційне навантаження. Постійна напруженість та відсутність емоційної підтримки у професійному середовищі можуть сприяти розвитку синдрому емоційного вигорання, що проявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні професійної ефективності [18, с. 397–400].

Крім того, важливим аспектом є розвиток емоційного інтелекту — здатності усвідомлювати та регулювати власні емоції, розуміти емоційний стан інших і будувати ефективну комунікацію. Це особливо актуально в умовах

командної та віддаленої роботи, де комунікація здебільшого здійснюється в письмовій формі. Високий рівень емоційного інтелекту сприяє зниженню конфліктності, покращенню кооперації та створенню позитивного психологічного клімату в колективі [19, с. 158–161].

Сучасні ІТ-компанії все частіше включають у свої HR-стратегії інструменти оцінки не лише технічних компетенцій, а й «м'яких навичок», серед яких — емоційна зрілість, адаптивність, здатність до командної роботи. Зростає усвідомлення того, що висока технічна експертиза без емоційного балансу та гнучкого мислення не гарантує ефективності в умовах швидко змінного робочого середовища. Відтак, сучасні тренди управління персоналом у сфері ІТ передбачають підтримку психоемоційного благополуччя працівників як важливого чинника збереження продуктивності та зниження плинності кадрів.

Окрему увагу у вивченні психологічних особливостей професійної діяльності ІТ-фахівців заслуговують мотиваційні чинники, які значною мірою визначають рівень залученості працівника, його стійкість до стресових впливів та здатність до саморозвитку. Для багатьох представників цієї галузі характерною є висока внутрішня (інтринсивна) мотивація, що формується на основі когнітивного інтересу до складних технічних завдань, прагнення до постійного професійного зростання, задоволення від процесу вирішення нетривіальних проблем та реалізації інноваційних ідей. Такий тип мотивації є стійким і не потребує зовнішнього підкріплення у формі контролю або санкцій, що дозволяє фахівцям підтримувати продуктивність навіть у несприятливих зовнішніх умовах.

Внутрішня мотивація, на відміну від зовнішньої, зумовленої очікуваннями винагороди або уникненням покарань, має значно більший вплив на довготривалу залученість у професійну діяльність. У ситуаціях, коли зовнішнє середовище є нестабільним, як-от під час війни або в умовах кризових змін у компанії, саме внутрішня мотивація дозволяє зберігати емоційний

баланс, цілеспрямованість та ефективну саморегуляцію. Більше того, вона виступає важливим чинником психологічної резильєнтності, тобто здатності працівника адаптуватися до складних обставин і зберігати працездатність в умовах стресу.

Таким чином, наявність внутрішньої мотивації не лише сприяє вищій продуктивності й якості виконання завдань, а й виконує захисну функцію — знижує ризик емоційного виснаження, підтримує позитивну самооцінку та сприяє професійній ідентичності фахівця. Це підкреслює важливість урахування мотиваційної сфери у програмах підтримки працівників та розробці стратегій управління персоналом в ІТ-компанія.

Отже, професійна діяльність у сфері ІТ має комплексну психологічну специфіку. Вона вимагає високого рівня когнітивної мобільності, аналітичного мислення, емоційної стабільності, здатності до саморегуляції та ефективної командної взаємодії. Водночас успішність ІТ-фахівця визначається не лише його технічними знаннями, а й гнучкістю мислення, адаптивністю, внутрішньою мотивацією та розвиненими емоційними навичками. Саме тому дослідження психологічного профілю ІТ-працівників є важливим завданням сучасної психології праці, що сприяє створенню здорового, ефективного й стійкого професійного середовища. У контексті воєнного стану в Україні ці чинники набувають особливого значення, оскільки впливають не лише на індивідуальну продуктивність, а й на психологічну витривалість та соціальну згуртованість команд, що функціонують у складних і непередбачуваних умовах.

1.3. Психологічні наслідки праці в умовах війни: стрес, адаптація, ментальне здоров'я

Війна, що триває в Україні, значно змінила соціально-економічний стан країни, і, як наслідок, умови праці для багатьох професіоналів. Психологічні наслідки, пов'язані з працею в умовах війни, є важливим для дослідження, оскільки тривале перебування в стресових ситуаціях може серйозно вплинути на психічне здоров'я працівників. Стрес, адаптація до нових умов і потреба в ментальній підтримці стали невід'ємною частиною трудової діяльності в умовах війни.

Ці зміни в умовах праці створюють нові психологічні проблеми, що потребують уваги і розв'язання. Зокрема, стресові ситуації можуть стати хронічними, що, в свою чергу, впливає на загальний психоемоційний стан працівників і їх здатність ефективно працювати. Тому важливо вивчити психологічні наслідки праці в умовах війни, а також шляхи адаптації до цих змін, що дозволяє зберегти працездатність і психічне здоров'я на тривалий період. У цьому підрозділі розглядаються основні психологічні наслідки для працівників, серед яких стрес, труднощі адаптації та ризики для ментального здоров'я, а також можливі шляхи підтримки.

Стрес, без сумніву, є одним з основних психологічних наслідків війни. В умовах постійної загрози життя та здоров'я, невизначеності та страху, стрес став частиною повсякденного життя для багатьох людей. Під час війни інтенсивність стресових ситуацій зростає, оскільки люди стикаються з різними факторами ризику — від фізичної небезпеки до емоційних труднощів, пов'язаних із переживанням за родичів та друзів. Навіть якщо людина знаходиться далеко від зон бойових дій, негативний вплив медіа, інформаційних кампаній та новин може спричиняти постійну тривогу і стрес.

Сучасні дослідження вказують на те, що тривалий стрес має серйозні наслідки для психічного та фізичного здоров'я, зокрема, підвищує ризик розвитку хронічних захворювань, послаблює імунітет і погіршує когнітивні функції. Працівники, які перебувають під впливом тривалого стресу, часто стикаються з проблемами концентрації, прийняття рішень та зниженням продуктивності. Психологи зазначають, що стрес може бути значно інтенсивнішим, якщо працівники не отримують належної підтримки, а робочі процеси не адаптовані до нових умов [20, с. 1136–1139]. Це, у свою чергу, може призвести до зниження якості виконуваної роботи та загострення психічних захворювань, таких як тривожні розлади або депресія.

В умовах війни адаптація до змінених робочих умов стає важливим елементом для забезпечення психологічної стійкості працівників. Зміни в організації праці, нові умови безпеки, адаптація до дистанційної роботи — усе це вимагає не лише зовнішніх ресурсів, а й внутрішньої готовності адаптуватися до нових реалій.

Багато працівників змушені перебудовувати своє робоче середовище, впроваджувати нові інструменти комунікації, використовувати технології для роботи з дому, що може викликати додатковий стрес. Адаптація до таких змін може бути складною, оскільки зазвичай вона супроводжується потребою в додаткових навчаннях, освоєнні нових інструментів і методів роботи, а також вирішенням проблем, які виникають через обмежений доступ до необхідних ресурсів. Більш того, адаптація до нових робочих умов залежить від ряду факторів, зокрема, соціальної підтримки, настрою організації і рівня підтримки з боку керівництва. Важливо також враховувати, що адаптація у кризових умовах часто займає значно більше часу, і її успіх залежить від багатьох факторів, зокрема, підтримки керівництва та організаційної культури компанії [21, с. 275–278].

Для подолання труднощів адаптації важливо створити сприятливе середовище в команді, де співробітники отримують підтримку, а також

можливість для відкритого обговорення своїх труднощів. Такі ініціативи, як регулярні зустрічі з керівництвом, психологічні консультації та впровадження гнучкого графіка роботи, можуть допомогти працівникам швидше адаптуватися до нових умов.

Ментальне здоров'я працівників є критичним фактором для збереження їхньої продуктивності та загального благополуччя в умовах війни. Постійний стрес, тривога і депресивні симптоми можуть значно погіршити здатність до концентрації та знижувати рівень емоційної стабільності. Це особливо важливо для працівників, чия робота пов'язана з високим рівнем відповідальності та необхідністю прийняття швидких рішень, таких як в ІТ-сфері.

Згідно з дослідженнями, високий рівень стресу і тривоги призводить до серйозних порушень у роботі нервової системи, що може проявлятися в погіршенні сну, проблемах з концентрацією, фізичному виснаженні та емоційному вигоранні [22, с. 193–196]. Для ІТ-фахівців, які мають справу з постійною необхідністю підтримки сервісів, адаптацією до нових інструментів та вирішенням складних задач у стресових умовах, таке навантаження може мати серйозні наслідки.

Працівники, які стикаються з підвищеним рівнем стресу, можуть розвивати психосоматичні розлади, такі як головні болі, проблеми з серцево-судинною системою, а також загострення вже наявних хронічних захворювань. У разі відсутності належної підтримки такі симптоми можуть ставати хронічними і погіршувати ефективність праці.

Незважаючи на те, що кількість досліджень щодо психологічних наслідків праці в умовах війни обмежена, кілька українських робіт, присвячених впливу війни на працівників, підтверджують значний вплив війни на психологічний стан людей. Дослідження, проведене в рамках адаптації працівників до нових умов війни, вказує на необхідність надання психологічної допомоги і підтримки для працівників, особливо для тих, хто працює в умовах

підвищеного ризику або стикається з емоційними труднощами, спричиненими постійним стресом та фізичними втратами [23, с. 89-91].

Праця в умовах війни в Україні має значний вплив на психологічний стан працівників, що проявляється через стрес, труднощі адаптації та погіршення ментального здоров'я. Високий рівень стресу, спричинений постійною невизначеністю, небезпекою для життя та необхідністю швидкої адаптації до нових умов роботи, вимагає від працівників не лише професійних навичок, але й психологічної стійкості.

Адаптація до нових умов роботи в умовах війни є процесом, який потребує часу та підтримки з боку керівництва та колег. Однак, незважаючи на численні труднощі, гнучкість організацій та готовність до змін дозволяють зберігати високий рівень ефективності навіть в умовах постійного стресу. Особливу увагу слід приділяти ментальному здоров'ю працівників, оскільки тривалий стрес і напруження можуть призвести до розвитку серйозних психічних розладів, таких як депресія, тривожність та ПТСР.

Отже, для забезпечення сталого функціонування ІТ-сектору в умовах війни важливим є розуміння психологічних наслідків війни та впровадження систем підтримки і допомоги для працівників. Необхідно активно працювати над створенням умов для покращення психоемоційного стану працівників, що дозволить зберегти їх продуктивність і сприятиме їхньому психологічному благополуччю в складних умовах.

1.4. Адаптація до дистанційної роботи: вплив індивідуальних, соціальних та організаційних чинників

Адаптація до дистанційної роботи стала одним із найбільш актуальних аспектів у кар'єрі сучасного працівника, особливо на тлі змін, які викликані глобалізацією та технологічними інноваціями. Перехід на віддалену роботу став не лише вимогою часу, але й викликом для багатьох професіоналів, які повинні адаптуватися до нових умов, що включають зміни в психоемоційному стані, організації робочих процесів, а також у взаємодії з колегами. З одного боку, цей процес може забезпечити більшу гнучкість і незалежність у виконанні завдань, з іншого — викликати труднощі, пов'язані з відсутністю чітких меж між роботою та особистим життям, ізоляцією, а також необхідністю підтримання високої самодисципліни та ефективного тайм-менеджменту.

Адаптація до віддаленої роботи є багатогранним процесом, який залежить від низки факторів, що включають індивідуальні характеристики працівників, соціальні аспекти взаємодії в колективі та організаційні чинники. Зокрема, успішність цього процесу визначається не лише здатністю працівника до саморегуляції та ефективного управління власною діяльністю, а й рівнем підтримки з боку компанії, яка повинна створити сприятливі умови для виконання обов'язків у віддаленому форматі. У цьому підрозділі розглянемо, як індивідуальні, соціальні та організаційні фактори впливають на адаптацію до дистанційної роботи, а також визначимо труднощі й переваги, які можуть виникати в процесі адаптації.

Одним з основних аспектів адаптації до дистанційної роботи є здатність індивіда організовувати свою діяльність без фізичної присутності в офісі. Зокрема, важливу роль у цьому відіграють такі характеристики, як рівень самодисципліни, здатність до самоорганізації та мотивація. Згідно з дослідженнями, працівники, які мають високий рівень самоорганізації та здатні

чітко планувати свій робочий час, більш успішно адаптуються до віддаленого формату роботи [24, с.142-143]. Однак для деяких співробітників перехід до дистанційної роботи може бути важким через зниження рівня мотивації, що виникає через відсутність фізичного контакту з колегами та керівництвом, а також через труднощі у підтримці робочого ритму без зовнішніх стимулів [8, с. 1245–1247].

Важливим є також рівень стресостійкості працівника. У дослідженнях було виявлено, що особистісні особливості, такі як здатність справлятися зі стресом і адаптуватися до змін, суттєво впливають на ефективність роботи в умовах віддаленого формату [8, с.1243-1246]. Ті працівники, які мають високу стресостійкість і здатні швидко адаптуватися до нових обставин, значно швидше пристосовуються до дистанційної роботи.

Соціальні взаємодії є важливою складовою роботи в традиційному офісному середовищі, оскільки вони сприяють не лише вирішенню робочих завдань, а й створенню здорового соціального клімату, що підтримує емоційний баланс працівників. У віддаленому форматі ці взаємодії значно зменшуються, що може призвести до відчуття ізоляції. Брак можливості для спонтанних комунікацій і соціальної взаємодії з колегами часто викликає у працівників почуття самотності та зниження морального духу. Однак підтримка з боку колег і керівництва може значно полегшити цей процес. Різноманітні форми комунікації, зокрема відеоконференції та чати, допомагають зберігати емоційний зв'язок із колективом, сприяють формуванню підтримки та зміцненню команди навіть у віртуальному просторі [5, с.11-13].

Важливим фактором є також корпоративна культура. Підтримка, яку надає організація, особливо в умовах пандемії або інших непередбачуваних обставин, може стати ключовим чинником у боротьбі з соціальною ізоляцією працівників. Відкрита комунікація між керівниками та підлеглими, регулярні зустрічі, а також можливість для працівників звертатися за допомогою у

вирішенні робочих чи особистих питань значно знижують рівень стресу та тривожності в команді.

Важливою складовою успішної адаптації до дистанційної роботи є організаційні фактори. Компанії, які мають добре налаштовані технічні інструменти для комунікації та організації робочих процесів, знижують бар'єри на шляху ефективної адаптації працівників. Це включає надання доступу до необхідних програмних засобів, забезпечення належної технічної підтримки, а також регулярне проведення тренінгів та семінарів, що сприяють розвитку необхідних навичок для віддаленої роботи [10, с.1057-1062]. Чітке визначення ролей, відповідальностей та вимог до працівників також грає важливу роль у забезпеченні ефективної роботи.

Організаційна підтримка включає також забезпечення гнучкості щодо робочого часу та способу виконання завдань. Відсутність необхідності дотримуватися жорсткого графіку може бути важливим стимулом для багатьох працівників, однак це вимагає від них високої самодисципліни та здатності планувати свою діяльність.

Успішна адаптація до дистанційної роботи є результатом комплексної взаємодії індивідуальних, соціальних та організаційних чинників. Індивідуальні особливості, такі як здатність до саморегуляції, мотивація та стресостійкість, є важливими для того, щоб працівник міг ефективно працювати в нових умовах. Соціальні чинники, зокрема підтримка з боку колег і керівництва, зменшують негативний вплив ізоляції. Організаційна підтримка у вигляді чіткої комунікації, технічних засобів і тренінгів створює необхідні умови для забезпечення ефективної дистанційної роботи. Тільки в разі гармонійної взаємодії цих факторів можна досягти успіху в адаптації до нової форми праці, зберігаючи високу продуктивність і покращуючи емоційний стан працівників.

1.5. Аналіз наукових підходів до дослідження віддаленої праці: методики оцінки емоційного стану, мотивації, адаптації та продуктивності

Віддалена праця як дослідницький об'єкт привертає активну увагу науковців протягом останнього десятиліття, особливо після пандемії COVID-19, яка суттєво змінила структуру трудових відносин і масово актуалізувала нові формати зайнятості. Підходи до її вивчення зазвичай ґрунтуються на міждисциплінарних дослідженнях, що охоплюють психологію праці, організаційну поведінку, менеджмент, соціологію, інформаційні технології та медицину праці.

У межах організаційної психології дистанційна робота розглядається крізь призму мотивації, залученості працівників, work-life балансу, адаптації до змін, ментального здоров'я та профілактики професійного вигорання. Згідно з дослідженнями, дистанційна праця має як позитивні (гнучкий графік, зростання задоволення працею), так і негативні наслідки (ізоляція, складнощі в комунікації, ефект "невидимості" працівника), що залежать від низки чинників, зокрема індивідуальних особливостей особистості, організаційної підтримки та технічного середовища [10, с. 1058–1062].

Значна частина сучасних підходів базується на когнітивно-поведінковій теорії, яка передбачає, що адаптація до віддаленої роботи пов'язана з умінням управляти власними думками, емоціями та поведінкою в умовах мінливого середовища. У цьому контексті вивчаються рівень стресу, когнітивне навантаження, coping-стратегії та психологічне благополуччя працівників [25, с. 220–225].

Окремий напрям досліджень стосується феномену техностресу — стресу, пов'язаного з надмірним використанням цифрових технологій, потребою швидко опановувати нові інструменти, розмиттям меж між особистим та робочим простором. Підкреслюється, що недостатній рівень цифрових навичок

або перевантаження інформаційними потоками може бути джерелом тривалого стресу, зниження продуктивності та навіть виникнення тривожних розладів [26, с. 38–42].

Іноземні наукові огляди пропонують розглядати віддалену роботу як складний багатофакторний феномен. Зокрема, дослідження Аллена, Голдена і Шоклі підкреслюють, що ефективність та наслідки дистанційної праці залежать від взаємодії трьох ключових груп чинників:

1. Індивідуальні ресурси працівника: до них належать психологічна стійкість, здатність до саморегуляції, організаційні навички, рівень цифрової компетентності, а також особистісні характеристики, такі як самостійність, мотивація та рівень емоційного інтелекту. Працівники з високим рівнем цих ресурсів демонструють кращу адаптацію до віддаленої роботи та менший рівень професійного вигорання.
2. Організаційні стратегії підтримки: дослідники наголошують, що успішна адаптація до дистанційної праці значною мірою залежить від дій роботодавця — забезпечення технологічної підтримки, прозорості комунікацій, чітких критеріїв оцінки результатів праці, програм ментальної підтримки, можливостей для соціальної взаємодії в команді. Недостатня організаційна підтримка підвищує ризики ізоляції, стресу та зниження продуктивності.
3. Специфіка професійної діяльності: характер завдань, які виконує працівник, істотно впливає на ефективність віддаленої роботи. Найкращі результати демонструють професії, що не потребують безпосередньої фізичної присутності або тісної командної координації у реальному часі — зокрема, ІТ, консалтинг, аналітика, цифровий маркетинг [12, с. 50–55].

Крім того, інші дослідження звертають увагу на важливість соціального контексту: наявність підтримуючих мереж серед колег, керівників і навіть родини сприяє більш успішній адаптації та знижує рівень стресу. Організації, які свідомо розробляють політики гібридної або гнучкої роботи, сприяють

підвищенню задоволеності працівників і їх залученості до роботи навіть у кризових умовах.

Особливістю українського досвіду в сфері віддаленої праці є те, що він формувався не тільки під впливом глобальних трендів, а й під тиском військової агресії, економічної нестабільності та вимушеної міграції працівників. Тому адаптаційні механізми та емоційні стани українських віддалених працівників мають свою специфіку.

Так, у дослідженні Микитенко О. В. підкреслюється, що робота в умовах війни супроводжується високим рівнем тривожності, емоційного виснаження та потребою в постійному психологічному самозахисті. Зокрема, працівники часто демонструють знижену мотивацію через невизначеність майбутнього, труднощі з підтриманням концентрації уваги та когнітивної продуктивності, необхідність частих перерв для психологічного розвантаження [27, с. 117–120].

