

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПСИХОДІАГНОСТИКИ ТА КЛІНІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ОСІБ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ ВІДДАЛЕНО

Кваліфікаційна робота

Студентки 2 року ОР Магістр
(спеціальність 053 «Психологія»,
освітня програма «Психологія», заочна
форма навчання)

Кіреєвої Яніни Сергіївни

Науковий керівник:
Доктор філософії у галузі психології,
асистент кафедри психодіагностики та клінічної психології

Молотокас Антоніна Андріївна

Роботу рекомендовано до захисту на ЕК №_

Протокол №_ від _____ року

Завідувачка кафедри психодіагностики та клінічної психології

_____ Людмила КРУПЕЛЬНИЦЬКА

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ ВІДДАЛЕНО.....	8
1.1 Поняття, механізми та симптоми емоційного вигорання.....	8
1.2 Причини і особливості емоційного вигорання при віддаленій роботі.....	13
1.3 Профілактика, підтримка та досвід у подоланні емоційного вигорання віддалених працівників.....	19
Висновки до 1 розділу	26
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ ВІДДАЛЕНО.....	28
2.1 Методологія та дизайн дослідження.....	28
2.2 Вибір та обґрунтування методів дослідження.....	31
2.3 Характеристика досліджуваної вибірки.....	34
Висновки до другого розділу	44
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ ВІДДАЛЕНО.....	47
3.1 Діагностика професійного “вигорання” (к. Маслач, с. Джексон в адаптації н. Е. Водоп’янової).....	47
3.2 Опитувальник для вимірювання вигорання (ВАТ).....	48
3.3 Опитувальник оцінки психічного здоров'я КМА-УДХ.....	50

3.4 Тест на тривожність (GAD-7).....	52
3.5 Опитувальник з депресії PHQ-9.....	52
3.6 Статистичний аналіз загальних результатів.....	53
Висновки до третього розділу	76
ВИСНОВКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	83

ВСТУП

Актуальність дослідження

Емоційне вигорання — це стан, що дедалі частіше торкається людей у сучасному світі, де швидкі зміни вимагають від працівників адаптуватися до нових викликів та умов. На перший погляд, віддалена робота обіцяє гнучкість та зручність, однак нові умови несуть і серйозні ризики для психічного здоров'я працівників. Відсутність меж між роботою та особистим життям, нестача соціальної підтримки, цифровий стрес — всі ці фактори сприяють підвищенню рівня емоційного вигорання.

Це явище набуло особливої актуальності в останні роки. В умовах повномасштабних змін, таких як пандемія та війна в Україні, люди змушені адаптуватися до нових форм роботи, часто без належної підготовки та підтримки. Адаптація вимагає розвитку нових навичок, перегляду звичок та навіть переосмислення своїх цінностей. У цьому контексті емоційне вигорання можна розглядати як прояв неспроможності особистості ефективно адаптуватися до постійних змін, що відбуваються як на зовнішньому рівні, так і на внутрішньому.

Важливими є також питання, що виникають під час дослідження цього явища: як впливає характер змін (несподівані чи поступові) на розвиток вигорання? Які психологічні ресурси особистості сприяють зниженню рівня вигорання та сприяють успішній адаптації до нових умов? Які механізми забезпечення психічної стійкості в умовах віддаленої роботи є найефективнішими?

Сучасні теоретичні підходи, такі як модель Маслач і Лейтера, модель роботи-ресурсів та когнітивне оцінювання стресових ситуацій, дозволяють розглядати емоційне вигорання як багатофакторний процес, у якому особливу роль відіграє баланс між вимогами та ресурсами, доступними для працівника.

Особистісні характеристики, рівень підтримки з боку колег та керівництва, а також культурний контекст можуть або посилювати, або знижувати ризик розвитку вигорання.

Зважаючи на всі ці фактори, дослідження емоційного вигорання віддалених працівників є вкрай актуальним. Воно дозволяє не тільки виявити ключові причини цього феномену, але й розробити стратегії для профілактики та подолання негативних наслідків. Важливо розуміти, що емоційне вигорання не є лише індивідуальною проблемою; воно також має суттєві наслідки для організаційної ефективності, продуктивності та загального рівня добробуту працівників.

Зміни, які відбуваються в Україні внаслідок повномасштабного військового вторгнення, надають темі емоційного вигорання нового контексту. В умовах стресу, невизначеності та необхідності адаптації до нових життєвих реалій, багато українських працівників стикаються з викликами, що значно перевищують звичайні робочі труднощі. Ці умови вимагають від компаній додаткових зусиль у напрямку підтримки своїх працівників, особливо в умовах віддаленої роботи. Такі заходи, як фінансова допомога, створення безпечних робочих просторів ("стабільних острівців"), гнучкий підхід до робочого часу, виявляються критично важливими для збереження ментального здоров'я працівників.