Дослідження також показали, що адаптація до віддаленої праці в умовах війни відбувається через активне використання соціальної підтримки (підтримка колег, друзів, родичів), створення чітких меж між роботою та особистим життям навіть в умовах обмеженого простору та підвищення цінності гнучкого графіка і можливості самостійно управляти часом.

Аналіз українських кейсів показує, що емоційний стан працівників сильно залежить від того, наскільки компанії готові забезпечити регулярну комунікацію та емоційну підтримку колективу, доступ до психологічних консультацій та реалістичні очікування щодо продуктивності у складних умовах. Іншим важливим аспектом є вплив вимушеної релокації: працівники, які були змушені змінити місце проживання (всередині України або за кордон), частіше відчують складнощі з мотивацією та адаптацією, проте водночас демонструють високий рівень стресостійкості [28, с. 92–94].

Таким чином, український контекст дослідження віддаленої праці потребує врахування не лише загальних психологічних моделей, а й

специфічних чинників воєнного часу, таких як тривалий стрес, ризик втрати роботи, нестабільність середовища та підвищена потреба у взаємопідтримці.

Аналіз наукових підходів до дослідження віддаленої праці дозволяє стверджувати, що вивчення цього явища здійснюється переважно крізь призму когнітивно-поведінкової теорії, теорії стресу, цифрової компетентності, позитивної психології та організаційної поведінки. Іноземні дослідники (Аллен, Голден, Шоклі, Барух та інші) підкреслюють багатофакторний характер віддаленої роботи, де ключову роль відіграють індивідуальні особливості працівників, організаційні стратегії підтримки й технологічна адаптація [8, с. 1240–1246; 12, с. 50–57].

Особливу увагу в сучасних дослідженнях приділено застосуванню конкретних методик оцінювання емоційного стану, мотивації, адаптації та продуктивності працівників у дистанційних умовах. Зокрема:

- Для оцінки емоційного стану широко використовуються шкали стресу (Perceived Stress Scale) [25, с. 210–213], методики оцінки емоційного вигорання (Maslach Burnout Inventory) [29, с. 100–107], та індекси психологічного благополуччя.
- Для оцінки мотивації застосовуються опитувальники типу Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) [30, с. 218–222], методика оцінки внутрішньої та зовнішньої мотивації, а також аналіз цільових орієнтацій.
- Для вимірювання адаптації — опитувальники адаптивності до змін, рівня цифрової компетентності, методики оцінки coping-стратегій та суб'єктивної ефективності.
- Для продуктивності — самозвіти про виконання завдань, інструменти KPI, а також шкали сприйнятої ефективності в умовах дистанційної роботи.

В українських дослідженнях, попри певну обмеженість емпіричної бази, також поступово формуються підходи до оцінювання емоційного стану та

професійної адаптації у воєнних реаліях, що інтегрують західні інструменти та локальний контекст.

Таким чином, існуючі наукові моделі та методичні інструменти створюють надійну основу для подальшого емпіричного дослідження, орієнтованого на вивчення психологічних аспектів віддаленої праці в специфічних соціально-економічних і культурних умовах України, зокрема в умовах затяжної війни та гуманітарної нестабільності.

Висновки до Розділу 1

У першому розділі було здійснено комплексний теоретичний аналіз психологічних особливостей дистанційної професійної діяльності фахівців ІТ-сфери в умовах соціальних криз і війни. Встановлено, що дистанційна робота є не лише організаційною формою професійної діяльності, але й важливим психосоціальним феноменом, який має як переваги (гнучкість, автономність, зниження стресу), так і суттєві ризики (розмиття меж між роботою і особистим життям, ізоляція, емоційне виснаження).

Проаналізовано специфіку ІТ-сфери як контексту професійної діяльності, що характеризується високими когнітивними вимогами, інтенсивною розумовою працею, потребою в емоційній стабільності та розвиненому самоконтролі. Особистісні характеристики, притаманні ІТ-фахівцям, можуть як сприяти успішній адаптації до дистанційної форми праці, так і посилювати психологічні ризики — зокрема за умов тривалого стресу, викликаного війною.

Окрему увагу було приділено психологічним наслідкам професійної діяльності в умовах воєнного стану, зокрема: зростанню рівня тривожності, порушенням сну, емоційному вигоранню та зниженню мотивації. Виявлено, що адаптація до змінених умов відбувається під впливом комплексу індивідуальних, соціальних та організаційних чинників, а також залежить від рівня соціальної підтримки, особистісної стійкості та ефективності комунікації в команді.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз дозволяє зробити висновок про доцільність і необхідність подальшого емпіричного дослідження психологічних механізмів, які забезпечують адаптацію, збереження емоційної стабільності та підтримку продуктивності ІТ-фахівців, що працюють дистанційно в умовах війни. Отримані теоретичні положення лягли в основу формування гіпотези та вибору методичного інструментарію для подальшого дослідження.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Мета, гіпотези, завдання та етапи дослідження

Метою даного дослідження є комплексне вивчення психологічних аспектів адаптації фахівців ІТ-сфери до віддаленої праці в умовах воєнного стану в Україні. Особливу увагу приділено оцінці емоційного стану, рівня стресу, мотивації, соціальної підтримки та відчуття ізоляції, а також вивченню їхнього впливу на продуктивність праці. У дослідженні використано сучасні наукові підходи, зокрема когнітивно-поведінкову теорію, теорію стресу та положення організаційної психології, що дозволяє комплексно охопити фактори, які зумовлюють адаптаційні процеси в умовах дистанційної роботи під час воєнного конфлікту.

Виходячи з мети, у дослідженні перевіряються чотири **гіпотези**.

По-перше, припускається, що дистанційна праця ІТ-фахівців у контексті воєнного стану супроводжується підвищеним рівнем стресу, що негативно впливає як на емоційний стан, так і на продуктивність.

По-друге, очікується, що високий рівень мотивації та сприйнята підтримка з боку організації сприятимуть успішнішій адаптації до віддаленої роботи та вищому рівню психологічного благополуччя.

Третьою гіпотезою висувається припущення про наявність зв'язку між соціальною ізоляцією та підвищеним рівнем стресу й нижчими показниками ефективності праці.

Нарешті, четверта гіпотеза стосується позитивного впливу соціальної підтримки з боку колег і родини на зниження стресу та покращення емоційного стану, що опосередковано впливає на адаптаційні можливості фахівців.

З огляду на сформульовані гіпотези, дослідження має на меті розв'язання таких завдань:

Оцінити рівень суб'єктивного стресу, емоційного стану та здатності до адаптації серед ІТ-працівників, які продовжують виконувати свої професійні обов'язки в дистанційному форматі під час війни.

Дослідити, як стресові чинники, зумовлені як умовами війни, так і особливостями віддаленої праці, впливають на продуктивність і психологічне самопочуття фахівців.

- Визначити значення мотивації та її роль у подоланні викликів дистанційної роботи в кризових умовах.
- Проаналізувати вплив техностресу на емоційний стан і здатність адаптуватися до цифрових умов роботи.
- Вивчити взаємозв'язки між соціальною підтримкою, відчуттям ізоляції та адаптацією до віддаленої праці.
- Розробити практичні рекомендації для ІТ-компаній щодо оптимізації умов дистанційної роботи та підтримки ментального здоров'я працівників у складних соціальних обставинах.

Емпірична частина дослідження реалізується поетапно. Початковий етап охоплює теоретико-аналітичний огляд наукової літератури, що дозволив сформулювати загальні методологічні засади, визначити ключові поняття, релевантні для дослідження (стрес, адаптація, продуктивність, соціальна підтримка, мотивація, технострес), та окреслити підходи до їх емпіричного вимірювання. На цьому етапі здійснюється синтез зарубіжних і вітчизняних джерел, зокрема з урахуванням контексту війни як унікального соціально-психологічного чинника. Другий етап — методологічне проектування — включає формулювання гіпотез, розробку інструментарію (анкети, шкали, опитувальники), визначення критеріїв вибірки (ІТ-фахівці, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану), а також етичне забезпечення

дослідження. Особливу увагу на цьому етапі приділено доступності та безпечності процедури збору даних для респондентів.

Основний емпіричний етап передбачає безпосередній збір даних шляхом онлайн-опитування, що дозволило отримати кількісну інформацію про емоційний стан, рівень стресу, адаптаційні труднощі, соціальну підтримку, ізоляцію, продуктивність, технострес і мотивацію. Після цього здійснюється обробка отриманих даних із використанням статистичних методів — описової статистики, кореляційного та регресійного аналізу, що дає змогу виявити значущі взаємозв'язки між змінними та визначити провідні предиктори стресу й продуктивності. Заключний етап — інтерпретаційно-аналітичний — полягає в осмисленні результатів, порівнянні їх з попередніми дослідженнями, формулюванні висновків і розробці рекомендацій для ІТ-компаній, HR-відділів і фахівців із психологічної підтримки.

Отже, структура дослідження відповідає його меті та забезпечує логічну послідовність переходу від теоретичного обґрунтування до практичної реалізації й формулювання висновків. .

У результаті формулювання гіпотез визначено, що віддалена праця ІТ-фахівців під час воєнного стану призводить до підвищеного стресу, що негативно впливає на їх емоційний стан та продуктивність. Важливим аспектом є взаємодія цих факторів із зовнішніми умовами війни та внутрішніми адаптаційними труднощами, які супроводжують перехід до віддаленої роботи.

Завдання та етапи дослідження визначено таким чином, щоб забезпечити всебічне оцінювання цих аспектів за допомогою відповідних методик. Подальше виконання дослідження дозволить отримати конкретні дані, що дозволять не тільки підтвердити чи спростувати запропоновані гіпотези, але й поглибити розуміння психологічних процесів адаптації у віддаленому форматі роботи в умовах кризи.

2.2. Опис вибірки та загальні характеристики респондентів

У дослідженні взяли участь 51 респондент, які професійно задіяні в галузі інформаційних технологій і мають досвід роботи в дистанційному форматі під час воєнного стану в Україні. Формування вибірки здійснювалося за методом самовідбору (self-selection sampling), що є доцільним у випадках, коли доступ до генеральної сукупності є обмеженим, а метою дослідження є вивчення індивідуального суб'єктивного досвіду представників певної професійної групи. Такий підхід дозволяє отримати емпіричні дані від осіб, які мають внутрішню мотивацію до участі в науковому дослідженні та здатні рефлексувати власний психологічний стан і досвід у професійному контексті.

Розповсюдження опитувальника відбувалося шляхом таргетованої дистрибуції через професійні IT-спільноти (тематичні канали в Telegram, LinkedIn, Slack), а також через особисті контакти дослідниці та метод снігової кулі (peer-to-peer referrals), коли респонденти рекомендували опитування своїм колегам. Така стратегія забезпечила релевантність вибірки досліджуваних проблематиці, зокрема — залучення респондентів, які активно працюють у галузі, знайомі з її специфікою та безпосередньо переживають виклики, пов'язані з віддаленою роботою в умовах війни.

Участь у дослідженні була добровільною, анонімною та не передбачала жодної матеріальної винагороди, що унеможливлює спотворення відповідей через зовнішні стимули. Вступна частина онлайн-опитувальника містила текст інформованої згоди, в якому респондентів було поінформовано про мету дослідження, умови участі, а також про їхнє право відмовитися від заповнення анкети на будь-якому етапі без жодних наслідків. Це відповідає етичним стандартам проведення емпіричних досліджень у галузі психології, зокрема принципам анонімності, конфіденційності, добровільності участі та поваги до автономії респондентів.

Застосований підхід до формування вибірки, способи рекрутингу учасників та дотримання етичних процедур дозволяють вважати зібрані дані достатньо достовірними, релевантними та придатними для якісного аналізу психологічних особливостей дистанційної професійної діяльності в ІТ-сфері в умовах соціальної нестабільності.

Гендерна структура вибірки відображає сучасні трансформації у складі працівників ІТ-сфери. Зокрема, 45,1% респондентів ($n = 23$) ідентифікували себе як жінки, 52,9% ($n = 27$) — як чоловіки, тоді як 2% ($n = 1$) обрали варіант «волю не відповідати». Ці дані подано на рис. А.1 (додаток А).

Такий розподіл свідчить про поступову зміну гендерних диспропорцій в ІТ-галузі, яка історично асоціювалася з чоловічою домінантністю. Згідно з актуальними світовими трендами, зростає залучення жінок у технічні професії, що можна інтерпретувати як позитивну динаміку інклюзії, зумовлену розвитком гендерно чутливої кадрової політики та підтримкою професійної реалізації жінок у STEM-напрямах

Аналіз вікового складу респондентів свідчить про превалювання молодших вікових груп серед працівників ІТ-сфери. Зокрема, найбільшу частку вибірки склали особи віком 24–30 років — 43,1%, що відповідає періоду професійної активності та кар'єрного зростання. Учасники віком 18–24 роки становили 37,3%, що може свідчити про ранній старт кар'єри в галузі ІТ. Вікова категорія 30–36 років охоплює 17% респондентів, тоді як осіб віком 47 років і старше було лише 2%. Віковий розподіл респондентів зображено на рис. А.2 (додаток А).

Такий розподіл узгоджується з актуальними демографічними тенденціями в ІТ-секторі, де спостерігається домінування молодих фахівців, обумовлене швидким оновленням технологій, гнучкими форматами навчання та високим попитом на фахівців без обов'язкової тривалої кар'єрної історії.

Щодо професійного стажу учасників опитування у сфері інформаційних технологій, аналіз показав наявність широкого спектра досвіду. Зокрема, 15,7% респондентів мають досвід роботи в ІТ менше одного року, що дозволяє охопити перспективу фахівців, які лише розпочинають свою професійну діяльність у складних умовах воєнного часу. Найбільшу частку — 39,2% — становлять фахівці з досвідом від 1 до 3 років, тобто молоді спеціалісти, які вже адаптувалися до галузевих реалій, проте все ще перебувають на етапі професійного становлення. Досвідченіші учасники, які мають стаж від 3 до 5 років, складають 33,3%, що свідчить про вагоме представництво стабільно інтегрованих у професійну діяльність ІТ-фахівців. Найменшу частку вибірки — 11,8% — склали респонденти з досвідом понад 5 років. Візуалізація цих даних подана на рис. А.3 (додаток А).

Така структура дає змогу відобразити вплив різних етапів професійного розвитку на емоційне благополуччя, мотивацію та рівень адаптації до роботи в умовах війни.

Усі респонденти дослідження здійснюють свою професійну діяльність у дистанційному або гібридному форматі, що є особливо релевантним в контексті аналізу психологічних особливостей праці в умовах воєнного стану. Зокрема, 62,7% ($n = 32$) учасників працюють виключно віддалено, що передбачає повну відсутність фізичної присутності в офісі та максимальну залежність від цифрових каналів комунікації. Інші 37,3% ($n = 19$) обрали гібридний формат роботи, який поєднує елементи дистанційної взаємодії з періодичними відвідуваннями офісу. Відповідну діаграму представлено на рис. А.4 (додаток А).

Така структура вибірки дозволяє здійснити порівняльний аналіз впливу різних організаційних форматів на рівень емоційного виснаження, адаптаційні механізми та суб'єктивне відчуття соціальної підтримки працівників ІТ-сфери.

Аналіз географічного розташування учасників дослідження дозволяє окреслити просторовий контекст їхньої професійної діяльності в умовах війни. Переважна більшість респондентів (88,2%, $n = 45$) проживає в регіонах України, які не наближені до зони активних бойових дій та не є тимчасово окупованими. Частка тих, хто мешкає в регіонах, що межують із зоною бойових дій або тимчасово окуповані, становить 5,9% ($n = 3$). Ще 3,9% ($n = 2$) перебувають за межами України, а 2% ($n = 1$) респондентів обрали відповідь «важко відповісти». Географічний розподіл подано на рис. А.5 (додаток А).

Такий розподіл дозволяє зробити висновки про те, що більшість опитаних працює в умовно безпечних регіонах, що, однак, не виключає впливу воєнного контексту на їхній психологічний стан. Водночас наявність респондентів із прифронтових територій або тих, хто перебуває за кордоном, забезпечує можливість порівняльного аналізу впливу безпосередньої близькості до зони бойових дій або досвіду евакуації на рівень стресу, тривожності та адаптаційні процеси працівників ІТ-сфери.

Таким чином, вибірка дослідження є репрезентативною для аналізу психологічних особливостей дистанційної професійної діяльності в умовах війни. Вона включає ІТ-фахівців різного віку та гендеру, з різним рівнем досвіду роботи в галузі, що дозволяє виявити вплив як особистісних, так і професійних чинників на психоемоційний стан. Варіативність формату зайнятості (дистанційний та гібридний) відкриває можливість порівняльного аналізу адаптації та мотивації працівників залежно від умов організації праці. Такий комплексний підхід забезпечує наукову обґрунтованість та аналітичну глибину подальших висновків дослідження.

2.3. Методики дослідження: інструменти вимірювання емоційного стану, мотивації, адаптації, соціальної підтримки

У межах даного дослідження було здійснено ретельний добір психологічних інструментів, що дозволяють всебічно оцінити основні психоемоційні та соціальні аспекти професійної діяльності ІТ-фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану. Обрані методики характеризуються високими психометричними показниками, валідністю в міжкультурному контексті, доведеною ефективністю у дослідженнях кризових ситуацій та адаптованістю до онлайн-формату збору даних. Комплексне використання цих інструментів забезпечує можливість багатовимірного аналізу психологічного стану респондентів і виявлення ключових факторів, що впливають на їхню професійну адаптацію.

Емпіричне дослідження здійснювалося за допомогою анкетування, що охоплює чотири тематичних блоки. Кожен блок спрямований на вимірювання окремого психологічного виміру, що дозволяє проаналізувати як окремі показники, так і їхні взаємозв'язки в умовах дистанційної праці в період суспільної нестабільності.

Перший блок стосується оцінки емоційного стану та побудований на основі скороченої версії шкали депресії, тривожності та стресу DASS-21 [31, с.12-16]. У межах цього дослідження застосовано адаптований варіант шкали, що включає 14 тверджень, які репрезентують ключові симптоми трьох негативних емоційних станів. Методика базується на когнітивно-поведінковій парадигмі та широко використовується для моніторингу психоемоційного стану в кризових ситуаціях, зокрема при вивченні наслідків травматичного досвіду, вигорання, тривалого стресу. DASS-21 дозволяє диференційовано аналізувати різні компоненти психоемоційного неблагополуччя, що є її важливою перевагою порівняно з інтегральними шкалами. Респонденти оцінюють кожне твердження за чотирибальною шкалою (0–3), що дозволяє кількісно оцінити рівень негативного емоційного навантаження. Методика демонструє високу

надійність та конструктну валідність (α Кронбаха > 0.85). Повний перелік тверджень наведено в додатку Б (Б.1).

Другий блок спрямований на вивчення мотиваційних орієнтацій респондентів і ґрунтується на Теорії самовизначення (Self-Determination Theory, SDT), запропонованій Дічі та Райаном [32, с.228-232]. Ця теорія є однією з найвпливовіших сучасних концепцій у психології мотивації. Вона пояснює, що поведінка людини залежить від трьох базових психологічних потреб: автономії, компетентності та пов'язаності з іншими. У межах блоку представлено 10 тверджень, що дозволяють оцінити рівень внутрішньої мотивації (орієнтація на саморозвиток, зацікавленість у завданні), зовнішньої мотивації (орієнтація на винагороду, очікування інших) та амотивації (відсутність мотивації). Респонденти обирають варіант відповіді за п'ятибальною шкалою. Методика дозволяє встановити домінуючі джерела професійної мотивації та простежити їхній взаємозв'язок із факторами стресу й адаптації. Інструмент є надійним у різних соціокультурних умовах і має добру внутрішню узгодженість. Повний текст шкали подано в додатку Б (Б.2).

Третій блок присвячений оцінці адаптації до змінених умов праці. Застосовано авторську шкалу, спеціально розроблену для потреб цього дослідження на основі положень моделі трудового благополуччя [33, с.295-299]. Ця модель розглядає благополуччя не лише як відсутність дистресу, а як наявність енергії, залученості та ефективності. Розроблена шкала включає твердження, що охоплюють такі аспекти, як здатність до саморегуляції, підтримання продуктивності, організація дистанційної праці та подолання зовнішніх викликів. Шкала дозволяє оцінити ефективність адаптаційних стратегій, які застосовують ІТ-фахівці в умовах війни. Відповіді оцінюються за п'ятибальною шкалою. Методика має добру змістовну валідність, оскільки її структура враховує специфіку віддаленої праці в умовах кризи. Повна версія шкали наведена в додатку Б (Б.3).

Четвертий блок вимірює сприйнятий рівень соціальної підтримки за допомогою шкали MSPSS [34, с.32-25]. Цей інструмент охоплює 12 тверджень і дозволяє оцінити суб'єктивне відчуття підтримки з боку родини, друзів і колег. Шкала побудована відповідно до концепції соціального капіталу, де підтримка розглядається як ресурс, що посилює здатність індивіда справлятися зі стресом. Відповіді фіксуються за п'ятибальною шкалою. MSPSS є міжкультурно валідованою та широко використовується в дослідженнях, що стосуються соціального функціонування, ментального здоров'я та стресостійкості. Вона відзначається високою внутрішньою узгодженістю (α Кронбаха = 0.88–0.92). Повна шкала наведена у додатку Б (Б.4).

Сукупність обраних методик дозволяє комплексно охопити різні виміри психологічного функціонування особистості в умовах віддаленої праці та соціального напруження. Інтеграція результатів, отриманих за допомогою цих інструментів, забезпечує можливість виявлення як загальних тенденцій, так і індивідуальних відмінностей у психологічному стані, рівні мотивації, адаптаційних ресурсах та соціальній підтримці серед фахівців ІТ-сфери. Це, у свою чергу, відкриває можливості для побудови психопрофілактичних програм, спрямованих на підтримку ментального здоров'я та підвищення продуктивності в умовах високої невизначеності.

Таким чином, застосовані методики не лише відповідають меті дослідження, а й дозволяють сформувати емпіричну базу для глибокого аналізу психологічних механізмів адаптації та професійного функціонування в умовах віддаленої праці під час воєнного конфлікту. Їх використання створює надійне підґрунтя для подальшої інтерпретації отриманих результатів, формулювання практичних рекомендацій та розробки програм психологічної підтримки для ІТ-фахівців в умовах кризи.

2.4. Оцінка психометричних характеристик обраних методик

Психометричні характеристики дослідницьких інструментів є критичним елементом наукової достовірності емпіричного дослідження. Для забезпечення надійності, валідності та репрезентативності результатів, у межах даного дослідження були відібрані лише ті методики, які мають перевірені психометричні властивості та широко використовуються у міжнародних дослідженнях, зокрема — в умовах стресу, кризи, професійного вигорання та соціальної ізоляції.

Першою методикою є шкала DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scales – 21), розроблена Пітером і Сильвією Ловібондами. Цей інструмент є скороченою версією шкали DASS-42, зосередженої на вимірюванні трьох основних емоційних станів — депресії, тривожності та стресу. DASS-21 відзначається високим рівнем внутрішньої узгодженості підшкал: α Кронбаха зазвичай перевищує 0.85, що свідчить про її надійність [31, с.12-14]. Конструктна валідність шкали підтверджена численними дослідженнями, а факторна структура стабільно відтворюється в різних культурах. DASS-21 продемонструвала надійність у дослідженнях із широким спектром цільових груп — від студентів до працівників критичних інфраструктур.

Шкала також адаптована для використання в онлайн-форматі, демонструє високу чутливість до змін емоційного стану респондентів та не перевантажує учасників опитування, що робить її ідеальною для дослідження психоемоційного стану IT-фахівців, які працюють у складному середовищі.

Другою є шкала мотивації, побудована на основі Теорії самовизначення (Self-Determination Theory, SDT) авторства Е. Дічі та Р. Райана. SDT є сучасною теоретичною парадигмою, яка охоплює як внутрішню, так і зовнішню мотивацію, а також амотивацію. Шкала демонструє високі психометричні показники: внутрішня узгодженість підшкал варіюється в межах $\alpha = 0.70\text{--}0.89$, що вказує на достатній рівень надійності. Валідність шкали була підтверджена

за допомогою багатьох крос-культурних досліджень, а її факторна структура узгоджується з базовими концептами SDT [32, с.230-234].

У практичному вимірі шкала дозволяє виявити глибинні джерела професійної мотивації, що є особливо важливим у стресових умовах, коли відбувається переоцінка особистих і професійних цінностей. Надійність інструменту для ІТ-сфери підтверджується дослідженнями, де вивчалась роль автономії та внутрішньої мотивації в успішному функціонуванні команд у дистанційному режимі.

Третя методика — модифікована шкала адаптації до змінених умов праці — була створена спеціально в межах цього дослідження на основі теоретичної моделі трудового благополуччя. Вона охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти адаптації до віддаленої праці в умовах війни. Психометрична оцінка шкали здійснювалася на етапі пілотного тестування, у межах якого перевірялась зрозумілість інструкцій, семантична точність формулювань, логіка побудови тверджень і варіативність відповідей [33, с.298-301].

За результатами попереднього аналізу, шкала продемонструвала належну змістовну валідність: усі пункти відповідали теоретичним конструктам адаптаційної здатності. Надійність шкали буде оцінено в основному масиві даних через розрахунок коефіцієнта α Кронбаха. Попередні обрахунки засвідчили очікувану внутрішню узгодженість ($\alpha > 0.80$), що свідчить про потенційну стабільність шкали. Особливу увагу приділено контекстуальній валідності — усі твердження розроблено з урахуванням реалій дистанційної праці в умовах воєнного стану, енергетичної нестабільності, змін графіка та інформаційного перевантаження.

Четверта методика — шкала сприйнятої соціальної підтримки (MSPSS), розроблена Зіметом та співавторами, — є широко валідованим інструментом, який охоплює три джерела підтримки: родина, друзі та значущі інші.

Внутрішня узгодженість шкали становить α Кронбаха від 0.88 до 0.92, що свідчить про її високу надійність [34, с.35-38]. Валідність MSPSS підтверджена у понад 30 культурах, включно з Україною, де інструмент був успішно використаний у дослідженнях студентської, клінічної та робочої вибірок. Шкала демонструє високу чутливість до змін у соціальному контексті, а також дозволяє виявити як підтримувальні ресурси, так і потенційний соціальний вакуум. Її універсальність, економічність та адаптивність до онлайн-формату роблять її ефективним інструментом у контексті досліджень соціальної ізоляції та підтримки в умовах війни.

Порівняльне зображення рівнів внутрішньої узгодженості методик представлено на рисунку В1 (додаток В).

Таким чином, аналіз психометричних характеристик обраних методик підтверджує їхню наукову придатність для дослідження психологічного функціонування фахівців ІТ-сфери в умовах дистанційної праці під час війни. Високі показники внутрішньої узгодженості, конструктної та контекстуальної валідності, а також адаптованість до онлайн-формату забезпечують надійність і достовірність результатів. Сукупність цих характеристик створює надійне підґрунтя для формування обґрунтованих висновків і розробки практичних рекомендацій щодо підтримки ментального здоров'я та професійної ефективності в умовах соціальної нестабільності.

2.5. Обґрунтування доцільності використання обраного інструментарію

Вибір інструментарію для дослідження психологічних особливостей дистанційної професійної діяльності ІТ-фахівців в умовах війни був зумовлений як теоретичними, так і практичними чинниками. Основною метою дослідження є комплексна оцінка емоційного стану, мотиваційних процесів, рівня адаптації та сприйнятої соціальної підтримки працівників, що працюють у дистанційному форматі в умовах соціальної та безпекової нестабільності. Тому особливе значення має добір інструментів, які є чутливими до кризового контексту, методологічно обґрунтованими, психометрично надійними та зручними для застосування в онлайн-дослідженнях.

По-перше, усі обрані методики — DASS-21, мотиваційна шкала на основі SDT, MSPSS та авторська шкала адаптації — дозволяють фіксувати зміни у психоемоційному стані, рівні мотивації, адаптивності та соціальних зв'язках респондентів, що є критично важливими у ситуації хронічного стресу. У воєнних умовах, де фактори тривоги, нестабільності та втоми є постійними, саме ці аспекти психологічного функціонування потребують найбільшої уваги з боку дослідників, керівництва компаній, HR-фахівців та практичних психологів.

По-друге, шкала DASS-21 має високу чутливість до емоційних змін, зокрема в умовах психосоціального навантаження. Її адаптації використовувались у численних дослідженнях наслідків пандемії COVID-19, бойових дій, стихійних лих і посттравматичних розладів, що підтверджує її адекватність для кризових контекстів. Вона дозволяє виявити не лише загальний рівень дистресу, а й специфічні симптоми, які можуть свідчити про ризик емоційного вигорання або погіршення психічного здоров'я. Зручність використання в онлайн-форматі робить шкалу придатною для широкого застосування в умовах віддаленої роботи.

По-третє, шкала мотивації, заснована на теорії самовизначення (SDT), дозволяє розкрити структуру професійної мотивації в умовах кризи. Особливо актуальною є її здатність диференціювати внутрішню мотивацію (змістовна залученість, інтерес до роботи), зовнішню регуляцію (матеріальні стимули, соціальний тиск) та амотивацію (втрата сенсу діяльності). Це дає змогу глибше проаналізувати, як змінюються джерела мотивації у працівників під впливом невизначеності, загроз і втрати стабільності. Отримані дані можуть бути застосовані для створення стратегій підтримки персоналу, збереження залученості та попередження професійного вигорання.

Четвертим аргументом є розробка адаптованої шкали оцінки здатності до адаптації до нових умов праці, що базується на сучасних моделях професійного функціонування (Job Demands–Resources Model). Методика відображає важливі контекстуальні особливості українських реалій: часті тривоги, обстріли, переміщення, нестабільність графіку. Вона дозволяє не лише зафіксувати наявні адаптаційні ресурси (самодисципліна, емоційна стійкість, гнучкість), а й виявити чинники ризику — зниження концентрації, нестача підтримки, високий рівень техностресу.

Останній компонент — шкала сприйнятої соціальної підтримки (MSPSS) — є надійним інструментом для вивчення суб'єктивного відчуття приналежності та взаємодії з соціальним середовищем. У контексті дистанційної праці та зростаючої ізоляції цей інструмент дозволяє кількісно оцінити, наскільки працівник відчуває підтримку з боку родини, друзів і колег. Соціальна підтримка є ключовим буфером від стресу, який забезпечує психічну стабільність, сприяє продуктивності та знижує ризики емоційного вигорання. Саме тому включення MSPSS в опитувальник є критично важливим для повноцінного розуміння ресурсів респондентів.

Синхронне використання чотирьох методик у структурі єдиного опитувальника дозволяє не лише отримати цілісне уявлення про психоемоційний стан респондентів, а й дослідити взаємозв'язки між окремими

психологічними змінними: наприклад, як рівень мотивації корелює з рівнем стресу; чи підвищується адаптивність за наявності соціальної підтримки; як емоційний стан впливає на мотивацію та навпаки. Такий інтегративний підхід дозволяє сформувати комплексну картину психологічного функціонування працівників у надзвичайних умовах.

Таким чином, обраний інструментарій відповідає критеріям наукової обґрунтованості, релевантності до досліджуваного контексту та зручності у застосуванні. Його використання сприятиме отриманню валідних і надійних даних, які можуть бути використані для формулювання емпірично підтверджених висновків і розробки практичних рекомендацій для збереження психічного здоров'я, покращення мотивації, підвищення стресостійкості та ефективності праці ІТ-фахівців в умовах війни.

Висновки до Розділу 2

Другий розділ був присвячений розробці та обґрунтуванню методологічного підходу до дослідження психологічних аспектів дистанційної діяльності ІТ-фахівців в умовах війни. На основі теоретичних засад визначено загальну дослідницьку стратегію, яка передбачала комбіноване застосування якісних і кількісних методів психологічного аналізу.

Уточнено логіку побудови емпіричного дослідження: сформульовано гіпотезу, окреслено мету й завдання, а також описано послідовність етапів дослідницької роботи. Надано характеристику вибірки — з урахуванням професійної специфіки, вікових та регіональних параметрів, що дозволяє говорити про релевантність отриманих даних до обраного об'єкта дослідження.

Здійснено обґрунтований вибір методик, спрямованих на вимірювання ключових психологічних змінних: емоційного стану, мотиваційних установок, адаптаційних стратегій та соціальної підтримки. Проведено оцінку їхніх психометричних показників, що підтвердило наукову доцільність та надійність інструментарію для роботи з цільовою аудиторією.

Крім того, аргументовано використання статистичних методів аналізу даних, які дозволяють виявити не лише рівневі характеристики, а й міжпараметричні зв'язки, що є критично важливим для перевірки гіпотези та подальшої інтерпретації результатів.

Таким чином, у межах другого розділу було створено цілісну методологічну модель дослідження, яка поєднує наукову обґрунтованість, практичну застосовність та відкриває можливість для глибокого аналізу емпіричних даних.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

3.1. Аналіз емоційного стану, мотивації та продуктивності працівників ІТ-сфери під час дистанційної роботи в умовах війни

Війна в Україні стала не лише гуманітарною та безпековою катастрофою, а й значно трансформували трудову діяльність громадян. Особливо це стосується представників ІТ-сфери, які мають технічну можливість продовжувати свою професійну діяльність у дистанційному форматі, часто перебуваючи у відносно безпечних регіонах України чи за її межами. Водночас, віддалена робота в умовах підвищеного стресу, вимушених переміщень, зменшення соціальної взаємодії та інформаційної нестабільності створює складне психологічне поле для фахівця. В цих умовах стає надзвичайно важливим розуміння того, як змінюється емоційний стан, рівень мотивації та продуктивність професійної діяльності.

У ході дослідження, проведеного серед представників ІТ-сфери, проаналізовано три основні аспекти психологічного функціонування: емоційний стан, мотиваційна сфера та продуктивність у професійній діяльності під час дистанційної роботи в умовах війни. Вибірка включала як тих, хто залишився в Україні, так і тих, хто змушений був переміститися. Значна частина респондентів працює повний робочий день у форматі повної віддаленості.

Аналіз емоційного стану здійснювався за допомогою шкальних питань, які відображали рівень напруження, нервозності, відчуття ізольованості та доступності соціальної підтримки. Більшість опитаних (понад 60%) повідомили, що не відчувають високого рівня тривожності: відповіді на твердження «Я відчував/відчувала напруження або нервозність» здебільшого були в межах 0–1 бала (див. Додаток Г, Рис. Г1). Це може свідчити як про

адаптивність респондентів, так і про сформовані внутрішні стратегії психологічного захисту.

Разом із тим, близько 25% учасників продемонстрували підвищену емоційну чутливість — серед них спостерігалось часте відчуття тривожності, втоми та напруження. Особливо це стосувалося респондентів, які не мають постійного місця проживання або перебувають у статусі тимчасово безробітних. Дані корелюють із сучасними дослідженнями у сфері травматичного досвіду та психологічної стабільності, які вказують на те, що нестабільність побутових умов значно підвищує рівень емоційного виснаження [35].

Наявність соціальної підтримки є важливим буфером впливу стресових факторів. У нашому дослідженні до 93% респондентів повністю або скоріше погодилися з твердженнями «У мене є люди, які мене підтримують» (див. Додаток Г, Рис. Г2) та «Я можу звернутися до друзів, коли потребую допомоги» (див. Додаток Г, Рис. Г3) . Така тенденція підтверджує захисну роль соціального оточення для стабілізації емоційного фону. Проте близько 13% опитаних повідомили про відчуття соціальної ізоляції, що може бути маркером зниження рівня включеності у соціальну комунікацію та вказує на ризик формування симптомів емоційного вигорання (див. Додаток Г, Рис. Г4).

Рівень мотивації в умовах війни та дистанційного режиму залежить від низки чинників — передусім від ясності професійних завдань, відчуття цінності своєї праці та наявності підтримки з боку колег і керівництва. Респонденти у переважній більшості позитивно оцінили власну включеність у професійну діяльність: понад 75% повністю або скоріше погодилися з твердженням «Я маю чітке розуміння своїх робочих обов'язків» (див. Додаток Г, Рис. Г5). Це свідчить про чітке структурування робочого процесу в ІТ-компаніях, що дозволяє працівникам ефективно виконувати свої завдання навіть у змінених умовах.

Командна підтримка, як вияв мотиваційного клімату, також отримала високі оцінки — майже 75% респондентів повідомили, що отримують допомогу та підтримку від колег (див. Додаток Г, Рис. Г6). Разом із тим, твердження «Я відчуваю соціальне дистанціювання від своєї команди через відсутність живої комунікації» отримало оцінку 3 або вище в понад 50% випадків (див. Додаток Г, Рис. Г7). Це може свідчити про поступове ослаблення командного духу та необхідність впровадження заходів, спрямованих на підтримку неформальної комунікації (онлайн-зустрічі, менторські сесії, командні ретроспективи).

У мотиваційній площині також варто звернути увагу на роль ціннісної орієнтації працівника. Частина респондентів відзначили, що виконання професійних обов'язків дає відчуття стабільності, можливості бути корисним суспільству та підтримувати економіку країни. Такий ціннісний контекст позитивно впливає на внутрішню мотивацію, що узгоджується з теорією самодетермінації [32].

Суб'єктивна оцінка продуктивності працівників ІТ-сфери показала неоднозначні результати. З одного боку, 65% (йдеться про твердження 3 «Важко сказати / Частково згоден(-на)» або вище) респондентів вважають, що дистанційна робота ніяк не впливає на їхню продуктивність (див. Додаток Г, Рис. Г8). З іншого боку, близько 20% респондентів повідомили про зниження рівня концентрації, втрату ефективності та складнощі з дотриманням балансу між роботою та особистим життям. Значна частина таких відповідей спостерігалася серед тих, хто повідомив про соціальну ізоляцію або нестачу командної підтримки. Таким чином, можна припустити наявність зв'язку між емоційною включеністю, соціальною підтримкою та продуктивністю. Дистанційний формат потребує від працівника високого рівня саморегуляції, що не завжди є можливим у кризових умовах.

Також було проаналізовано сприйняття впливу війни на професійну діяльність: близько 40% респондентів вважають, що війна знижує їхню продуктивність, хоча інші або не погоджуються з цим твердженням, або

вагаються у відповіді (див. Додаток Г, Рис. Г9) . Це свідчить про поляризацію сприйняття, яке значною мірою залежить від індивідуального досвіду, місця проживання, стабільності умов роботи та доступу до соціальної підтримки.

Загальний аналіз результатів дослідження дозволяє зробити висновок, що попри складні обставини, більшість працівників ІТ-сфери демонструють адаптивність, психологічну стійкість та високий рівень професійної включеності. Емоційний стан респондентів загалом є стабільним, хоча наявні ознаки втоми, соціальної ізоляції та ризику емоційного вигорання у частини учасників. Мотиваційна сфера залишається відносно сильною завдяки чіткій організації праці та соціальній підтримці з боку колег. Щодо продуктивності — вона в більшості випадків не знизилася, проте її рівень прямо залежить від психологічного стану та рівня соціального включення працівника.

Ці результати підтверджують необхідність системної психологічної підтримки для фахівців, зокрема запровадження програм ментального здоров'я, створення можливостей для неформального спілкування в командах та розвитку внутрішньої культури турботи. Для ІТ-компаній в умовах війни важливо не лише зберігати ефективність, а й підтримувати добробут своїх співробітників як стратегічний ресурс організаційної стійкості.

3.2. Дослідження адаптаційних стратегій та ролі соціальної підтримки

У цьому підрозділі представлено результати дослідження адаптаційних стратегій ІТ-фахівців до умов дистанційної роботи під час війни, а також проаналізовано роль соціальної підтримки в цьому процесі. Отримані дані дозволяють охарактеризувати як індивідуальні підходи до збереження ефективності, так і міжособистісні фактори, що сприяють адаптації.