Таким чином, актуальність теми емоційного вигорання працівників, що працюють віддалено, є очевидною. Це дослідження зосереджується на аналізі факторів, що сприяють розвитку цього феномену, на визначенні основних психологічних ресурсів, які допомагають протистояти вигоранню.

Мета дослідження: визначити психологічні чинники, що впливають на розвиток емоційного вигорання серед осіб, що працюють віддалено.

Завдання дослідження:

1. Виявити основні чинники, що сприяють емоційному вигоранню у віддалених працівників.
2. Дослідити специфічні психологічні чинники та ресурси, які знижують ризик вигорання.
3. Порівняти рівень і особливості емоційного вигорання у осіб, що працюють віддалено, з працівниками, що працюють у традиційному офісному середовищі чи поєднують два типи роботи.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання.

Предмет дослідження: емоційне вигорання осіб, що працюють віддалено

Методи дослідження. У процесі виконання цієї наукової роботи використовувалися такі методи та підходи: теоретичний аналіз, структурування та узагальнення, анкетування, а також методи емпіричного аналізу ВАТ (Burnout assessment tool), КМА-УДХ (Копінг-механізми адаптації - оцінка усвідомлення та дій щодо контролю емоцій), Опросник Маслач та Джексона в адаптації Н. Е. Водоп'янової (Maslach Burnout Inventory, MBI), GAD-7 (Generalized Anxiety Disorder), PHQ-9 (Patient Health Questionnaire).

Дослідницька вибірка. Дослідження здійснювались упродовж вересня-листопада 2024 року за допомогою онлайн-опитування, реалізованого засобами Google Forms. В емпіричному дослідженні взяли участь 87 респондентів 22 - 60 років, які працюють віддалено, в офісі, або мають сумісний тип роботи.

Наукова новизна. У межах дослідження уточнено розуміння впливу психологічних чинників, таких як рівень тривожності, депресії та адаптивності копінг-стратегій, на розвиток емоційного вигорання серед працівників віддаленого формату.

Практичне значення. Практична цінність дослідження полягає у можливості застосування отриманих результатів для розробки програм психологічної підтримки працівників, що працюють дистанційно. Це включає профілактичні заходи, спрямовані на зниження емоційного вигорання через посилення соціальної підтримки, впровадження гнучких робочих графіків та розвиток індивідуальних копінг-стратегій.

Достовірність і обґрунтованість результатів. Результати дослідження базуються на використанні валідних та адаптованих до українського контексту психометричних інструментів, таких як MBI, GAD-7, PHQ-9, VAT і КМА-УДХ. Вибірка дослідження охоплювала різні вікові та професійні групи, що дозволило забезпечити репрезентативність даних. Отримані результати підкріплені статистичним аналізом, який відповідає стандартам наукових досліджень.

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається із вступу, трьохрозділів, висновків, списку використаних джерел (80 найменувань). Ілюстрована за допомогою рисунків. Основний зміст роботи представлено на 82 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ ВІДДАЛЕНО

1.1. Поняття, механізми та симптоми емоційного вигорання

Емоційне вигорання є складним психоемоційним станом, що характеризується фізичним, емоційним та ментальним виснаженням. Воно виникає під впливом тривалого стресу, пов'язаного з роботою, та вперше було описане Гербертом Фрейденбергером у 1974 році. Сьогодні, у світлі змін в організаційному середовищі та умовах праці, емоційне вигорання визнане однією з ключових проблем сучасного робочого світу. Його негативний вплив охоплює не лише окремих працівників, а й загальну ефективність організацій. Це явище було включено до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11), що підтверджує його значущість як професійного феномену.

Особливої актуальності емоційне вигорання набуло в умовах масового переходу на віддалену роботу. Як зазначають дослідники (Maslach et al., 2022), попри гнучкість та зручність, дистанційний формат праці створює нові ризики для ментального здоров'я. Ці ризики посилюються через цифровий стрес, соціальну ізоляцію, порушення балансу між роботою та особистим життям, а також через труднощі в організації продуктивного робочого середовища вдома. Зростання цього феномену, зафіксоване під час пандемії COVID-19, актуалізувало необхідність глибшого дослідження проблеми емоційного вигорання.

Україна, яка переживає значні соціальні й економічні трансформації через військові дії, також стикається зі специфічними викликами в контексті вигорання. Військовий конфлікт створює додатковий стрес для працівників, що змушені працювати в умовах підвищеної небезпеки, нестабільності та

невизначеності. Віддалена робота, яка в таких умовах стала необхідністю, лише підсилює емоційне виснаження через обмеження доступу до соціальної підтримки та зростання індивідуального навантаження.