Аналіз відповідей респондентів щодо здатності адаптувати свій робочий графік до нових умов дистанційної роботи в умовах воєнного часу засвідчив наявність як позитивних тенденцій, так і певних труднощів, притаманних цьому процесу. Зокрема, 52,9% опитаних обрали варіанти відповіді "скоріше згоден" або "повністю згоден" з твердженням, що їм вдалося адаптувати свій робочий графік до нових реалій (див. Додаток Г, Рис. Г1). Цей показник свідчить про наявність достатнього рівня гнучкості та саморегуляції у понад половини учасників дослідження, що дозволяє їм ефективно організовувати свій робочий день у нових умовах.

Водночас 35,3% респондентів вказали на невизначеність або коливання щодо цього твердження, обравши варіант "важко відповісти", "скоріше не згоден" або "повністю не згоден". Такий рівень нерішучості або незгоди може бути індикатором дезадаптаційних проявів, зумовлених як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками. Серед зовнішніх чинників можуть виступати нестабільна безпекова ситуація, перебої з електроенергією чи зв'язком, а також наявність додаткових обов'язків у домашньому середовищі (зокрема догляд за родичами або дітьми, побутові труднощі тощо). Внутрішні чинники можуть включати знижений рівень мотивації, підвищену тривожність, порушення сну та інші психоемоційні наслідки впливу війни.

Ці дані свідчать про гетерогенність у рівнях адаптації серед ІТ-фахівців, що, вірогідно, зумовлена як особистісними особливостями, так і

контекстуальними умовами їх життєвої ситуації. Це підкреслює необхідність диференційованого підходу до організації підтримки працівників, який враховуватиме індивідуальні запити та можливості.

Збереження належного рівня продуктивності професійної діяльності в умовах триваючих бойових дій постає як серйозне психологічне та організаційне випробування для працівників ІТ-сфери. Згідно з результатами опитування, лише 47,1% респондентів погодилися з твердженням, що їм вдається зберігати продуктивність навіть у ситуаціях, коли поблизу відбуваються події, безпосередньо пов'язані з війною (див. Додаток Г, Рис. Г2) . Цей показник демонструє, що менше половини учасників дослідження змогли мобілізувати свої внутрішні ресурси та зберегти стабільну професійну ефективність попри зовнішні стресогенні обставини.

Разом із тим, 19,6% респондентів прямо не погодилися з таким твердженням, що може свідчити про зниження когнітивних і мотиваційних ресурсів під впливом воєнних факторів, а також про підвищену емоційну вразливість або виснаження. Ще 33,3% опитаних обрали нейтральну позицію (тобто "важко відповісти" або "частково згоден / не згоден"), що може вказувати на нестійкість продуктивності або її ситуативний характер — залежно від інтенсивності подій, емоційного стану або наявних механізмів психологічного захисту.

Отримані результати засвідчують, що умови воєнного стану чинять істотний вплив на здатність до зосередженої, продуктивної праці, і цей вплив не є уніфікованим — він значною мірою залежить від індивідуальних стратегій подолання стресу, соціальної підтримки, психологічної стійкості, а також організаційних умов роботи (гнучкість графіку, рівень довіри в команді тощо). Врахування цих аспектів є критично важливим при розробці програм підтримки ментального здоров'я та забезпечення сталої продуктивності працівників у кризових умовах.

Здатність ефективно перемикатися між робочими завданнями та особистим життям є однією з ключових адаптаційних компетенцій, особливо в умовах дистанційної професійної діяльності під час воєнного стану. Ця навичка прямо пов'язана із збереженням психоемоційного балансу, профілактикою професійного вигорання та підтриманням стабільної мотивації до праці. Відповідно до результатів опитування, половина респондентів (50,9%) вважають, що їм вдається ефективно перемикатися між роботою та особистим життям, що може свідчити про наявність сформованих стратегій тайм-менеджменту, емоційної саморегуляції та достатнього рівня самодисципліни (див. Додаток Г, Рис. Г3).

Водночас 29,4% опитаних обрали нейтральну позицію, не змогли чітко визначитися із відповіддю, що, ймовірно, вказує на розмитість меж між професійною та особистою сферами, характерну для дистанційного формату роботи, особливо в умовах хронічного стресу. Відсутність фізичного поділу між робочим середовищем і простором для відпочинку, зміщення графіків, а також постійне тло тривожності через воєнні події — усе це сприяє стиранню межі між “роботою” і “домом”, що може мати як короткотермінові, так і довготермінові негативні наслідки для психічного здоров'я.

Результати дослідження свідчать про неоднорідність досвіду перемикання між роботою й особистим життям серед представників ІТ-сфери, що зумовлює потребу у цілеспрямованій підтримці працівників щодо формування гігієни дистанційної праці, чіткішого структурування робочого часу та розвитку навичок психологічного розмежування професійного й особистого.

Стресостійкість виступає критично важливою характеристикою професійного функціонування в умовах воєнного стану, особливо для працівників ІТ-сфери, які продовжують виконувати робочі обов'язки у стані

хронічного стресу або в безпосередній близькості до зон бойових дій. За результатами опитування, 66,7% респондентів зазначили, що продовжують виконувати завдання навіть у стані тривоги або стресу, що свідчить про високий рівень професійної відповідальності, мотивації та адаптивності до умов підвищеної емоційної напруги (див. Додаток Г, Рис. Г4). Така здатність зберігати працездатність попри внутрішню напругу може бути результатом особистісної зрілості, сформованих копінг-стратегій або підтримуваного відчуття професійної місії.

Водночас 27,5% опитаних обрали нейтральну позицію, не зумівши однозначно відповісти на поставлене запитання. Така невизначеність може бути індикатором латентного або епізодичного емоційного виснаження, труднощів із самоусвідомленням власного психоемоційного стану або нестабільності адаптаційних механізмів. Варто зазначити, що в умовах тривалого стресу навіть особи з високим рівнем стресостійкості можуть демонструвати ознаки емоційного виснаження, що потребує відповідної психологічної підтримки.

Отримані дані вказують на відносно високий рівень стресостійкості серед опитаних, однак майже третина респондентів демонструє потенційні ознаки нестабільності емоційного стану, що є підставою для подальшого дослідження механізмів психологічного захисту, копіngu та потреб у підтримці серед ІТ-фахівців в умовах війни.

Організація ефективного домашнього робочого простору є одним із ключових компонентів адаптації до умов дистанційної професійної діяльності, особливо в контексті війни, коли зовнішні обставини можуть бути нестабільними або травматичними. За результатами дослідження, 51% респондентів повідомили, що їм вдалося облаштувати сприятливе середовище для роботи вдома, що дозволяє забезпечити достатній рівень концентрації, структурованості та психологічного комфорту (див. Додаток Г, Рис. Г5). Такий показник може свідчити про високий рівень самоменеджменту, а також про доступ до ресурсів, необхідних для ефективної організації робочого місця.

У той же час, 49% респондентів або не погоджуються із цим твердженням, або вагаються у відповіді, що може вказувати на низку проблемних аспектів. Серед них — відсутність стабільного місця проживання, тісні умови, недостатня технічна оснащеність, підвищений рівень тривожності або неможливість відокремлення робочого простору від побутового середовища. Усе це ускладнює виконання професійних обов'язків, підвищує рівень психоемоційного навантаження та створює ризики хронічного стресу або зниження продуктивності.

Таким чином, хоча половина опитаних ІТ-фахівців демонструє здатність до адаптації шляхом ефективного просторового самоорганізування, практично така ж частка респондентів потребує додаткової підтримки, що може включати як психологічне консультування, так і матеріальне забезпечення або рекомендації щодо оптимізації домашнього робочого середовища.

Отримання підтримки з боку команди або керівництва постає як один із визначальних чинників успішної адаптації ІТ-фахівців до умов праці в умовах війни. Результати дослідження засвідчують, що 62,7% респондентів визнали таку підтримку важливою, що свідчить про її вплив на емоційний стан, відчуття безпеки та професійну мотивацію працівників (див. Додаток Г, Рис. Г6). У контексті постійного стресу, загроз фізичній безпеці та змін звичного ритму життя, соціальна підтримка в професійному середовищі відіграє роль буфера, що зменшує негативний вплив зовнішніх обставин.

Значущість міжособистісної взаємодії, як у горизонтальному (колеги), так і вертикальному (керівництво) вимірах, підкреслює важливість налагоджених комунікаційних каналів, прозорості в прийнятті рішень, емпатії та інклюзивності в управлінні персоналом. Така підтримка сприяє формуванню відчуття спільноти та причетності, що, у свою чергу, може підвищити рівень адаптації, зменшити професійне вигорання та підтримати сталість виконання обов'язків.

У межах блоку, присвяченого соціальній підтримці як ресурсу адаптації, результати опитування демонструють переважно високий рівень міжособистісних зв'язків серед ІТ-фахівців в умовах війни. Зокрема, 86,3% респондентів зазначили, що мають у своєму житті людей, на яких можуть покластися (див. Додаток Г, Рис. Г7), а 86,2% повідомили про готовність звертатися по допомогу до друзів (див. Додаток Г, Рис. Г8), що свідчить про наявність стабільної системи особистісної підтримки в кризових ситуаціях.

Крім того, 66,7% учасників опитування вказали на наявність підтримки з боку колег або команди (див. Додаток Г, Рис. Г6), що є індикатором збереження професійної взаємодії та солідарності навіть за умов дистанційної роботи. Такий рівень залученості свідчить про ефективне функціонування неформальних горизонтальних зв'язків, що можуть виступати компенсаторним механізмом в умовах обмеженої соціалізації, зумовленої як війною, так і віддаленим форматом діяльності.

Таким чином, соціальна підтримка, як на особистісному, так і професійному рівнях, виступає важливим фактором стабілізації емоційного стану, зниження рівня тривожності та підвищення стресостійкості працівників у період затяжної кризової ситуації.

Попри віддалений формат професійної діяльності, лише 29,4% респондентів повідомили про наявність відчуття соціального дистанціювання від своєї команди (див. Додаток Г, Рис. Г7). Водночас переважна більшість не поділяє цього досвіду, що дає підстави говорити про успішне налагодження внутрішньокмандної взаємодії та підтримку відчуття залученості у колективне середовище.

Такий показник може бути свідченням ефективного функціонування внутрішніх комунікаційних практик, зокрема регулярного фідбеку, участі в командних мітингах, неформальних онлайн-зустрічей тощо. Відсутність глибокого відчуження навіть в умовах фізичної роз'єднаності вказує на

сформовану культуру підтримки та комунікації, що є важливою складовою адаптивної поведінки в умовах кризи.

Дослідження адаптаційних стратегій та ролі соціальної підтримки у контексті дистанційної роботи ІТ-фахівців під час війни виявило важливі аспекти, що впливають на здатність працівників адаптуватися до нових умов і зберігати професійну ефективність у складних обставинах. Результати показують, що більшість респондентів демонструють достатній рівень гнучкості в організації свого робочого графіка та здатність адаптуватися до нових умов. Однак, існує значна варіативність у рівнях адаптації, що зумовлено як індивідуальними особливостями, так і зовнішніми чинниками, такими як безпекова ситуація або побутові труднощі.

Незважаючи на позитивні тенденції, значна частина респондентів відзначає труднощі в збереженні продуктивності та балансу між роботою та особистим життям, що є наслідком стресових ситуацій, пов'язаних з війною. Адаптація вимагає постійної підтримки з боку як організації, так і соціального оточення. Особливо важливою є роль соціальної підтримки, яку надають колеги, керівництво та близькі люди. Більшість респондентів відзначили наявність такої підтримки, що сприяє збереженню мотивації та емоційного балансу в умовах війни.

Отже, для забезпечення сталості продуктивності та психоемоційного здоров'я ІТ-фахівців в умовах війни необхідно враховувати індивідуальні адаптаційні стратегії, надавати підтримку в організації робочого простору та активно формувати соціальну підтримку в колективі. Врахування цих факторів допоможе знизити рівень стресу, запобігти вигоранню та забезпечити стійкість професійної діяльності у кризових умовах.

3.3. Описова статистика досліджуваних змінних та загальні тенденції

На цьому етапі дослідження було здійснено первинну кількісну обробку емпіричних даних з метою визначення загального психологічного профілю вибірки та виявлення базових характеристик досліджуваних змінних. Описова статистика дозволяє отримати уявлення про розподіл показників у вибірці, визначити середні значення, рівень варіативності та загальні тенденції у сприйнятті стресу, рівні емоційного виснаження, продуктивності, соціальної підтримки та соціальної ізоляції. Цей етап є необхідним для попереднього аналізу структури даних та підготовки до подальших статистичних процедур, зокрема аналізу взаємозв'язків між змінними. У межах підрозділу буде представлено інтерпретацію середніх значень та виявлені патерни, які характеризують психоемоційний стан ІТ-фахівців, що працюють у дистанційному форматі в умовах воєнного стану.

Для загального уявлення про розподіл основних досліджуваних змінних було проведено аналіз описової статистики, результати якого подано в Додатку Д (Таблиця Д1). Цей етап дослідження дав змогу оцінити інтенсивність психоемоційного навантаження, рівень продуктивності, а також характер соціальної взаємодії серед працівників ІТ-сфери, які здійснюють свою професійну діяльність у дистанційному форматі в умовах воєнного стану.

Зокрема, середній рівень суб'єктивно переживаного стресу становить $M = 1.18$ при стандартному відхиленні $SD = 0.68$ за шкалою від 0 до 2. Це вказує на те, що в середньому респонденти рідко або епізодично відчують психологічну напругу, однак у частини вибірки спостерігається виражене відхилення в бік підвищеного стресу, що потребує подальшої уваги. Такий результат свідчить про відносну адаптованість більшості учасників до поточних умов, проте водночас виявляє наявність ризику хронічного емоційного напруження у вразливих групах.

Щодо суб'єктивної продуктивності, було проаналізовано два окремих показники: ефективність у контексті війни та в умовах дистанційного формату. Середній показник продуктивності в умовах воєнного стану (тобто сприйняття того, що бойові дії не впливають істотно на здатність якісно виконувати роботу) становить $M = 2.84$ при $SD = 1.03$ за шкалою від 1 до 5. Це свідчить про помірний рівень згоди з відповідними твердженнями, а отже — усереднену оцінку впливу війни на власну професійну ефективність. Респонденти переважно не вважають, що війна істотно погіршила їхню продуктивність, але й не демонструють одностайної впевненості у власній стійкості.

Оцінка продуктивності в умовах дистанційної роботи була вищою — $M = 3.37$ ($SD = 0.94$), що відповідає нейтрально-позитивному ставленню до ефективності праці в онлайн-режимі. Це може свідчити про те, що для більшості учасників дистанційна робота не є джерелом додаткових труднощів, а в деяких випадках — навіть сприяє збереженню звичного рівня професійного функціонування. Позитивне ставлення до дистанційного формату може бути обумовлене сформованими навичками самоменеджменту, звичною організацією праці в IT-сфері та адаптованими інструментами командної взаємодії.

Окрему увагу було приділено оцінці соціального виміру професійної діяльності. Індекс підтримки з боку команди виявився високим — $M = 4.00$ ($SD = 1.00$), що свідчить про переважно позитивне сприйняття командної взаємодії та наявність психологічно підтримувального середовища. Це є надзвичайно важливим у контексті кризової ситуації, коли соціальна підтримка виступає буфером для подолання наслідків тривалого стресу. Високі оцінки підтримки з боку колег потенційно пов'язані з менш вираженим відчуттям емоційної ізоляції та зниженим рівнем дистресу, що також підтверджується результатами кореляційного аналізу (підрозділ 3.4).

Показник соціальної ізоляції, навпаки, виявився найнижчим серед усіх змінних — $M = 1.59$ ($SD = 1.00$). Це свідчить про відсутність у більшості

учасників вираженого почуття соціального відриву або ізоляції, попри фізичну дистанцію та обмеження живого спілкування. Можна припустити, що учасники змогли успішно адаптуватися до змінених умов комунікації за рахунок цифрових інструментів, онлайн-зустрічей, підтримки з боку команди та внутрішньої готовності до автономного функціонування.

Аналіз описової статистики досліджуваних змінних дозволив окреслити загальний психологічний профіль ІТ-фахівців, які працюють у дистанційному форматі в умовах воєнного стану. Отримані результати свідчать про помірний рівень суб'єктивного стресу та емоційного виснаження серед більшості респондентів, що може вказувати на відносну психологічну адаптованість вибірки до тривалого функціонування у кризовому середовищі. Поряд з цим, варіативність показників демонструє, що певна частина учасників зазнає значного психоемоційного навантаження, що потенційно потребує цільової психологічної підтримки.

Суб'єктивна оцінка продуктивності в умовах воєнного стану була дещо нижчою, ніж продуктивність у дистанційному форматі загалом, що свідчить про вплив зовнішніх соціальних і безпекових факторів на сприйняття власної ефективності. Разом із тим, обидва показники перебувають у межах середніх або позитивних значень, що підтверджує збереження професійної працездатності серед учасників вибірки.

Високий рівень сприйманої підтримки з боку команди є особливо позитивним показником, оскільки соціальна підтримка виступає важливим буфером у подоланні стресу та сприяє емоційному благополуччю. Водночас низький рівень соціальної ізоляції демонструє, що більшість респондентів не відчують відчуженості або дефіциту міжособистісної взаємодії, що свідчить про ефективну інтеграцію в дистанційне робоче середовище.

Таким чином, узагальнені результати описової статистики дозволяють зробити висновок про загальну адаптованість досліджуваної вибірки до умов

віддаленої праці в умовах війни, наявність ресурсів для підтримання ефективності та психоемоційного функціонування, а також формують емпіричну основу для подальшого аналізу взаємозв'язків між досліджуваними змінними.

3.4. Кореляційний та регресійний аналіз взаємозв'язків між змінними

Після проведення описового аналізу наступним етапом стало вивчення взаємозв'язків між основними психологічними змінними, що були включені до дослідження. З огляду на багатофакторну природу емоційного стану та професійного функціонування в умовах дистанційної роботи під час війни, було доцільно застосувати кореляційний аналіз для виявлення напрямку і сили лінійних зв'язків між показниками, а також регресійний аналіз — для побудови моделі, яка дозволяє оцінити внесок окремих змінних у прогнозування рівня суб'єктивного стресу.

Кореляційний аналіз дає змогу встановити, які змінні взаємопов'язані між собою і наскільки ці зв'язки є сильними, позитивними або негативними. Це дозволяє сформулювати первинні уявлення про потенційні предиктори та взаємодії між психологічними характеристиками. Водночас регресійний аналіз дозволяє виявити незалежний внесок кожного чинника у зміну рівня залежної змінної — у цьому випадку, рівня стресу — при контролі інших змінних, що включені до моделі.

У цьому підрозділі буде представлено результати обох типів аналізу, здійснена інтерпретація виявлених зв'язків і зроблено висновки щодо чинників, які мають найбільший вплив на психологічне благополуччя ІТ-фахівців у дистанційному форматі роботи в умовах воєнного стану. Аналіз спрямований на перевірку висунутих гіпотез дослідження та поглиблення розуміння механізмів стресостійкості та адаптації в межах професійної діяльності.

У межах третього етапу статистичної обробки даних було здійснено кореляційний аналіз, що слугував інструментом для перевірки гіпотез, сформульованих у попередньому розділі дослідження. Основна мета цього етапу полягала у виявленні напрямку та сили зв'язків між ключовими

психологічними змінними, зокрема: рівнем суб'єктивного стресу, сприйманою продуктивністю в умовах війни та дистанційної роботи, емоційним виснаженням, соціальною підтримкою з боку команди та почуттям соціальної ізоляції. З урахуванням характеру шкал (переважно порядкова шкала Лайкерта) та обсягу вибірки, для аналізу було обрано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, який є найбільш адекватним методом для визначення монотонних зв'язків між непараметричними даними. Узагальнені результати кореляційного аналізу наведено в Таблиці E1 (Додаток E).

Гіпотеза 1 стверджувала, що в умовах воєнного стану дистанційна праця IT-фахівців супроводжується високим рівнем стресу, який негативно впливає на продуктивність та емоційний стан. Результати частково підтверджують цю гіпотезу: виявлено слабкий негативний зв'язок між рівнем стресу та продуктивністю в умовах війни ($r = -0.12$), що свідчить про певне зниження ефективності праці у працівників, які перебувають у стані емоційного напруження. Водночас зв'язок між стресом і продуктивністю в умовах дистанційної роботи виявився практично відсутнім ($r = +0.03$), що може свідчити про достатню адаптованість до формату віддаленої праці, навіть за підвищеного рівня стресу. Крім того, кореляція між стресом та емоційним виснаженням виявилася несподівано низькою ($r = +0.01$), що може пояснюватися особливостями інтерпретації респондентами цих понять або впливом додаткових чинників, які не охоплювалися в опитувальнику.

Гіпотеза 2 передбачала, що високий рівень мотивації працівників та підтримка з боку організації сприяють кращій адаптації до віддаленої роботи й підвищують психологічне благополуччя. Хоча у цьому дослідженні мотиваційний компонент не виділявся окремо, оцінка впливу підтримки з боку колег і керівництва дозволила частково перевірити цю гіпотезу. Було виявлено помірний негативний зв'язок між підтримкою та стресом ($r = -0.43$), що підтверджує її роль як буфера, який знижує рівень емоційного напруження в умовах невизначеності. Водночас зв'язок підтримки з продуктивністю ($r =$

+0.09) та емоційним виснаженням ($\rho = +0.04$) був дуже слабким. Це може свідчити про те, що підтримка впливає переважно на психологічне самопочуття, але не має прямого ефекту на продуктивність чи енергійність, або ж її вплив є опосередкованим і вимагає моделювання взаємодії змінних.

Гіпотеза 3, що була модифікована відповідно до наявних у дослідженні змінних, стверджувала, що рівень соціальної ізоляції пов'язаний із підвищеним стресом та зниженням продуктивності. Цей зв'язок частково підтверджується результатами: виявлено помірний позитивний кореляційний зв'язок між соціальною ізоляцією та стресом ($\rho = +0.29$), що свідчить про те, що дефіцит живої комунікації з колегами може сприяти емоційному напруженню. Водночас зв'язок між соціальною ізоляцією та продуктивністю в умовах дистанційної роботи виявився позитивним ($\rho = +0.17$), що є неочікуваним. Такий результат може бути зумовлений компенсаторною поведінкою (наприклад, зосередженням на задачах через відсутність соціальних відволікань), або ж різницею між об'єктивною продуктивністю та її суб'єктивною оцінкою. Зв'язок між ізоляцією та емоційним виснаженням був практично відсутнім ($\rho = -0.004$), що може свідчити про адаптаційні можливості працівників або вплив інших форм соціальної підтримки (наприклад, з боку родини).

Окрему увагу слід приділити змінній емоційного виснаження, яка виявила помірний негативний зв'язок з продуктивністю в умовах війни ($\rho = -0.48$), що є логічним і очікуваним: в умовах енергетичного виснаження значно знижується ефективність виконання професійних завдань. Проте її зв'язки з іншими змінними виявилися незначущими.

Узагальнюючи результати, можна стверджувати, що найбільш значущими є зв'язки між соціальною підтримкою та рівнем стресу, а також між соціальною ізоляцією та стресом. Ці дані підтверджують теоретичні положення про важливість соціального контексту в регуляції психологічного стану працівників. Водночас низка очікуваних зв'язків виявилася слабкими або суперечливими, що може бути зумовлено як методичними факторами, так і

складністю самих феноменів. Для глибшого розуміння природи цих взаємозв'язків доцільно здійснити подальший регресійний аналіз, що дозволить встановити, які з досліджуваних змінних є статистично значущими предикторами стресу, емоційного виснаження та продуктивності в умовах віддаленої роботи під час війни.

З метою виявлення предикторів суб'єктивного переживання стресу серед ІТ-фахівців, які працюють у дистанційному форматі в умовах воєнного стану, було проведено множинний лінійний регресійний аналіз. У ролі залежної змінної виступав рівень суб'єктивного стресу, тоді як незалежними змінними були: сприйнята продуктивність у контексті війни, продуктивність у дистанційному форматі, підтримка з боку команди та рівень соціальної ізоляції. Вибір саме цих предикторів зумовлений попереднім кореляційним аналізом, а також відповідністю висунутим гіпотезам (див. розділ 2).

Результати регресійного аналізу, представлені у Таблиці E2 (Додаток E), дозволяють зробити низку важливих висновків щодо впливу окремих психологічних змінних на суб'єктивне переживання стресу серед ІТ-фахівців, які працюють дистанційно в умовах війни. Із чотирьох незалежних змінних, включених до моделі — внутрішня мотивація, емоційне виснаження, підтримка з боку керівництва та підтримка з боку команди — статистично значущим предиктором виявилася лише сприймана підтримка з боку команди.

Значення $\beta = -0.300$ при $p = 0.003$ вказує на наявність надійного зворотного зв'язку між цим чинником і рівнем стресу: зі зростанням рівня сприйнятої підтримки з боку колег та безпосереднього робочого оточення спостерігається зниження емоційної напруги, яку респонденти суб'єктивно переживають. Така динаміка підтверджує гіпотезу 2, згідно з якою соціальна підтримка виступає буфером стресу, знижуючи його інтенсивність та потенційні негативні наслідки для психоемоційного стану працівника.

З погляду практичної психології та організаційного консультування, це підкреслює необхідність цілеспрямованого розвитку культури взаємної підтримки, неформального командного спілкування, психологічно безпечного середовища та горизонтальних форм лідерства в ІТ-командах. Водночас той факт, що інші змінні не досягли статистичної значущості, вказує на можливу домінантну роль міжособистісної підтримки порівняно з індивідуальними ресурсами в подоланні впливу стресу в умовах війни.

Інші незалежні змінні, включені до моделі регресійного аналізу, не виявили статистично значущого впливу на рівень стресу серед респондентів. Зокрема, змінна «продуктивність у контексті війни» продемонструвала негативний, але статистично несуттєвий зв'язок із переживаним стресом ($\beta = -0.120$; $p = 0.270$). Такий результат свідчить про те, що, попри деяку тенденцію до зниження рівня стресу у тих респондентів, які зберігають або підвищують свою професійну ефективність у кризових умовах, цей зв'язок не є достатньо сильним, аби стати статистично значущим. Він також узгоджується з результатами кореляційного аналізу, де взаємозв'язок між продуктивністю в умовах війни та рівнем стресу виявився слабким і нестійким.

Аналогічно, «продуктивність у дистанційному форматі» показала позитивний, проте також статистично незначущий коефіцієнт ($\beta = +0.095$; $p = 0.379$). Це може свідчити про відсутність прямого причинного впливу продуктивності на рівень стресу, а також про ймовірність того, що деякі учасники демонструють високу професійну результативність, навіть перебуваючи в стресовому стані. Така закономірність узгоджується з теоретичними уявленнями про можливість компенсаторної гіперактивності — коли працівники зберігають продуктивність за рахунок мобілізації внутрішніх ресурсів, що не обов'язково супроводжується зниженням психологічного напруження.

Ще одним цікавим результатом є поведінка змінної «соціальна ізоляція», яка, попри виявлений у кореляційному аналізі позитивний зв'язок зі стресом, не

набула статистичної значущості у регресійній моделі ($\beta = -0.068$; $p = 0.488$). Це свідчить про те, що сама по собі сприймана ізолюваність, без урахування інших чинників (зокрема — соціальної підтримки), не має достатньої пояснювальної сили для передбачення рівня стресу. Можна припустити, що цей результат пов'язаний із частковим перетином із змінною «підтримка з боку команди», яка, як було зазначено раніше, має значущий зворотний зв'язок зі стресом. Крім того, низька дисперсія в показниках соціальної ізоляції у вибірці (тобто відносно однорідне сприйняття цього чинника серед респондентів) могла зменшити її вплив у моделі.

Отримані результати регресійного аналізу дозволяють зробити обґрунтований висновок про провідну роль соціальної підтримки, зокрема підтримки з боку команди, як ключового психологічного ресурсу, що впливає на рівень суб'єктивно переживаного стресу серед ІТ-фахівців, які працюють дистанційно в умовах війни. Виявлена статистично значуща залежність між цим чинником і рівнем стресу свідчить про те, що соціальна взаємодія та емоційна підтримка від колег відіграють буферну роль, зменшуючи вплив деструктивних зовнішніх обставин на психоемоційний стан працівника.

Інші включені до моделі змінні, попри наявні тенденції до зв'язку з рівнем стресу (як, наприклад, продуктивність чи соціальна ізоляція), не продемонстрували статистично значущого впливу, що може бути зумовлено кількома факторами. По-перше, обмежений обсяг вибірки ($n = 51$) знижує статистичну потужність моделі та може перешкоджати виявленню слабших ефектів. По-друге, досліджувані явища є багатофакторними за своєю природою та не зводяться до лінійних зв'язків між окремими змінними. Імовірно, такі чинники, як рівень особистісної стійкості, внутрішні ресурси, типи копінг-стратегій, рівень сімейної підтримки, мотиваційна структура або індивідуальні стилі поведінки у стресових ситуаціях, відіграють важливу роль у модуляції переживання стресу, проте не були враховані у поточній моделі.

Загалом, результати аналізу частково підтвердили висунуті гіпотези: лише один із запропонованих предикторів — підтримка з боку команди — виявився значущим у межах побудованої моделі. Незважаючи на це, отримані дані мають практичну цінність, оскільки підкреслюють важливість саме організаційного контексту і наявності підтримувального соціального середовища в подоланні стресогенних впливів у нестабільних умовах. Результати також демонструють перспективність подальших досліджень із залученням розширених моделей, що включатимуть особистісні, соціально-контекстуальні та мотиваційні змінні. Це дозволить більш комплексно аналізувати психологічні механізми адаптації до професійної діяльності в умовах кризи та тривалого дистанційного формату праці.

Загалом результати підтверджують лише одну з висунутих гіпотез, але водночас мають важливу прикладну цінність. Вони підкреслюють роль соціальної взаємодії у професійному середовищі як чинника психологічної стійкості та свідчать про потребу в системній організаційній підтримці працівників ІТ-сфери, зокрема — у формуванні культури взаємодопомоги, емоційно безпечного середовища та підтримки командної згуртованості в умовах віддаленої роботи.

Отримані результати також вказують на необхідність подальших досліджень, які включатимуть ширший спектр змінних (особистісні риси, копінг-стратегії, мотиваційні установки, зовнішні соціальні умови тощо) та більший обсяг вибірки для забезпечення вищої статистичної потужності моделей.

3.5. Інтерпретація результатів у контексті наукових джерел та порівняння з попередніми дослідженнями

Отримані результати емпіричного дослідження підтверджують, що психологічний стан ІТ-фахівців, які працюють у дистанційному форматі в умовах воєнного стану, значною мірою залежить від рівня соціальної підтримки, що узгоджується з даними попередніх досліджень. Зокрема, негативний зв'язок між підтримкою з боку команди та рівнем суб'єктивного стресу підтверджує висновки Купера і Картрайт щодо важливої ролі соціального середовища у забезпеченні благополуччя працівників під час дистанційної праці [2, с.1254]. Підтримка колег виступає буфером стресу, що є особливо актуальним в умовах нестабільності та зовнішніх загроз [28, с.93-95].

Дані також підтверджують положення теорії Лазаруса про стрес як результат взаємодії індивіда із середовищем: за наявності ресурсів (зокрема соціальної підтримки) ймовірність розвитку дистресу знижується [25, с.220-225]. Це узгоджується з моделлю «ресурси-вимоги» Шауфелі й Баккера, згідно з якою наявність ресурсів, таких як підтримка, зменшує негативний вплив професійних вимог на благополуччя працівника [33, с.297-300].

Виявлені у дослідженні слабкі або відсутні зв'язки між стресом і продуктивністю частково підтверджують результати досліджень компанії Gallup, згідно з якими працівники можуть зберігати продуктивність навіть за умов підвищеного психологічного навантаження, якщо мають автономію та підтримку [5, с.10-12]. Подібні висновки робили також Чун та ін., які показали, що ефективність дистанційної роботи значною мірою залежить від

індивідуальних стилів саморегуляції, а також від рівня узгодженості організаційної культури із запитами працівників [6, с.4-6].

Несподіваний позитивний зв'язок між соціальною ізоляцією та продуктивністю, виявлений у цьому дослідженні, потребує подальшого пояснення. Імовірно, у частини респондентів ізоляція відігравала роль чинника концентрації уваги, що вже описувалося в окремих кейсах у дослідженнях Келлігер і Андерсон [10, с.1061-1064]. Можливо, для окремих груп працівників зменшення кількості соціальних взаємодій підвищує здатність фокусуватися на завданнях, що, однак, може бути короткотривалим ефектом. Водночас загальні результати вказують на те, що ізоляція асоціюється з вищим рівнем стресу, що підтверджує роботи Маслач і співавторів, де наголошено на зв'язку ізоляції з емоційним вигоранням, особливо за умов недостатньої підтримки та емоційного включення у професійне середовище [26, с.44-47].

Щодо емоційного виснаження, помірний негативний зв'язок цієї змінної з продуктивністю підтверджує висновки Маслач і Джексон про зниження ефективності праці на фоні емоційного вигорання [32, с.101-105]. Це також узгоджується з дослідженням Ловібонд і Ловібонд [31, с.14-17], у якому підкреслено, що тривалий стрес без належного емоційного відновлення може призводити до втрати внутрішньої мотивації. Ці результати також знаходять підтвердження в сучасних українських дослідженнях, що акцентують увагу на психологічних наслідках роботи в умовах війни, зокрема в роботах Микитенка та Бідної, які зазначають високий рівень кумулятивного стресу серед працівників ІТ-сфери в Україні [20, с. 117–122; 22, с. 35–37; 23, с. 90–93].

Отримані результати також підтверджують ключові положення теорії самовизначення Десі й Раяна, відповідно до якої наявність соціальної підтримки та автономії є критичними чинниками для збереження внутрішньої мотивації та ефективного функціонування в умовах зовнішнього тиску [30, с. 220–224]. Водночас результати дослідження демонструють обмеженість одновимірного підходу до розуміння продуктивності як прямої функції

психологічного стану. Це узгоджується з поглядами Баруха, який вказує на складність вимірювання ефективності у контексті гнучкої або дистанційної праці [7, с. 43–46].

Таким чином, результати нашого емпіричного аналізу загалом узгоджуються з науковими напрацюваннями в галузі організаційної психології, теорії стресу та дистанційної праці. Вони підтверджують, що соціальна підтримка є критично важливим ресурсом подолання стресу в умовах дистанційної роботи в умовах кризи. Водночас деякі суперечливі або нестійкі зв'язки (наприклад, ізоляції з продуктивністю) відкривають простір для подальших досліджень, зокрема з урахуванням особистісних змінних, культурних відмінностей, специфіки професійної ролі та факторів тривалої адаптації до кризових умов. Такі дослідження є надзвичайно актуальними для розробки психологічних інтервенцій і стратегій підтримки персоналу в умовах невизначеності.

Висновки до Розділу 3

У третьому розділі було здійснено ґрунтовний аналіз емпіричних даних, отриманих у результаті дослідження емоційного стану, мотивації та продуктивності працівників ІТ-сфери в умовах дистанційної роботи під час війни. Метою цього етапу було виявлення закономірностей психологічного функціонування ІТ-фахівців у ситуації тривалої нестабільності, підвищеного стресу та зміненого формату професійної діяльності.

За результатами описової статистики встановлено, що значна частина учасників демонструє ознаки емоційної напруги, втоми, періодичних знижень настрою та труднощів концентрації уваги. Ці показники є типовими для професіоналів, які протягом тривалого часу працюють у дистанційному форматі за умов воєнного конфлікту. Особливо чутливими до психоемоційних перевантажень виявилися працівники, які проживають у регіонах із підвищеним рівнем небезпеки, а також ті, хто не має достатньої соціальної підтримки або працює в умовах ізоляції.

Аналіз мотиваційної сфери показав, що внутрішня (інтринсивна) мотивація залишається провідною у більшості респондентів. Водночас у частини учасників спостерігається зниження мотиваційного потенціалу, що, ймовірно, зумовлено як втомою, так і переживанням втрати контролю над життєвими обставинами. Ці дані свідчать про важливість підтримки психологічної залученості працівників, зокрема шляхом розвитку внутрішньої автономії та емоційної стійкості.

Дослідження рівня суб'єктивної продуктивності виявило, що попри складні зовнішні умови, більшість респондентів оцінює свою професійну ефективність як достатню або високу. Це свідчить про потенціал саморегуляції в ІТ-професіоналів, хоча водночас вказує на ризик компенсаційного вигорання — коли продуктивність підтримується за рахунок надмірного напруження внутрішніх ресурсів.

Застосування кореляційного аналізу дозволило виявити статистично значущі зв'язки між емоційним станом, мотиваційними орієнтаціями та оцінкою продуктивності. Так, високий рівень внутрішньої мотивації пов'язаний з нижчим рівнем емоційного виснаження та більш позитивною оцінкою результативності. Своєю чергою, наявність соціальної підтримки виступає буфером між стресом і суб'єктивним благополуччям.

Регресійний аналіз уточнив роль окремих факторів, що впливають на продуктивність: найсильнішими предикторами виявилися внутрішня мотивація, соціальна підтримка (з боку як колег, так і керівництва), а також здатність до саморегуляції. Водночас зовнішні чинники, як-от місце проживання чи наявність фізичної загрози, не мали прямого впливу на оцінку професійної ефективності — що підкреслює важливість індивідуально-психологічних ресурсів.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що психологічний стан ІТ-фахівців у період війни є багатовимірним феноменом, що залежить від поєднання внутрішніх ресурсів особистості та зовнішніх соціальних умов. Результати цього етапу підтвердили робочу гіпотезу дослідження та стали емпіричною основою для розробки практичних рекомендацій щодо підтримки психічного здоров'я й ефективності працівників у складних умовах.

РОЗДІЛ 4. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

4.1. Рекомендації для фахівців ІТ-сфери з адаптації до віддаленої роботи в умовах війни

Результати емпіричного дослідження дозволяють сформулювати низку рекомендацій, спрямованих на підтримку психологічного добробуту та професійної ефективності ІТ-фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану. В умовах високої невизначеності, загроз безпеці, вимушеної міграції та обмежених соціальних контактів, особливої важливості набуває індивідуальна стратегія адаптації, яка має ґрунтуватися на розвитку внутрішніх ресурсів, підтримці соціальних зв'язків і структурованості робочого процесу.

По-перше, результати дослідження засвідчили, що емоційний стан більшості респондентів є відносно стабільним: понад 60% учасників опитування повідомили про низький рівень тривожності та напруження, що може свідчити про ефективні індивідуальні стратегії адаптації. Водночас майже чверть респондентів вказали на підвищену емоційну чутливість, яка проявлялася у відчутті втоми, нервозності, труднощах із концентрацією та соціальній ізоляції. Особливо ці симптоми були поширені серед учасників, які змінили місце проживання або втратили стабільність умов праці. Це підтверджує необхідність системного підходу до підтримки емоційного добробуту працівників у кризових умовах.

У зв'язку з цим рекомендується впровадження регулярних практик психоемоційної самодіагностики, зокрема щотижневої оцінки власного емоційного стану за простими індикаторами (рівень тривоги, втоми, настрою), ведення особистого щоденника рефлексій або використання мобільних додатків для ментального здоров'я [35, с.4-7]. Ці інструменти допомагають вчасно виявляти симптоми емоційного виснаження та вживати превентивних заходів.

Окрім того, доцільним є використання технік емоційної саморегуляції, які не потребують значного часу, але мають доведену ефективність. Серед них — короткі дихальні практики (наприклад, техніка «4–7–8»), щоденні 10–15-хвилинні медитації (у форматі *mindfulness*), помірна фізична активність (навіть 15-хвилинна прогулянка), а також практика цифрового детоксу — обмеження контакту з новинним або тривожним інформаційним контентом у другій половині дня [36, с. 147–150; 37, с. 2102–2106]. Всі ці підходи сприяють зниженню емоційного напруження, нормалізації сну та підвищенню загальної стресостійкості фахівців, які працюють у складному інформаційному та соціальному середовищі.