У науковій літературі емоційне вигорання розглядається як багатофакторний феномен. Згідно з моделлю Маслач і Лейтера (Maslach & Leiter, 2016), основними компонентами вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація (або цинізм) та зниження професійної ефективності. Ця модель дозволяє зрозуміти взаємозв'язок між робочими вимогами, доступними ресурсами та внутрішніми реакціями працівника на стрес. Інші теоретичні підходи, такі як модель роботи-ресурсів (Bakker & Demerouti, 2017), теорія когнітивного оцінювання (Lazarus & Folkman, 1984) та модель самовизначення (Deci & Ryan, 2000), підкреслюють роль особистісних, організаційних та соціальних чинників у формуванні цього явища.

Актуальність теми дослідження визначається її міждисциплінарним характером, адже емоційне вигорання впливає як на індивідуальне благополуччя працівників, так і на загальну ефективність організацій. Дослідження емоційного вигорання віддалених працівників дає змогу глибше зрозуміти чинники, що впливають на його розвиток, і запропонувати ефективні стратегії для профілактики та подолання. Це особливо важливо в умовах України, де сучасна соціально-економічна ситуація створює нові виклики для працівників і організацій.

Мета цієї роботи — дослідити емоційне вигорання серед працівників, що працюють у віддаленому форматі, визначити його основні чинники, виявити роль індивідуальних і організаційних ресурсів у запобіганні цьому явищу, а також розробити рекомендації для ефективної профілактики й подолання негативних наслідків емоційного вигорання.

Емоційне вигорання — це поступовий процес виснаження емоційних, фізичних та психічних ресурсів людини, що виникає під впливом тривалого

робочого стресу. В дослідженні “Organizational interventions and occupational burnout: a meta-analysis” (Springer, 2023) зазначається, що розвиток цього синдрому є результатом складної взаємодії індивідуальних і організаційних факторів. Цей стан характеризується фізичними, емоційними та когнітивними симптомами, що безпосередньо впливають на здоров'я працівника і його професійну ефективність.

Фізичні прояви є першим сигналом, який свідчить про порушення у психоемоційному стані працівника. Серед них виділяють постійну втому, головний біль, проблеми зі сном, зниження імунітету, розлади травлення і м'язові болі (Bakker & de Vries, 2020). Як доводять дослідження, ці симптоми є наслідком хронічного перевантаження нервової системи, яка не має можливості відновлюватися через постійний вплив стресу (Peterson et al., 2022).

На емоційному рівні вигорання проявляється у відчутті виснаження, дратівливості, апатії, втраті інтересу до роботи та негативному ставленні до колег і клієнтів. Важливою ознакою є розвиток цинізму, що часто супроводжується безнадією та втратою сенсу виконуваних обов'язків (Maslach & Leiter, 2017). Як свідчать сучасні дослідження, емоційні симптоми вигорання впливають не лише на професійне життя, але й на міжособистісні стосунки в повсякденному житті (Parker et al., 2020).

Когнітивні симптоми включають зниження концентрації уваги, труднощі в прийнятті рішень, погіршення здатності до планування та проблеми з пам'яттю (Bianchi et al., 2019). Віддалені працівники стикаються з цією проблемою частіше через розмивання меж між роботою та особистим життям, що ускладнює чітке структурування завдань і знижує продуктивність (Kniffin et al., 2021).

Механізм розвитку емоційного вигорання часто пояснюється через три ключові компоненти, визначені Маслач і Джексоном:

- Емоційне виснаження. Це основна складова, яка виникає через надмірне навантаження і відчуття, що емоційні ресурси вичерпано. У віддаленій роботі це часто пов'язано із надмірною взаємодією через цифрові платформи, як зазначено в дослідженні “Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress” (ScienceDirect, 2022).
- Деперсоналізація. Виявляється в негативному або цинічному ставленні до колег, клієнтів чи робочих завдань. В умовах віддаленої роботи ця складова посилюється через відсутність живого спілкування та підтримки колег (MDPI, 2023).
- Зниження професійної ефективності. На цьому етапі працівник відчуває, що не здатен виконувати свої професійні обов'язки на належному рівні, що підриває його самооцінку та мотивацію.

Ці компоненти взаємопов'язані, утворюючи замкнутий цикл, що може призводити до хронічного стану без належного втручання (Oxford Academic, 2023).

Процес вигорання проходить кілька стадій, найбільш поширеною є трьохетапна модель: ентузіазм, застій, депресія (Maslach & Leiter, 2016).

- Ентузіазм. На цій стадії працівники демонструють високий рівень енергії, мотивації та оптимізму. Однак при надмірних вимогах і недостатній підтримці цей ентузіазм може швидко згасати (Bakker & Demerouti, 2017).
- Застій. Характеризується поступовим зниженням інтересу до роботи, зростанням дратівливості та зменшенням продуктивності. На цьому етапі працівники можуть уникати професійних обов'язків (Schaufeli et al., 2021).