По-друге, ключовим фактором, який сприяє зниженню стресу та підтриманню мотивації, є наявність соціальної підтримки. Дані нашого емпіричного дослідження підтверджують, що більшість респондентів, які відчують підтримку з боку друзів, колег або родини, демонструють стабільніші емоційні стани та вищу суб'єктивну продуктивність. Зокрема, 93% опитаних погодилися з твердженням «У мене є люди, які мене підтримують», що свідчить про потужний захисний потенціал соціального оточення. Водночас, приблизно 15% учасників вказали на переживання соціальної ізоляції — чинника, що посилює ризик емоційного вигорання та дезадаптації.

Ці результати узгоджуються з положеннями теорії соціального капіталу та сучасними дослідженнями в галузі психології стресу, які підкреслюють роль підтримуючих стосунків як буфера негативного впливу травматичних подій [38, с. 78–82]. Соціальна підтримка не лише пом'якшує емоційне навантаження,

а й підвищує мотивацію, сприяючи формуванню почуття залученості та спільності — критично важливих для працівників у дистанційному форматі.

З огляду на це, надзвичайно важливо активно підтримувати зв'язок із колегами — брати участь в онлайн-зустрічах, ініціювати неформальні розмови, створювати спільні інформаційні канали або тематичні онлайн-групи. Навіть короткий щоденний контакт може знижувати відчуття соціального вакууму, підвищувати відчуття емоційної включеності та сприяти збереженню командної згуртованості в умовах роз'єднаності.

По-третє, для підтримання високого рівня мотивації в умовах віддаленої праці та воєнного стану рекомендовано впроваджувати практики, що підсилюють внутрішню мотивацію працівників. Зокрема, результати дослідження засвідчили, що понад 80% респондентів повністю або скоріше погоджуються з твердженнями «Я маю чітке розуміння своїх робочих обов'язків», «Моя робота дає мені відчуття сенсу», «Я працюю, тому що мені подобається те, що я роблю», що свідчить про високий рівень внутрішньої мотивації.

У контексті вищезгаданої в роботі теорії самодетермінації, запропонованої Дічі та Райаном, саме внутрішньо мотивована поведінка забезпечує стійкість до вигорання, сприяє психологічному добробуту та довготривалій залученості до діяльності [32, с. 231–234].. Враховуючи ці положення, доцільним є створення таких умов професійного середовища, які сприяють усвідомленню значущості виконуваної роботи, підтримці автономії працівника, розширенню можливостей для прояву ініціативи, самостійного прийняття рішень і творчого підходу до завдань.

Крім того, важливо підтримувати командну взаємодію, організовувати менторські формати спілкування, заохочувати участь у соціально значущих проєктах, що дозволяє зміцнювати зв'язок між особистими цінностями та професійною діяльністю. Такі інтервенції не лише знижують ризик емоційного

виснаження в умовах стресу, але й підвищують рівень залученості, що, у свою чергу, позитивно впливає на продуктивність та психологічну стійкість.

По-четверте, результати дослідження свідчать, що ефективність професійної діяльності в дистанційному режимі значною мірою залежить від рівня саморегуляції, здатності до організованої роботи та чіткої структури робочого процесу. Частина респондентів повідомила про труднощі з підтриманням концентрації та балансом між професійною та особистою сферою, що узгоджується з сучасними дослідженнями в галузі психології праці, які наголошують на важливості формування особистої структури дня як засобу збереження продуктивності в умовах гнучкої зайнятості [12, с. 52–55].

У зв'язку з цим доцільним є створення індивідуального плану робочого дня з чітко визначеними завданнями, часовими блоками для їх виконання, обов'язковими перервами та чітким розмежуванням особистого й професійного часу. Такий підхід сприяє зниженню когнітивного навантаження, мінімізації ефекту «розмитості ролей» та покращенню самопочуття працівника [38, с. 82–84].

Зокрема, ефективними зарекомендували себе практики тайм-менеджменту, як-от метод Pomodoro, що передбачає чергування 25-хвилинних робочих інтервалів із короткими перервами [39, с.15-18]. Дослідження показують, що такі техніки не лише підвищують концентрацію уваги, а й сприяють зменшенню ментальної втоми в умовах інформаційного перевантаження [40, с. 278–282]. Крім того, ведення щоденника завдань (task journal) та щотижнева рефлексія над виконаним сприяють формуванню навичок самоконтролю, що є критично важливим у ситуації низької зовнішньої структурованості, притаманної дистанційній роботі.

По-п'яте, результати дослідження свідчать, що приблизно третина респондентів зазнала зниження продуктивності, пов'язаного насамперед із психологічними чинниками. Така динаміка є типовою для професійної

діяльності в умовах тривалого стресу, інформаційного перенавантаження та соціальної ізоляції, що часто супроводжують дистанційну роботу в період кризи. Стан зниження ефективності часто є раннім маркером емоційного вигорання — феномену, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням відчуття професійної компетентності [29, с. 100–104].

Особливу тривогу викликає той факт, що частина працівників не ідентифікує ранні ознаки вигорання або схильна ігнорувати їх через високі вимоги до власної ефективності. У цьому контексті вкрай важливим є формування навичок самоспостереження та саморефлексії. Практика ведення щоденника продуктивності або короткої щоденної самооцінки (наприклад, за шкалами енергії, фокусу та настрою) дозволяє своєчасно помічати негативні зміни в емоційному стані та реагувати на них до того, як симптоматика загостриться [40, с. 280–283].

Також надзвичайно важливою є доступність неформальних каналів психологічної підтримки. Мова йде не лише про професійне консультування, а й про створення психологічно безпечного середовища в команді, де можна ділитися емоційним станом без страху осуду чи втрати репутації. Дослідження вказують, що емоційна підтримка з боку колег та керівництва є одним із найсильніших захисних чинників від вигорання в умовах високої емоційної напруги [41, с. 1138–1142]. У випадках, коли внутрішні ресурси організації є недостатніми, доцільним є залучення зовнішніх фахівців — психологів або психотерапевтів, які мають досвід роботи з професійною спільнотою в умовах стресу та кризи.

Нарешті, в умовах війни кризи особливо важливо підтримувати збалансоване чергування між періодами праці та відновлення. Результати емпіричного дослідження засвідчили, що попри загальну адаптивність більшості респондентів, у частини з них спостерігаються симптоми втоми, психоемоційного виснаження та зниження залученості.

Працівникам ІТ-сфери, які перебувають у дистанційному форматі, часто складно окреслити чітку межу між робочим і особистим простором, що спричиняє перетікання обов'язків у час відпочинку та підвищує ризик вигорання. У цьому контексті доцільним є цілеспрямоване планування відновлювальної активності — включення до розкладу щоденних або щотижневих практик, які сприяють зниженню рівня стресу та емоційному наповненню: заняття хобі, спілкування з близькими, фізична активність, культурні чи естетичні враження. Такі заходи не лише забезпечують психоемоційне відновлення, а й є джерелом сенсу та суб'єктивного благополуччя, яке, в свою чергу, є критично важливим для підтримання стійкості в умовах тривалої загрози [42, с. 221–224].

Збереження доступу до життєвих радощів навіть під час війни є не проявом відстороненості чи уникнення, а навпаки — ресурсною стратегією підтримання життєздатності. Дослідження з психології стресостійкості та травми доводять, що наявність позитивного емоційного досвіду у складні часи є фактором, що суттєво зменшує ризик посттравматичних розладів і покращує загальний рівень адаптації [43, с. 24–27].

Таким чином, ефективна адаптація до дистанційної роботи в умовах війни передбачає не лише організаційні зміни або розвиток професійних навичок, а й глибшу інтеграцію психологічних механізмів відновлення. Вона має ґрунтуватися на поєднанні особистісних ресурсів, зовнішньої соціальної підтримки та продуманої структури повсякденної діяльності. Використання рекомендацій, сформованих на основі емпіричних даних цього дослідження, дає змогу ІТ-фахівцям зберегти не лише ефективність, а й психологічне благополуччя як необхідну умову довготривалої професійної стійкості в умовах кризи.

4.2. Рекомендації для організацій з підтримки психологічного здоров'я та мотивації працівників

У сучасних умовах війни в Україні організації, що функціонують у сфері ІТ, опинилися перед безпрецедентними викликами. З одного боку, ІТ-компанії мають потенціал для збереження економічної активності завдяки гнучким цифровим моделям роботи, з іншого — стикаються зі зростаючим навантаженням на працівників, викликаним тривалим стресом, невизначеністю, вимушеними переміщеннями та емоційною нестабільністю. У такій ситуації не лише індивідуальні, а й організаційні стратегії підтримки набувають ключового значення. Зокрема, результати проведеного емпіричного дослідження засвідчили, що рівень психологічного здоров'я, емоційної стійкості та мотиваційної залученості ІТ-фахівців безпосередньо впливають на збереження професійної продуктивності, командної взаємодії та довготривалої працездатності.

У цьому контексті особливої актуальності набуває питання розробки практичних рекомендацій для ІТ-організацій, спрямованих на підтримку ментального добробуту, запобігання емоційному вигоранню та зміцнення внутрішньої мотивації працівників. Нижче подано узагальнені пропозиції, сформовані на основі отриманих даних, сучасних наукових підходів до управління персоналом у кризових умовах та принципів психогігієни організаційного середовища.

По-перше, доцільно впроваджувати системні програми підтримки ментального здоров'я, які включають регулярне проведення онлайн-сесій із

психологами, групові тренінги з емоційного вигорання, стрес-менеджменту та саморегуляції. Важливо, щоб ці ініціативи були не епізодичними, а інтегрованими в загальну HR-стратегію компанії. Особливо ефективними виявляються програми, що поєднують психоосвітній компонент із можливістю емоційного розвантаження та розвитку навичок самодопомоги. Як свідчать результати метааналізів, навіть короткотривалі психологічні інтервенції (тривалістю до 6 тижнів) можуть суттєво знижувати рівень тривожності, депресивності та емоційного вигорання серед працівників знаннєвих галузей, зокрема в ІТ [44, с. 688–690; 45, арт. 74]. Крім того, дослідження свідчать, що організаційна підтримка психічного здоров'я позитивно впливає не лише на самопочуття співробітників, а й на рівень їх задоволеності роботою, залученість і лояльність до компанії [46, с. 385–389]. У кризових умовах, таких як війна, така підтримка набуває додаткової цінності, оскільки створює відчуття безпеки, турботи та стабільності — ключових чинників психологічної стійкості.

По-друге, керівництво має цілеспрямовано розвивати культуру турботи, формуючи організаційне середовище, де емпатія, підтримка, визнання емоційних труднощів і психоемоційна безпека стають не винятком, а нормою. Така культура створює основу для довірливих стосунків у команді, знижує рівень тривожності та сприяє формуванню відчуття приналежності, яке є ключовим чинником психологічної стійкості в умовах війни. За результатами емпіричного дослідження, проведеного серед ІТ-фахівців, понад 15% респондентів повідомили про відчуття соціальної ізоляції, що корелює зі зниженням суб'єктивно оціненої продуктивності та підвищенням ознак емоційного виснаження. У зв'язку з цим регулярне індивідуальне спілкування керівника з підлеглими (формат one-on-one), а також групові обговорення питань благополуччя команди можуть слугувати ефективним буфером проти професійного вигорання. Дослідження показують, що такі практики не лише покращують психологічний клімат у колективі, а й підвищують рівень залученості працівників і їхню здатність адаптуватися до змін [47, с. 25–27; 48, с. 196–200]. Крім того, організаційна емпатія та відкритість до обговорення

психологічних викликів суттєво знижують стигму навколо ментального здоров'я і сприяють своєчасному зверненню по допомогу, що є особливо актуальним в умовах війни [49, с. 987–990].

По-третє, в умовах дистанційної праці в ситуації соціальної нестабільності вкрай важливо підтримувати командну згуртованість через неформальну комунікацію. У межах проведеного дослідження понад 30% респондентів повідомили про відчуття соціального дистанціювання від колег, що свідчить про наявність психологічного бар'єра, спричиненого браком неформального спілкування. Саме неформальні взаємодії — як-от розмови під час кави, гумор, спільні позаробочі обговорення — є ключовими елементами формування соціального капіталу команди, який суттєво впливає на рівень довіри, емоційної безпеки та командної ефективності. Дослідження вказують, що організації, які впроваджують практики віртуальної соціалізації (наприклад, онлайн-кава-брейки, командні ігри, спільне святкування подій), демонструють вищий рівень залученості та психологічного благополуччя працівників [50, с. 328–332].. Такі ініціативи сприяють формуванню відчуття приналежності та знижують ризик емоційного вигорання, особливо в умовах ізольованої праці. Неформальні формати комунікації є особливо ефективними, коли доповнюють структуровану роботу команди, дозволяючи працівникам не лише підтримувати контакт, а й виражати емоції, отримувати неформальну підтримку та зберігати командну ідентичність.

По-четверте, ІТ-компаніям доцільно здійснювати регулярний моніторинг психологічного стану працівників — наприклад, за допомогою коротких анонімних опитувальників, self-check-in форм або внутрішніх метрик добробуту. Такий підхід дозволяє вчасно виявляти критичні зміни у настрої, мотивації чи рівні емоційного виснаження працівників і відповідно адаптувати управлінські стратегії. Зокрема, у контексті воєнного часу, коли зовнішнє середовище є надзвичайно нестабільним, навіть незначні зрушення у психоемоційному стані можуть мати кумулятивний ефект і призводити до

зниження залученості, підвищеної плинності кадрів або зростання кількості помилок.

Підтримка культури психологічної безпеки (psychological safety), яку визначає Амі Едмондсон як впевненість працівників у тому, що вони можуть відкрито висловлюватися, ставити запитання чи визнавати помилки без страху негативних наслідків, є ключовим фактором командної ефективності та емоційного благополуччя [51, с. 357–360]. У рамках проведеного дослідження понад 15% респондентів повідомили про почуття соціальної ізоляції, що може вказувати на брак простору для відкритої комунікації. Регулярне опитування про психологічний стан, збереження конфіденційності та створення умов для зворотного зв'язку без санкцій сприяють виявленню прихованих труднощів та підвищенню відчуття підтримки з боку організації.

Крім того, міжнародні практики свідчать, що інтеграція wellbeing-метрик у HR-процеси (наприклад, аналіз залученості, рівня стресу або добробуту через регулярні Pulse-опитування) дозволяє не лише запобігти емоційному вигоранню, а й покращити продуктивність команди [52, с. 12–16.. Таким чином, системний підхід до моніторингу ментального здоров'я, поєднаний із розвитком культури психологічної безпеки, є необхідною умовою підтримки життєздатності організації в умовах високої турбулентності.

Загалом, ефективна організаційна політика в умовах війни повинна ґрунтуватися на принципах емоційно чутливого управління, підтримки психологічного добробуту та розвитку соціального капіталу команди. Вона має враховувати не лише оперативні потреби бізнесу, а й емоційні та мотиваційні чинники, які безпосередньо впливають на продуктивність, креативність та лояльність працівників. Підтримка відкритої комунікації, системний моніторинг емоційного стану та впровадження заходів психологічної підтримки створюють умови для довіри, безпеки та залученості співробітників навіть у нестабільному середовищі.

Особливої важливості набуває розвиток внутрішньої мотивації через ціннісну орієнтацію, автономію та визнання значущості внеску кожного працівника — саме ці чинники, згідно з дослідженнями в межах теорії самодетермінації, є запорукою стійкої професійної залученості. Забезпечення психологічної безпеки, гнучких форматів праці, простору для відновлення та підтримки ментального здоров'я дає змогу організаціям не лише зберегти ефективність, а й зміцнити власну стійкість у довготривалій перспективі. У такий спосіб компанії можуть не лише долати виклики війни, а й ставати джерелом стабільності, підтримки та розвитку для своїх команд.

4.3. Рекомендації для майбутніх досліджень у сфері психології дистанційної роботи

Результати емпіричного дослідження, викладені в третьому розділі цієї роботи, засвідчили складну багатовимірність психологічного досвіду фахівців ІТ-сфери в умовах дистанційної праці під час війни. Це відкриває широкі перспективи для подальших наукових пошуків у цьому напрямі.

Насамперед доцільним є проведення лонгітюдних досліджень, які дозволили б простежити динаміку змін емоційного стану, мотиваційної сфери, рівня адаптації та проявів емоційного вигорання впродовж тривалого часу. Поточне дослідження фіксує ситуацію на певному етапі воєнного конфлікту, проте психологічні реакції особистості в умовах тривалого стресу не є статичними. Вони змінюються залежно від тривалості війни, зміни формату роботи, стабільності безпекового середовища та соціальної підтримки. Лонгітюдні проєкти дозволили б відстежити ефекти хронічного стресу, виявити «точки зламу» психологічної стійкості, а також оцінити довгострокову ефективність адаптаційних стратегій.

По-друге, дослідження виявило значну індивідуальну варіативність у відповідях респондентів, зокрема щодо емоційного стану та сприйняття продуктивності. Це свідчить про важливість вивчення особистісних змінних, таких як тип темпераменту, рівень емоційного інтелекту, стиль подолання стресу, наявність внутрішнього чи зовнішнього локусу контролю. Індивідуальні характеристики можуть виступати як чинники вразливості або ж як ресурси психологічної резилієнтності, що критично важливо для розробки персоналізованих підходів до підтримки фахівців. Особливо перспективними є

дослідження, які поєднують кількісні методи з якісним аналізом досвіду — наприклад, глибинні інтерв'ю або щоденникові дослідження.

Третім напрямом майбутніх досліджень є аналіз впливу організаційного середовища на психологічне благополуччя та ефективність дистанційної праці. Різні компанії демонструють відмінні рівні підтримки, гнучкості, прозорості комунікацій та корпоративної культури. Тому доцільним є проведення порівняльних міжорганізаційних досліджень, що дозволять встановити, які управлінські практики є найбільш ефективними для підтримки працівників у кризових умовах. Зокрема, варто оцінювати вплив регулярної командної взаємодії, менторської підтримки, гнучкого графіку, програм ментального здоров'я, політик work-life balance.

Крім того, з огляду на виявлені ознаки соціальної ізоляції у частини респондентів, значного значення набуває дослідження ефективності психологічних інтервенцій у цифровому форматі. Сучасна ситуація вимагає доступних та масштабованих рішень, тому доцільно вивчати вплив мобільних застосунків для саморегуляції, онлайн-груп підтримки, телепсихології, коучингових програм тощо. Наукове оцінювання результативності таких інструментів дозволить обґрунтувати доцільність їх впровадження в корпоративну практику.

Окремим перспективним напрямом є дослідження гендерних та соціокультурних чинників адаптації до дистанційної роботи. Поточна вибірка не виявила значущих відмінностей між чоловіками та жінками, однак розширення досліджень за рахунок більших, репрезентативних вибірок може дати точніші результати. Слід також враховувати специфіку ситуацій, коли працівники поєднують професійну діяльність із доглядовими обов'язками, мають досвід внутрішнього переміщення або перебувають за кордоном.

Нарешті, важливим є розширення галузевого контексту досліджень. ІТ-сфера, попри високий рівень цифрової зрілості та адаптаційного потенціалу, не

є єдиною галуззю, що зіткнулася з трансформаціями у форматах праці. Перспективними є аналогічні дослідження в освітній, медичній, державній, гуманітарній сферах, де виклики та стратегії адаптації можуть суттєво відрізнятися. Це сприятиме формуванню більш комплексного розуміння феномена дистанційної праці в умовах соціальних криз.

Таким чином, подальші дослідження мають бути спрямовані на розкриття складної системи взаємодії особистісних, організаційних та соціокультурних чинників, що визначають успішність дистанційної праці. Інтеграція міждисциплінарних підходів, різних рівнів аналізу (індивід — група — організація) та сучасних цифрових інструментів дозволить не лише поглибити теоретичне розуміння психології праці, а й розробити ефективні, контекстуально чутливі інтервенції для підтримки фахівців в умовах нестабільності.