- Депресія. Це фінальна стадія, на якій працівник повністю виснажений, відчуває безнадію, сумнівається у своїх професійних здібностях та може стикатися із серйозними психічними порушеннями (Bianchi et al., 2019).

Попри те, що стрес і вигорання часто плутають, вони мають суттєві відмінності. Стрес є нормальною реакцією на підвищені вимоги і може бути короткочасним. Вигорання ж є хронічним станом, який виникає через тривалий вплив стресових факторів без належної компенсації (Maslach & Leiter, 2016).

- Рівень енергії. Стрес зазвичай супроводжується високим рівнем збудження та напруги, тоді як вигорання характеризується глибоким виснаженням і відсутністю мотивації (Parker et al., 2020).
- Віра у можливість подолання. Під час стресу працівник зберігає віру у свої сили, тоді як вигорання супроводжується почуттям безнадії (Bianchi et al., 2019).

Варто зазначити, що емоційне вигорання може супроводжуватися депресією та тривожними розладами, однак має унікальну специфіку. На відміну від депресії, що охоплює всі аспекти життя, вигорання переважно впливає на професійну сферу (Peterson et al., 2022). Це робить його вкрай актуальною проблемою, особливо в умовах віддаленої роботи.

1.2. Причини і особливості емоційного вигорання при віддаленій роботі

Емоційне вигорання працівників, які працюють віддалено, має специфічну природу, оскільки залежить від унікальних стресових факторів, характерних для дистанційної роботи. Як зазначено в дослідженні “Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic” (Oxford Academic, 2023), основними тригерами вигорання є

соціальна ізоляція, цифровий стрес і порушення балансу між роботою та особистим життям.

Організаційні фактори

Однією з ключових причин емоційного вигорання є соціальна ізоляція. Відсутність фізичної взаємодії з колегами та обмежені можливості для неформального спілкування сприяють почуттю самотності, яке може посилювати стрес і провокувати вигорання (Wang et al., 2021). Соціальна підтримка є важливим чинником збереження психічного здоров'я працівників. За даними дослідження “Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic” (MDPI, 2023), недостатність контактів із колегами значно підвищує ризик розвитку емоційного виснаження. Ізоляція також може спричиняти тривожні та депресивні розлади, що підтверджується в роботі “The protective role of resilience and social support against burnout” (Frontiers, 2024).

Ще одним важливим фактором є якість комунікації. Віддалена робота знижує ефективність спілкування через цифрові засоби, оскільки відсутність невербальних сигналів ускладнює сприйняття контексту і настрою співрозмовників (Tavares, 2020). Недостатня кількість контактів із керівництвом і колегами підсилює відчуття ізоляції, знижує мотивацію та посилює емоційне виснаження.

Порушення балансу між роботою та особистим життям є ще однією проблемою. Розмивання меж між робочим і особистим часом призводить до "ефекту завжди на зв'язку", який підвищує загальний рівень стресу. Дослідження “A Systematic Review of How Remote Work Affects Workplace Stress and Mental Health” (Springer, 2023) підкреслює, що робота вдома значно ускладнює процес відновлення після робочого дня через відсутність фізичних меж між домом і робочим місцем.

Нарешті, відсутність організаційної підтримки також є важливим фактором. Компанії, які не забезпечують працівників необхідними технічними засобами, програмами стрес-менеджменту або гнучкими графіками, стикаються з високим рівнем вигорання серед персоналу (“Organizational interventions and occupational burnout: a meta-analysis”, Springer, 2023).

Індивідуальні фактори

Особистісні особливості працівника значно впливають на ймовірність розвитку емоційного вигорання. Люди, схильні до перфекціонізму або ті, хто мають високі очікування від своєї продуктивності, частіше стикаються з вигоранням (Bakker & de Vries, 2021). У віддалених умовах, коли результати праці менш видимі для керівництва, ці працівники можуть відчувати підвищений тиск, намагаючись підтримувати високу продуктивність.

Рівень стресостійкості також відіграє важливу роль. Люди з низькою здатністю до адаптації або ті, хто схильний до тривожних станів, більш вразливі до емоційного виснаження (Parker et al., 2020). Віддалена робота особливо складна для тих, хто має проблеми із самоорганізацією, оскільки вона вимагає високого рівня самодисципліни.

Нестача чіткої структури завдань і регулярного зворотного зв'язку посилює невизначеність і перевантаження. Дослідження “Coping With Stress and Burnout Associated With Telecommunication and Online Learning” (Frontiers, 2020) свідчить, що така ситуація сприяє виникненню вигорання.