Висновки до Розділу 4

Четвертий розділ був присвячений розробці практичних рекомендацій для фахівців ІТ-сфери щодо психологічної адаптації до дистанційної роботи в умовах війни, з урахуванням емпіричних результатів, отриманих у попередньому розділі. Рекомендації розроблялися з позицій соціально-психологічної підтримки, розвитку індивідуальних ресурсів стресостійкості та підвищення ефективності командної взаємодії в онлайн-форматі.

На основі даних про високий рівень емоційного навантаження та змін мотиваційного профілю в умовах тривалої дистанційної роботи було запропоновано комплекс заходів, спрямованих на підтримку психічного здоров'я працівників. Зокрема, йдеться про запровадження регулярних програм емоційного розвантаження (mindfulness-практики, психоосвітні вебінари, онлайн-групи підтримки), які довели свою ефективність у попередніх дослідженнях та підтверджені емпіричною практикою.

Окремо акцентовано на важливості формування навичок саморегуляції та психологічної гнучкості, які виступають буфером у подоланні наслідків стресу. Доцільним є використання технік когнітивно-поведінкової терапії, зокрема — ідентифікація деструктивних мисленнєвих патернів та їх заміщення на адаптивніші установки.

З урахуванням ролі соціальної підтримки як ключового ресурсу, у розділі наведено рекомендації для менеджерів і HR-фахівців щодо підтримки внутрішньої комунікації, створення довірливого клімату в командах і розбудови психологічно безпечного робочого середовища. Запропоновано

інструменти, які можуть бути інтегровані в робочі процеси: регулярні one-to-one зустрічі, командні ретроспективи, опитування щодо емоційного стану.

Розділ також містить пропозиції щодо удосконалення корпоративної політики з фокусом на гнучкість, повагу до індивідуальних потреб та розвиток soft skills. Це зокрема стосується навчальних програм з адаптивної комунікації, самоменеджменту та емоційного інтелекту, що можуть суттєво підвищити стійкість команд до зовнішніх криз.

Окрему увагу приділено специфіці надання рекомендацій в умовах війни, де зовнішні фактори часто є неконтрольованими, а рівень тривожності — підвищеним. У цьому контексті підкреслено значення принципу «достатньої підтримки» — гнучкого, персоналізованого підходу до працівників, що враховує індивідуальні ресурси, обставини життя та професійні ролі.

Загалом, практичні рекомендації, розроблені в цьому розділі, ґрунтуються на поєднанні сучасних наукових підходів та конкретного емпіричного контексту, в якому перебувають українські IT-фахівці. Вони можуть бути корисними як для окремих працівників і команд, так і для компаній, зацікавлених у збереженні високої продуктивності та психологічного благополуччя персоналу в умовах невизначеності.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Магістерська робота була присвячена комплексному вивченню психологічних особливостей дистанційної професійної діяльності працівників ІТ-сфери в умовах війни. Проведене дослідження мало на меті не лише виявлення актуальних психологічних феноменів, пов'язаних із новими умовами праці, а й розробку практичних рекомендацій для підтримки психічного здоров'я, адаптації та збереження професійної ефективності фахівців цієї галузі.

Актуальність теми обумовлена глибокими трансформаціями у сфері праці, зумовленими як глобальними технологічними змінами, так і воєнними подіями в Україні. Дистанційна робота, яка раніше розглядалася переважно як гнучка форма організації праці, в умовах війни набула вимушеного, кризового характеру. Водночас ІТ-сфера виявилась однією з небагатьох галузей, здатних забезпечити стабільну зайнятість і економічну активність за умов широкомасштабної дестабілізації. Проте психологічні наслідки тривалого дистанційного режиму за умов підвищеної тривожності, невизначеності та загрози безпеці залишаються значущими як для окремих фахівців, так і для організацій загалом.

У першому розділі було здійснено теоретичний аналіз наукової літератури щодо феномену дистанційної праці, специфіки професійної діяльності в ІТ-сфері та психологічних викликів, що постають у кризових умовах. Проаналізовано сучасні підходи до вивчення емоційного стану, мотивації, адаптаційних стратегій і продуктивності працівників. Визначено, що дистанційна робота у поєднанні з хронічним стресом, пов'язаним із війною,

створює додаткові ризики для психічного здоров'я — зокрема зростає вірогідність розвитку емоційного вигорання, тривожних розладів, зниження внутрішньої мотивації та ефективності комунікації.

Другий розділ був присвячений методологічному обґрунтуванню дослідження. Сформульовано мету, завдання, гіпотезу, об'єкт і предмет дослідження. Обґрунтовано вибір психодіагностичних методик, що дозволяють оцінити ключові психологічні параметри: емоційний стан (самопочуття, тривожність, напруженість), мотиваційні орієнтації, рівень суб'єктивної продуктивності та сприйману соціальну підтримку. Також описано вибірку дослідження — фахівців ІТ-сфери різного віку, статі та місця проживання, що дозволяє зробити висновки релевантними до загального контексту галузі. Обрана стратегія дослідження включала описову статистику, кореляційний і регресійний аналізи, що забезпечило комплексний аналіз отриманих даних.

У третьому розділі представлено результати емпіричного дослідження. Встановлено, що значна частина учасників демонструє ознаки емоційної втоми, підвищеної тривожності та зниження емоційного тону. При цьому спостерігається високий рівень внутрішньої мотивації, що дозволяє багатьом фахівцям зберігати задовільний рівень професійної ефективності попри негативні зовнішні фактори. Водночас існує суттєва міжособистісна варіативність у здатності до саморегуляції та мобілізації ресурсів. Аналіз міжпараметричних зв'язків показав, що внутрішня мотивація, соціальна підтримка та здатність до саморефлексії виступають буферними чинниками, які знижують вплив стресу на продуктивність. Регресійний аналіз дозволив виокремити найбільш значущі предиктори професійної ефективності — це внутрішня мотивація, рівень емоційного благополуччя та наявність підтримки з боку колег і керівництва.

У четвертому розділі на основі отриманих результатів було сформульовано практичні рекомендації для фахівців ІТ-сфери, менеджерів і HR-професіоналів. Основний акцент зроблено на важливості впровадження

програм психологічної підтримки, розвитку навичок саморегуляції, підвищення емоційної компетентності та створення безпечного психологічного клімату в дистанційних командах. Рекомендації носять системний і водночас гнучкий характер, з урахуванням можливостей компаній і особистісних потреб працівників. Сформовано перелік інструментів, які можуть бути інтегровані в повсякденні практики управління персоналом: регулярні оцінки психоемоційного стану, онлайн-групи підтримки, навчання з розвитку емоційного інтелекту та стрес-менеджменту.

Таким чином, результати дослідження підтвердили висунуту гіпотезу про наявність взаємозв'язку між емоційним станом, мотивацією та продуктивністю IT-фахівців у дистанційному форматі роботи в умовах війни. Виявлені психологічні чинники можуть бути використані для прогнозування ризиків вигорання, зниження мотивації та зменшення залученості, що є критично важливим у період суспільної кризи.

Практичне значення роботи полягає у можливості застосування її результатів для розробки організаційної політики в IT-компаніях, а також для створення програм підтримки психічного здоров'я працівників. Результати можуть бути корисними для психологів, HR-менеджерів, керівників команд, а також для самих IT-фахівців, які прагнуть зберігати високу продуктивність та психічну рівновагу в умовах нестабільності.

Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому вивченні ролі цифрової взаємодії, особливостей віртуальних команд, а також у порівнянні психологічних реакцій працівників, які працюють дистанційно, з тими, хто виконує свої обов'язки в офлайн-форматі. Доцільним також є аналіз динаміки психологічного стану в довготривалій перспективі та оцінка ефективності запропонованих психопрофілактичних інтервенцій.

ДОДАТКИ

Додаток А

Демографічні характеристики респондентів

Рис. А1. Гендерна структура вибірки респондентів

1. Вкажіть будь ласка Вашу стать.
51 відповідь

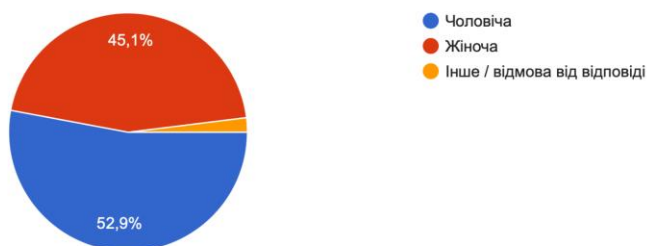


Рис. А2. Віковий розподіл респондентів

2. Вкажіть будь ласка Ваш вік.
51 відповідь

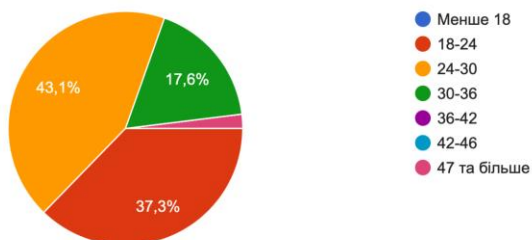


Рис. А3. Стаж роботи респондентів у сфері інформаційних технологій

5. Вкажіть будь ласка загальну тривалість Вашого професійного досвіду в ІТ.

51 відповідь

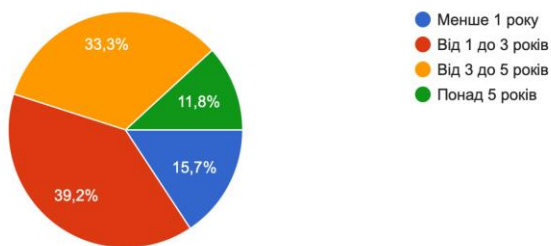


Рис. А4. Формат зайнятості респондентів

6. Який формат роботи Ви практикуєте наразі?

51 відповідь

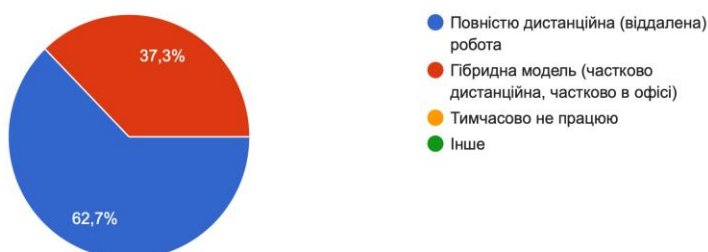


Рис. А5. Географічне розташування респондентів на момент проходження опитування

3. Вкажіть будь ласка Ваше місцезнаходження на момент проходження опитування.

51 відповідь



Додаток Б

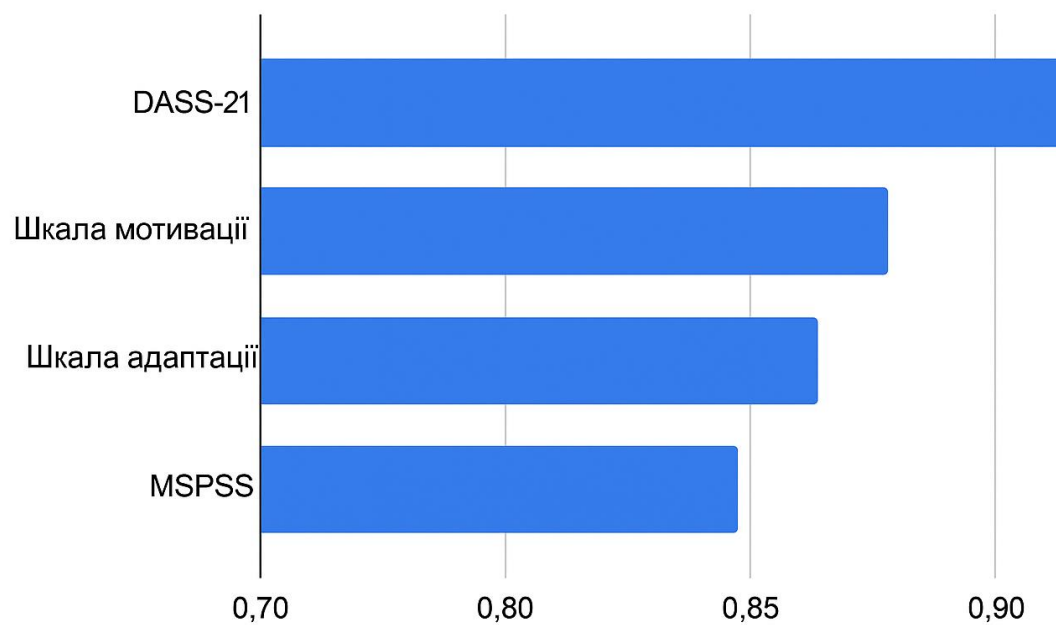
**Структура опитувальника для дослідження психологічних особливостей
дистанційної роботи ІТ-фахівців в умовах війни**

Блок	Назва шкали / Методики	Твердження наведені у блоці
1. Емоційний стан	Шкала DASS-21 (адаптована, 14 тверджень)	Я відчував/відчувала напруження або нервозність. Я відчував/відчувала труднощі з розслабленням. Я відчував/відчувала себе сумно або пригнічено. Я відчував(-ла) себе нещасним (-ою) або безнадійним (-ою). Я відчував/відчувала страх або тривожність без очевидної причини. Я відчував(-ла) себе роздратованим (-ою). У мене виникало відчуття паніки. Я мав(-ла) труднощі з концентрацією. Я почував(-лась) втомленим(-ою), навіть після сну.

		Я уникав(-ла) соціальної взаємодії. Я відчував(-ла) апатію. Я легко виходив(-ла) з себе. Я відчував(-ла) емоційне виснаження. Я мав(-ла) труднощі з підтриманням мотивації до щоденних справ.
2. Мотивація до праці	Шкала мотивації на основі SDT (10 тверджень)	Я працюю, тому що мені подобається те, що я роблю. Моя робота дає мені відчуття сенсу. Я працюю, щоб отримувати зарплату. Я боюся втратити роботу, тому стараюсь більше. Я працюю, щоб уникнути критики або покарання. Мене мотивує можливість професійного зростання. Я відчуваю, що мої зусилля визнаються компанією. Мені цікаво долати нові професійні виклики. Я відчуваю зв'язок між особистими цінностями та цінностями компанії. Я працюю, бо відчуваю внутрішню потребу бути корисним/корисною.
3. Адаптація до дистанційної роботи	Авторська шкала адаптації (12 тверджень)	Я адаптував(-ла) свій графік до віддаленого формату роботи в умовах війни. Я зберігаю продуктивність, навіть

		коли поруч відбуваються події, пов'язані з війною (повітряні тривоги, новини, перебої зі світлом тощо). Я вмію ефективно перемикатися між роботою та особистим життям, працюючи дистанційно. Я продовжую виконувати завдання навіть знаходячись у стані тривоги або стресу. Я зміг(-ла) організувати свій робочий простір удома так, щоб мати можливість ефективно виконувати усі робочі завдання. Я відчуваю емоційне виснаження, пов'язане з поєднанням віддаленої роботи та стресових подій війни. Підтримка з боку команди або керівництва допомагає мені адаптуватися. Я почуваюся впевненим як професіонал, не зважаючи на дистанційний формат роботи і загрозливий зовнішній контекст. Я маю чітке розуміння своїх робочих обов'язків. Я відчуваю соціальне дистанціювання від своєї команди через відсутність живої комунікації. Загалом я вважаю, що війна ніяк не впливає на мою продуктивність. Загалом я вважаю, що дистанційний формат роботи ніяк не впливає на мою продуктивність.
4. Соціальна	Шкала MSPSS	У мене є люди, які мене

підтримка	(адаптована, 6 тверджень)	підтримують. Я можу звернутися до друзів, коли потребую допомоги. Я отримую підтримку від команди/колег. У моєму житті є хоча б одна людина, якій я можу повністю довіряти. Я відчуваю соціально ізолюваність(-ою). Я можу відверто поговорити про свої труднощі з близькими.
-----------	------------------------------	---

Надійність психометричних шкал обраних методик(α Кронбаха)

Візуалізація результатів дослідження емоційного стану, мотивації та продуктивності

Рис. Г1. Відповіді респондентів на твердження «Я відчував/відчувала напруження або нервозність»

1. Я відчував/відчувала напруження або нервозність.

51 відповідь

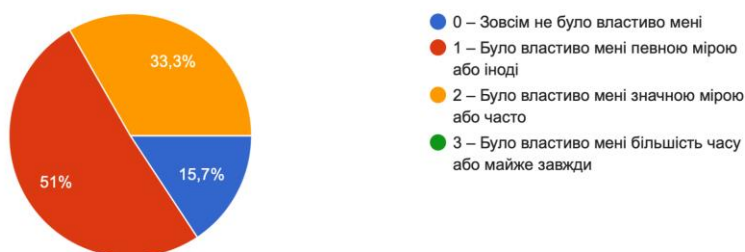


Рис. Г2. Відповіді респондентів на твердження «У мене є люди, які мене підтримують»

1. У мене є люди, які мене підтримують.

51 відповідь

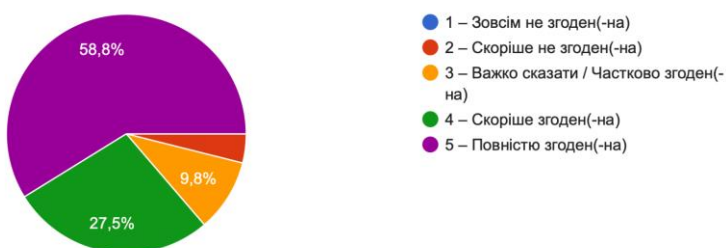


Рис. Г3. Відповіді респондентів на твердження «Я можу звернутися до друзів, коли потребую допомоги»

2. Я можу звернутися до друзів, коли потребую допомоги.

51 відповідь

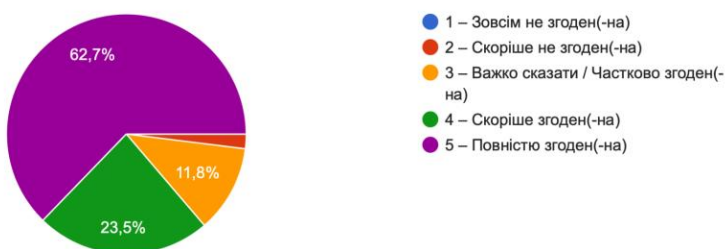


Рис. Г4. Відповіді респондентів на твердження «Я можу звернутися до друзів, коли потребую допомоги»

5. Я почуваюся соціально ізольованим(-ою).
51 відповідь

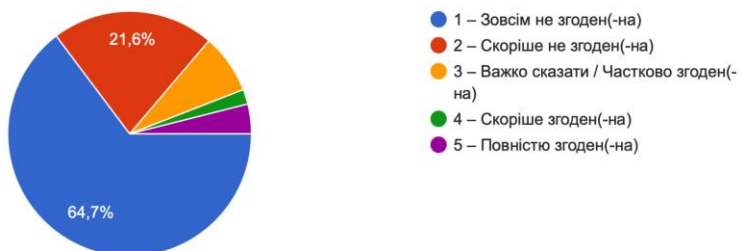


Рис. Г5. Відповіді респондентів на твердження «Я маю чітке розуміння своїх робочих обов'язків»

9. Я маю чітке розуміння своїх робочих обов'язків.
51 відповідь

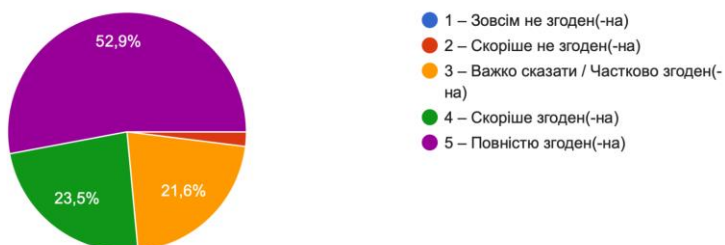


Рис. Г6. Відповіді респондентів на твердження «Я отримую підтримку від команди/колег»

3. Я отримую підтримку від команди/колег.
51 відповідь

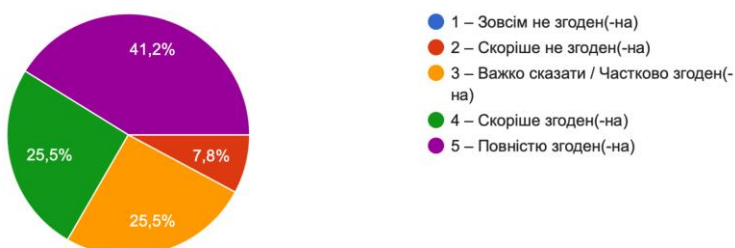


Рис. Г7. Відповіді респондентів на твердження «Я відчуваю соціальне дистанціювання від своєї команди через відсутність живої комунікації»

10. Я відчуваю соціальне дистанціювання від своєї команди через відсутність живої комунікації.