Соціальні фактори

Соціальна підтримка з боку колег і керівництва має вирішальне значення у профілактиці вигорання. Недостатня взаємодія підвищує ризик ізоляції, знижує мотивацію та сприяє розвитку деперсоналізації (Sull et al., 2020). Відсутність неформальних контактів, таких як розмови під час перерв,

обговорення в кулуарах чи спільні заходи, погіршує почуття приналежності до команди (Wang et al., 2021).

Особливо вразливими є нові працівники, які стикаються з труднощами інтеграції у віддалену команду. Недостатня підтримка та зворотний зв'язок від колег і керівництва збільшують відчуття відстороненості (Chong et al., 2020).

Ще одним чинником є цифровий стрес. Постійні відеозустрічі, повідомлення та робота з цифровими платформами можуть створювати відчуття перевантаження. За даними “Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress” (ScienceDirect, 2022), працівники, які проводять понад 8 годин на день за цифровими пристроями, частіше стикаються з вигоранням. Це впливає і на фізичне здоров'я, спричиняючи головний біль, безсоння та зниження когнітивних функцій.

Емоційне вигорання серед віддалених працівників є наслідком складної взаємодії організаційних, індивідуальних і соціальних факторів. Соціальна ізоляція, цифровий стрес, порушення балансу між роботою та особистим життям, а також недостатня підтримка з боку роботодавців створюють сприятливі умови для розвитку цього явища. Для ефективного запобігання вигоранню потрібен комплексний підхід, що включає впровадження організаційних заходів, розвиток індивідуальних стратегій стрес-менеджменту та створення умов для підтримання соціальних зв'язків.

Емоційне вигорання працівників проявляється у багатовимірній формі, поєднуючи фізичні, емоційні, поведінкові та когнітивні симптоми. Ці прояви посилюються через специфічні умови дистанційної роботи, зокрема соціальну ізоляцію, цифровий стрес та недостатність соціальної підтримки. Такі особливості вигорання вимагають впровадження адаптованих стратегій профілактики, спрямованих на унікальні виклики дистанційної праці.

Фізичні прояви

Фізичні симптоми емоційного вигорання у віддаленій роботі мають свою специфіку, пов'язану із тривалою роботою в цифровому середовищі:

- **Порушення сну.** Постійна активність у цифрових платформах, зокрема у вечірній час, сприяє розвитку безсоння. Це підтверджується у статті “A Systematic Review of How Remote Work Affects Workplace Stress” (Springer, 2023).
- **Цифрова втома.** Робота перед екраном комп'ютера чи смартфона викликає головний біль, зорову втому та зниження концентрації. У дослідженні “TElewoRk-RelAted Stress (TERRA)” (SAGE, 2023) зазначається, що це один із найпоширеніших фізичних проявів серед дистанційних працівників.
- **Малорухливість.** Відсутність фізичної активності, властивої офісному середовищу (наприклад, короткі переміщення між робочими просторами), сприяє виникненню м'язової напруги, болю в спині та загальному зниженню фізичного тону.

Емоційні прояви

Емоційна складова емоційного вигорання у віддалених працівників часто зумовлена соціальною ізоляцією та перевантаженням цифровими комунікаціями:

- **Відчуття ізоляції.** Відсутність живого спілкування з колегами посилює відчуття самотності. У статті “The Mediator Role of Social Support Amid Work-Life Balance” (2023) підкреслюється, що ізоляція є ключовим тригером вигорання серед дистанційних працівників.
- **Втрата емоційного контролю.** Постійний контакт із цифровими платформами призводить до емоційної нестабільності, дратівливості та

схильності до конфліктів. Це ускладнює регуляцію емоцій, що підсилює вигорання.

- Зниження мотивації. Відсутність безпосереднього визнання зусиль і соціальної взаємодії знижує рівень задоволення від виконаної роботи, викликаючи апатію до професійної діяльності.

Поведінкові прояви

Формат дистанційної роботи впливає на поведінкові прояви емоційного вигорання, які характеризуються такими особливостями:

- Зменшення участі в командній роботі. Відсутність особистих зустрічей знижує активність працівників у командних проєктах. Часто це обмежується виконанням лише базових завдань.
- Перевантаження або уникнення. Частина працівників намагається компенсувати розмиті межі між роботою та особистим життям, працюючи понаднормово. Інші, навпаки, уникають відповідальності, що підтверджується у дослідженні “Coping With Stress and Burnout Associated With Telecommunication and Online Learning” (Frontiers, 2020).
- Зниження ініціативності. Відсутність регулярного зворотного зв’язку та підтримки обмежує прагнення працівників пропонувати нові ідеї чи брати участь у позаробочих ініціативах.

Когнітивні порушення

Інформаційне перевантаження у віддаленій роботі спричиняє когнітивні розлади:

- Зниження концентрації уваги. Постійний потік електронних листів і повідомлень у месенджерах ускладнює фокусування на основних

завданнях. У дослідженні “Remote Work Burnout” (Frontiers, 2023) цей фактор визначається як один із ключових бар’єрів до продуктивності.

- Сповільнене прийняття рішень. Відсутність негайного обговорення завдань із колегами або керівництвом уповільнює процес прийняття рішень.
- Зниження здатності до планування. Перевантаження інформацією та відсутність структурованого робочого графіка впливають на здатність працівників організувати свою діяльність.

Прояви вигорання можуть варіюватися залежно від культурного середовища працівників. У країнах, де пріоритетом є баланс між роботою та особистим життям, працівники менш схильні до вигорання. Натомість у культурах, де акцент робиться на продуктивності, стрес і вигорання мають тенденцію до зростання. Це підтверджується дослідженням “A Systematic Review of the Impact of Remote Working on Physical and Psychological Health” (PMC, 2023).

Емоційне вигорання у віддаленій роботі проявляється через фізичні, емоційні, поведінкові та когнітивні симптоми, які підсилюються унікальними викликами дистанційної праці. Цифровий стрес, ізоляція та відсутність соціальної підтримки створюють умови для розвитку цього феномену. Для ефективного управління проблемою потрібен комплексний підхід, що враховує як індивідуальні особливості, так і організаційні аспекти дистанційної роботи.

1.3. Профілактика, підтримка та досвід у подоланні емоційного вигорання віддалених працівників

Емоційне вигорання, спричинене особливостями віддаленої роботи, потребує комплексного підходу до профілактики та подолання, що враховує індивідуальні та організаційні аспекти. Як зазначається у статті “The Mediator

Role of Social Support Amid Work-Life Balance and Burnout” (ResearchGate, 2023), ефективні стратегії мають не лише зменшувати стресові фактори, а й сприяти створенню умов для емоційного благополуччя.

Індивідуальні стратегії

Працівники можуть самостійно вживати заходів для профілактики емоційного вигорання, використовуючи різноманітні техніки управління стресом.

Тайм-менеджмент і організація роботи

- Встановлення чітких робочих годин. Це дозволяє уникнути перевантаження і забезпечити баланс між роботою та особистим життям.
- Використання методик тайм-менеджменту. Наприклад, метод Pomodoro або Eisenhower Matrix сприяють структурованому підходу до виконання завдань. Як зазначено у статті “Time Management and Implementation in Remote Work” (Springer, 2023), такі техніки значно знижують емоційне напруження.

Підтримання фізичного та психічного здоров'я

- Фізична активність. Регулярні заняття спортом, йога або прогулянки допомагають знижувати рівень стресу.
- Гігієна сну. Дотримання режиму відпочинку та обмеження використання гаджетів у вечірній час сприяють відновленню.
- Релаксаційні техніки. Медитація та дихальні вправи є ефективними методами відновлення емоційної рівноваги (“The Role of Resilience in Reducing Burnout”, MDPI, 2023).

Розвиток емоційної стійкості та саморефлексії

- Щоденники та рефлексивні практики. Ведення записів про свій емоційний стан дозволяє своєчасно виявляти ознаки вигорання.
- Курси з управління стресом. Навчання стійкості до стресу допомагає краще адаптуватися до професійних викликів.

Організаційні стратегії

Роботодавці відіграють ключову роль у створенні умов, що сприяють зниженню ризиків емоційного вигорання.

- Гнучкий робочий графік
- Надання можливості працівникам самостійно планувати свій робочий час. Це сприяє зниженню напруги та підтриманню балансу між роботою та життям. Як зазначається у статті “Organizational and Occupational Health Issues with Working Remotely” (Oxford Academic, 2023), впровадження гнучкого графіка позитивно впливає на рівень задоволеності працівників і знижує вигорання.
- Організація онлайн-зустрічей. Неформальні заходи допомагають зменшити ізоляцію та підтримати командний дух.
- Менторство та зворотний зв’язок. Регулярна комунікація з керівництвом сприяє мотивації та залученню працівників.
- Програми психологічної підтримки. Безкоштовні консультації психологів і тренінги з управління стресом ефективно знижують ризик емоційного вигорання (“Organizational Interventions and Occupational Burnout”, Springer, 2023).

Технологічні інновації для зниження стресу

- Автоматизація рутинних завдань

- Використання інструментів для автоматизації звітності та управління проектами зменшує цифрове навантаження на працівників.
- Політика «цифрового розвантаження» Компанії можуть обмежувати робочі комунікації поза робочим часом, сприяючи створенню здорового графіка. Це підтверджується у статті “Enforced Remote Working” (ScienceDirect, 2022).