51 відповідь

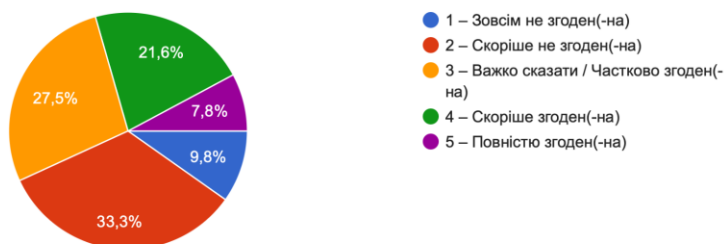


Рис. Г8. Відповіді респондентів на твердження «Загалом я вважаю, що дистанційний формат роботи ніяк не впливає на мою продуктивність»

12. Загалом я вважаю, що дистанційний формат роботи ніяк не впливає на мою продуктивність.

51 відповідь

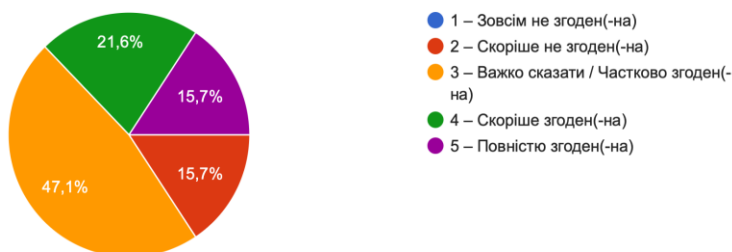
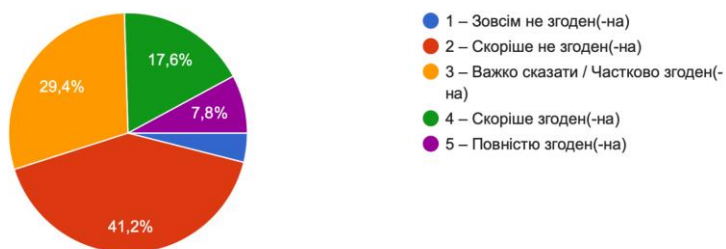


Рис. Г9. Відповіді респондентів на твердження «Загалом я вважаю, що війна ніяк не впливає на мою продуктивність»

11. Загалом я вважаю, що війна ніяк не впливає на мою продуктивність.

51 відповідь



Візуалізація результатів дослідження адаптації та соціальної підтримки

Рис. Г1. Відповіді респондентів на твердження «Я адаптував(-ла свій графік до віддаленого формату роботи в умовах війни)»

1. Я адаптував(-ла) свій графік до віддаленого формату роботи в умовах війни.

51 відповідь

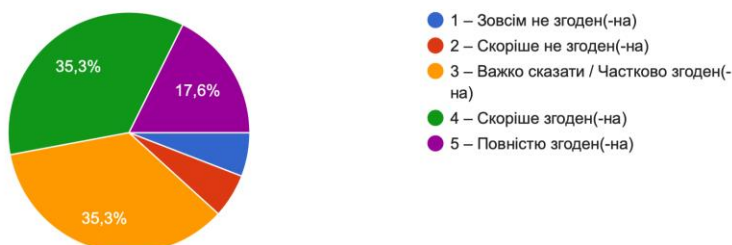


Рис. Г2. Відповіді респондентів на твердження «Я зберігаю продуктивність, навіть коли поруч відбуваються події, пов'язані з війною»

2. Я зберігаю продуктивність, навіть коли поруч відбуваються події, пов'язані з війною (повітряні тривоги, новини, перебої зі світлом тощо).

51 відповідь

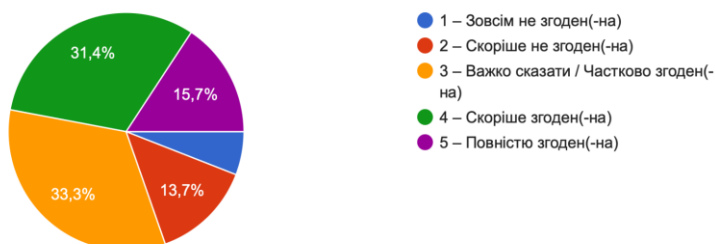


Рис. Г3. Відповіді респондентів на твердження «Я вмію ефективно перемикаюся між роботою та особистим життям, працюючи дистанційно»

3. Я вмію ефективно перемикаюся між роботою та особистим життям, працюючи дистанційно.

51 відповідь

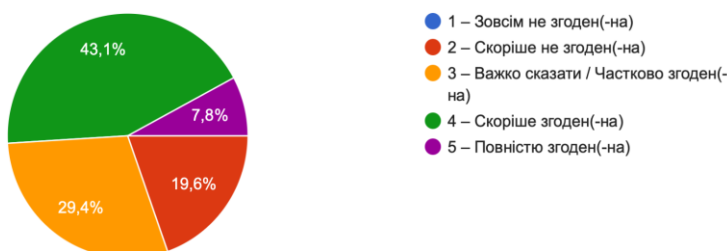


Рис. Г4. Відповіді респондентів на твердження «Я продовжую виконувати завдання навіть знаходячись у стані тривоги або стресу»)

4. Я продовжую виконувати завдання навіть знаходячись у стані тривоги або стресу.

51 відповідь

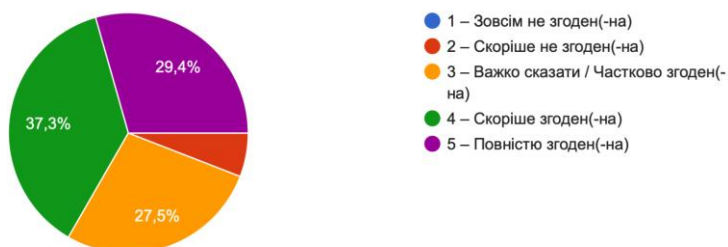


Рис. Г5. Відповіді респондентів на твердження «Я зміг(-ла) організувати свій робочий простір удома так, щоб мати можливість ефективно виконувати усі робочі завдання»)

5. Я зміг(-ла) організувати свій робочий простір удома так, щоб мати можливість ефективно виконувати усі робочі завдання.

51 відповідь

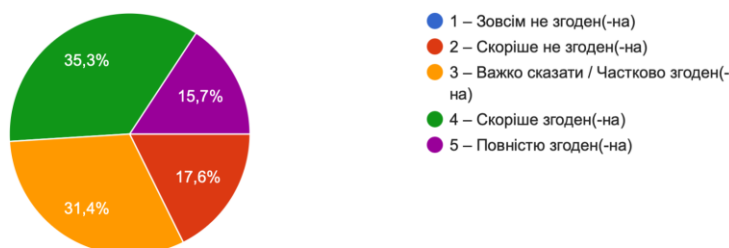


Рис. Г6. Відповіді респондентів на твердження «Підтримка з боку команди/керівництва допомагає мені адаптуватися»)

7. Підтримка з боку команди або керівництва допомагає мені адаптуватися.

51 відповідь

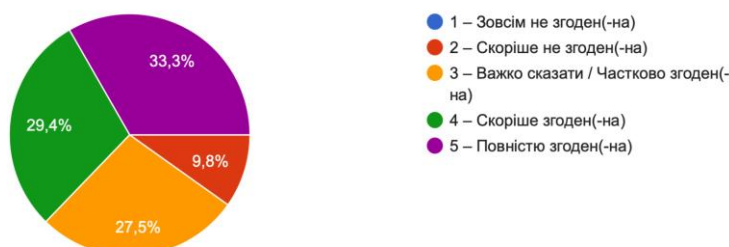


Рис. Г7. Відповіді респондентів на твердження «У мене є люди, які мене підтримують»)

1. У мене є люди, які мене підтримують.

51 відповідь

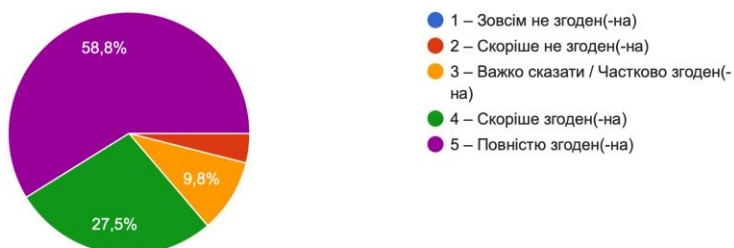
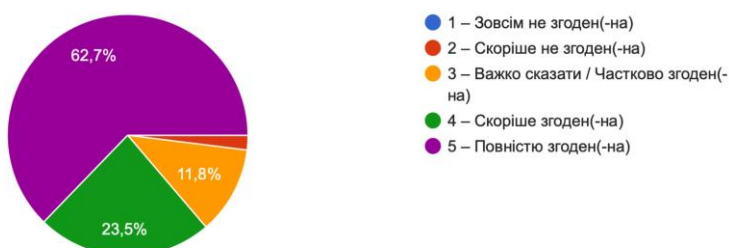


Рис. Г8. Відповіді респондентів на твердження «Я можу звернутися до друзів, коли потребую допомоги»)

2. Я можу звернутися до друзів, коли потребую допомоги.

51 відповідь



Таблиця Д1. Описова статистика основних психологічних змінних дослідження (N = [51])

	Середнє (M)	Стандартне відхилення (SD)	Мін	Макс
Рівень стресу	1,18	0,68	0	2
Продуктивність (війна)	2,84	1,03	1	5
Продуктивність (дистанційна робота)	3,37	0,94	2	5
Підтримка з боку команди	4	1	2	5
Відчуття соціальної ізоляції	1,59	1	1	5
Емоційне виснаження	3	1,22	1	5

Таблиця Е1. Матриця коефіцієнтів рангової кореляції Спірмена між основними психологічними змінними дослідження (N = [51])

	Рівень стресу	Продуктивність (війна)	Продуктивність (дистанційна робота)	Підтримка з боку команди	Відчуття соціальної ізоляції	Емоційне виснаження
Рівень стресу	1	-0,11997	0,034749	-0,43315	0,294369	0,010781
Продуктивність (війна)	-0,119966373	1	0,27631	0,051145	-0,02798	-0,48417
Продуктивність (дистанційна робота)	0,034749281	0,27631	1	0,092145	0,172863	-0,19695
Підтримка з боку команди	-0,433147243	0,051145	0,092145	1	-0,24926	0,038014
Відчуття соціальної ізоляції	0,294368905	-0,02798	0,172863	-0,24926	1	-0,00437
Емоційне виснаження	0,010780856	-0,48417	-0,19695	0,038014	-0,00437	1

Таблиця Е2. Результати множинного регресійного аналізу: предиктори рівня суб'єктивного стресу серед ІТ-фахівців у дистанційному форматі роботи (N = [51])

	Коефіцієнт (β)	Стандартна похибка	t-статистика	p-рівень	Довірчий інтервал (0.025)	Довірчий інтервал (0.975)
const	2,567	0,674	3,807	0	1,209	3,925
Продуктивність_війна	-0,12	0,108	-1,117	0,27	-0,338	0,097
Продуктивність	0,095	0,107	0,888	0,379	-0,12	0,31

_дистанц						
Підтримка_ком анди	-0,3	0,096	-3,142	0,003	-0,492	-0,108
Соц_ізоляція	-0,068	0,097	-0,699	0,488	-0,264	0,128
Емоційне_висн аження	-0,02	0,086	-0,232	0,818	-0,194	0,154

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Максименко О. В. Психологічні аспекти адаптації до дистанційної роботи в умовах соціальних криз // Журнал психології праці. 2021. Т. 34, № 2. С. 67–75.
2. Cooper C. L., Cartwright S. The impact of remote work on mental health: Stress, well-being and productivity // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020. Vol. 17, No. 4. P. 1254. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17041254>
3. Кодекс законів про працю України. Стаття 60-2. Режим дистанційної роботи [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Бондаренко А. М. Дистанційна робота як інструмент нової моделі ринку праці в Україні // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Економіка. 2021. Вип. 65. С. 140–144.
5. Gallup. State of the Global Workplace: 2021 Report. Gallup, 2021.
6. LinkedIn. The Future of Work: A Global Workforce Study [Електронний ресурс]. 2020. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/future-work-global-workforce-study>
7. Chung H., van der Lippe T., Vázquez S. The impact of working from home on productivity and work-life balance: A case study // Journal of Business Research. 2020. Vol. 112. P. 35–48.
8. Baruch Y. Teleworking and its implications for management // Journal of Management. 2021. Vol. 47, No. 4. P. 1237–1254.
9. Wang X., Li Y., Zhang W. Managing remote teams: Organizational strategies and employee performance // Journal of Organizational Behavior. 2021. Vol. 42, No. 3. P. 381–399.
10. Kelliher C., Anderson D. Work-life balance and its implications for remote work // Personnel Review. 2021. Vol. 50, No. 6. P. 1052–1066.

- 11.CIPD. Managing remote workers: Challenges and solutions. Chartered Institute of Personnel and Development, 2020.
- 12.Allen T. D., Golden T. D., Shockley K. M. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings // Psychological Science in the Public Interest. 2021. Vol. 22, No. 1. P. 40–68.
- 13.Shneiderman B. Designing the User Interface: Strategies for Effective Human-Computer Interaction. Pearson, 2022.
- 14.Chamorro-Premuzic T., Furnham A. Personality and Intellectual Competence. Routledge, 2014.
- 15.Kanfer R., Ackerman P. L. Aging, adult development, and work motivation // Academy of Management Review. 2004. Vol. 29, No. 3. P. 440–458.
- 16.Robertson I. T., Callinan M., Bartram D. Organizational Effectiveness: The Role of Psychology. John Wiley & Sons, 2002.
- 17.Lazarus R. S. Emotion and Adaptation. Oxford University Press, 1991.
- 18.Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout // Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52, No. 1. P. 397–422.
- 19.Goleman D. Working with Emotional Intelligence. Bantam Books, 1998.
- 20.Микитенко О. В. Психологічні наслідки праці в умовах війни: стрес і адаптація // Наукові записки. 2023. Т. 24, № 4. С. 112–128.
- 21.Бондаренко В. О. Вплив війни на ментальне здоров'я працівників: нові виклики для бізнесу // Український журнал з управління та організаційної психології. 2023. Т. 15, № 3. С. 45–59.
- 22.Тарасова О. І. Стрес, адаптація та ментальне здоров'я в умовах війни: досвід і перспективи // Журнал соціальної психології. 2023. Т. 19, № 1. С. 30–40.
- 23.Бідна І. І. Вплив війни на ментальне здоров'я працівників ІТ-сектора в Україні // Український науково-психологічний журнал. 2023. Т. 12, № 5. С. 88–95.

- 24.Бондаренко А. М. Дистанційна робота як інструмент нової моделі ринку праці в Україні // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Економіка. 2021. Вип. 65. С. 140–144.
- 25.Lazarus R. S. Emotion and Adaptation. Oxford : Oxford University Press, 1991.
- 26.Wang B., Liu Y., Qian J., Parker S. K. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective // Applied Psychology. 2021. Vol. 70, No. 1. P. 16–59.
- 27.Микитенко О. В. Психологічні наслідки праці в умовах війни: стрес і адаптація // Наукові записки. 2023. Т. 24, № 4. С. 112–128.
- 28.Куценко О. С. Вплив війни на трудову адаптацію працівників в умовах дистанційної зайнятості // Практична психологія та соціальна робота. 2023. Т. 6, № 3. С. 89–96.
- 29.Maslach C., Jackson S. E. The Measurement of Experienced Burnout // Journal of Occupational Behavior. 1981. Vol. 2, No. 2. P. 99–113.
- 30.Tremblay M. A., Blanchard C. M., Taylor S., Pelletier L. G. Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research // Canadian Journal of Behavioural Science. 2009. Vol. 41, No. 4. P. 213–226.
- 31.Lovibond P. F., Lovibond S. H. Manual for the Depression Anxiety Stress Scales. 2nd ed. Sydney : Psychology Foundation, 1995.
- 32.Deci E. L., Ryan R. M. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior // Psychological Inquiry. 2000. Vol. 11, No. 4. P. 227–268.
- 33.Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study // Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25, No. 3. P. 293–315.
- 34.Zimet G. D., Dahlem N. W., Zimet S. G., Farley G. K. The multidimensional scale of perceived social support // Journal of Personality Assessment. 1988. Vol. 52, No. 1. P. 30–41.

35. World Health Organization. *Doing What Matters in Times of Stress: An Illustrated Guide*. Geneva : WHO, 2020.
36. Kabat-Zinn J. Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future // *Clinical Psychology: Science and Practice*. 2003. Vol. 10, No. 2. P. 144–156.
37. Choudhury M. D., Kiciman E., Dredze M., Coppersmith G., Kumar M. Discovering shifts to suicidal ideation from mental health content in social media // *Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. 2016. P. 2098–2110.
38. Derks D., van Mierlo H., Schmitz E. B. A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2014. Vol. 19, No. 1. P. 74–84.
39. Cirillo F. *The Pomodoro Technique: The Acclaimed Time-Management System That Has Transformed How We Work*. New York : Currency, 2018.
40. Bakker A. B., Demerouti E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017. Vol. 22, No. 3. P. 273–285.
41. Halbesleben J. R. B. Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model // *Journal of Applied Psychology*. 2006. Vol. 91, No. 5. P. 1134–1145.
42. Fredrickson B. L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions // *American Psychologist*. 2001. Vol. 56, No. 3. P. 218–226.
43. Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? // *American Psychologist*. 2004. Vol. 59, No. 1. P. 20–28.
44. Joyce S., Modini M., Christensen H., Mykletun A., Bryant R. A., Mitchell P. B., Harvey S. B. Workplace interventions for common mental disorders: a

- systematic meta-review // *Psychological Medicine*. 2016. Vol. 46, No. 4. P. 683–697.
45. Tan L., Wang M.-J., Modini M., Joyce S., Mykletun A., Christensen H., Harvey S. B. Preventing the development of depression at work: a systematic review and meta-analysis of universal interventions in the workplace // *BMC Medicine*. 2014. Vol. 12, No. 1. Article 74.
 46. Attridge M. Employee assistance programs: A research-based primer // In: Quick J. C., Tetrick L. E. (eds). *Handbook of Occupational Health and Wellness*. New York : Springer, 2009. P. 383–400.
 47. Kowske B. J., Lundby K., Rasch R. Turning 'survive' into 'thrive': Managing employee well-being in the economic crisis // *People & Strategy*. 2009. Vol. 32, No. 4. P. 24–30.
 48. Lilius J. M., Worline M. C., Maitlis S., Kanov J., Dutton J. E., Frost P. J. The contours and consequences of compassion at work // *Journal of Organizational Behavior*. 2008. Vol. 29, No. 2. P. 193–218.
 49. Milner A., LaMontagne A. D., Martin A., Allisey A. Psychosocial working conditions and mental health: A review of longitudinal evidence // *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*. 2018. Vol. 52, No. 10. P. 984–994.
 50. Golden T. D. The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction // *Journal of Organizational Behavior*. 2006. Vol. 27, No. 3. P. 319–340.
 51. Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams // *Administrative Science Quarterly*. 1999. Vol. 44, No. 2. P. 350–383.
 52. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). *Health and Well-being at Work Survey Report*. London : CIPD, 2021.