Профілактика через корпоративну культуру

- Атмосфера довіри та підтримки
- Розвиток позитивної корпоративної культури. У статті “Reducing Employee Burnout in the Context of a Global Crisis” (Springer, 2023) зазначено, що створення сприятливого робочого середовища зменшує ризики вигорання.
- Навчання керівників. Лідери повинні бути обізнаними щодо ознак вигорання і вміти надавати підтримку.

Профілактика та подолання емоційного вигорання серед віддалених працівників потребують інтегрованого підходу, що об’єднує індивідуальні зусилля працівників із організаційними ініціативами. Впровадження ефективних стратегій, таких як гнучкий графік, психологічна підтримка та інноваційні технології, сприяє зниженню стресу та підтриманню емоційного здоров’я. У сучасних умовах дистанційної роботи це є важливим чинником для збереження продуктивності та благополуччя працівників.

Технології відіграють ключову роль у створенні умов для збереження психічного здоров’я віддалених працівників. Відсутність фізичної присутності в офісі зменшує можливості для неформального спілкування, що негативно впливає на відчуття соціальної підтримки та приналежності до

команди. Завдяки цифровим засобам комунікації, таким як відеоконференції, месенджери та платформи для спільної роботи, працівники можуть підтримувати зв'язок з колегами та керівництвом, зменшуючи рівень соціальної ізоляції (Veno et al., 2022).

Відеоконференції та платформи для спільної роботи. Регулярні відеозустрічі та використання платформ, таких як Slack або Microsoft Teams, сприяють ефективній комунікації, підтримують відчуття командного духу та спільності (Maruping et al., 2021). Однак надмірне використання відеоконференцій може призводити до "зум-втоми" (zoom fatigue), яка підвищує рівень стресу (Bailenson, 2021). Для запобігання цьому рекомендується обмежувати тривалість і частоту онлайн-зустрічей, надаючи достатньо часу для індивідуальної роботи.

Неформальні онлайн-заходи. Віртуальні "кава-брейки" або тематичні зустрічі допомагають створити неформальне середовище для спілкування, що позитивно впливає на збереження командного духу (Veno et al., 2022).

Навчальні програми та тренінги. Працівники, які мають доступ до програм, орієнтованих на управління стресом, демонструють нижчий рівень вигорання та вищу задоволеність роботою (Richardson et al., 2020). Такі програми включають: навчання методам релаксації, медитації та когнітивно-поведінкових навичок.

Використання мобільних додатків, як-от Headspace або Calm, для відстеження рівня стресу та підтримки ментального здоров'я (Hu et al., 2021).

Інтеграція релаксаційних практик у робочий графік. Впровадження регулярних тренінгів із медитації або дихальних вправ сприяє підвищенню стресостійкості працівників (Bakker & Costa, 2021).

Культура підтримки. Участь керівників у програмах психічного здоров'я формує культуру підтримки, що знижує рівень стресу серед працівників (Nielsen et al., 2022).

Забезпечення комфортного робочого середовища. Компанії, які надають працівникам необхідне обладнання або компенсують витрати на облаштування домашнього офісу, сприяють зниженню стресу та підвищенню продуктивності (Maruping et al., 2021).

Технології забезпечують потужний інструмент для підтримки психічного здоров'я віддалених працівників, але їх використання потребує збалансованого підходу. Комбінація регулярного, але помірною використання цифрових засобів комунікації, навчальних програм із управління стресом та створення культури підтримки на рівні організації є ключовими елементами для запобігання емоційному вигоранню. Особлива роль у цьому процесі належить керівництву, яке має створювати умови для психологічного комфорту працівників і сприяти підтримці соціальної взаємодії.

Повномасштабне вторгнення в Україну в 2022 році суттєво змінило умови життя та праці багатьох українців. Війна принесла нові виклики, які значно вплинули на психологічний стан працівників, особливо тих, хто працює дистанційно. Відсутність стабільності, небезпека, перебої в роботі інфраструктури та необхідність адаптації до роботи в екстремальних умовах підвищили ризик емоційного вигорання.

Дослідження вітчизняних науковців свідчать, що основними факторами, які сприяють розвитку вигорання серед віддалених працівників під час війни, стали фізична небезпека, постійні тривоги, нестабільний зв'язок, перебої з електропостачанням та необхідність працювати в умовах активних бойових дій або під час евакуації. Ці виклики ускладнюються соціальною ізоляцією, яка позбавляє працівників важливого джерела підтримки – неформальних контактів із колегами. Водночас компанії в Україні активно впроваджують нові підходи для підтримки працівників у таких умовах. Організація регулярних підтримуючих зустрічей для

працівників, що залишаються у зонах бойових дій або перебувають за кордоном, допомагає зберегти соціальні зв'язки. Крім того, зростає інтерес до використання технологій, спрямованих на підтримку ментального здоров'я, таких як мобільні додатки для психологічної підтримки чи організація онлайн-консультацій із психологами.

Зарубіжний досвід також надає цінні приклади боротьби з вигоранням у кризових ситуаціях. Наприклад, у країнах Європи та Північної Америки під час пандемії COVID-19 активно впроваджувалися державні програми підтримки психічного здоров'я. До них входили фінансова допомога для облаштування домашніх офісів, безкоштовні курси для зниження рівня стресу та залучення фахівців із психічного здоров'я. В Україні в умовах війни подібні заходи здебільшого впроваджуються самими компаніями, які змушені адаптувати свої ресурси до потреб працівників. Серед таких ініціатив – фінансова допомога для релокації, забезпечення тимчасового житла, створення "стабільних острівців" із доступом до електрики та Інтернету, а також надання гнучкого графіка роботи для врахування індивідуальних потреб працівників.

На основі аналізу успішних практик профілактики емоційного вигорання можна виділити кілька ключових рекомендацій для українських компаній. Насамперед, це розробка програм адаптації для роботи в умовах кризи, які включають навчання з управління стресом, практики mindfulness та регулярні консультації з психологами. Фінансова та матеріальна підтримка, наприклад, компенсація витрат на облаштування робочого місця чи релокацію, також сприяє зниженню рівня стресу серед працівників. Важливим є створення підтримуючої корпоративної культури, яка заохочує відкритість та сприяє збереженню командного духу через регулярні зустрічі та обговорення. Окремо слід підкреслити значущість створення "стабільних

острівців", які дозволяють забезпечити стабільну роботу навіть в умовах відсутності електропостачання чи зв'язку.

Український досвід адаптації до віддаленої роботи в умовах війни є унікальним і демонструє гнучкість та креативність у вирішенні складних

викликів. Зарубіжний досвід також надає багато корисних ідей для систематизації програм підтримки працівників. Поєднання цих підходів дозволить ефективно знизити рівень емоційного вигорання та підтримати ментальне здоров'я українських працівників, що працюють дистанційно, навіть у надзвичайних умовах.

Висновки до першого розділу

1. Емоційне вигорання працівників, що працюють віддалено, є багатограним феноменом, який виникає під впливом взаємодії індивідуальних, організаційних і соціальних чинників. Масовий перехід на дистанційну роботу, який спочатку сприймався як зручне рішення завдяки гнучкості графіка та можливості працювати з будь-якої точки світу, виявив приховані ризики. Відсутність чітких меж між роботою та особистим життям, соціальна ізоляція та підвищене навантаження на самодисципліну суттєво збільшили ризик розвитку вигорання. Особливу роль у цьому процесі відіграють індивідуальні характеристики працівників, такі як стресостійкість, тип особистості та професійні пріоритети.
2. Модель Маслач та Лейтера, а також модель вимог-ресурсів роботи (JD-R) є провідними теоретичними підходами, які допомагають зрозуміти механізми розвитку емоційного вигорання. Згідно з моделлю Маслач, основними компонентами цього явища є емоційне виснаження, деперсоналізація (цинізм) і зниження професійної ефективності.

Модель JD-R пояснює вигорання як наслідок дисбалансу між вимогами до працівника та ресурсами, які необхідні для виконання цих вимог. У віддалених умовах роботи цей дисбаланс особливо помітний через підвищені вимоги до самостійного управління часом і обмежений доступ до соціальної підтримки з боку колег і керівництва. Розуміння цих механізмів дозволяє організаціям розробляти ефективні стратегії для профілактики та подолання вигорання.

3. Соціальна ізоляція є одним із найвагоміших чинників, що сприяють розвитку вигорання серед працівників, які працюють дистанційно. Відсутність живої взаємодії з колегами, обмежені можливості для неформального спілкування та недостатня соціальна підтримка призводять до зростання рівня стресу і формування почуття відчуження. Працівники можуть відчувати себе "відключеними" від колективу, що посилює їхню самотність і знижує залученість у робочі процеси. Для вирішення цієї проблеми необхідно розвивати нові підходи до соціальної інтеграції, зокрема проводити регулярні онлайн-зустрічі, впроваджувати менторські програми та організовувати заходи, спрямовані на створення почуття єдності в команді.
4. Ще одним важливим фактором ризику для віддалених працівників є відсутність чітких меж між роботою та особистим життям. У ситуаціях, коли робоче місце стає частиною дому, працівники часто стикаються з надмірним емоційним навантаженням, викликаним неможливістю повністю відключитися від робочих завдань. Постійна доступність для виконання завдань створює "ефект завжди на зв'язку", який призводить до хронічного стресу та виснаження. Тому важливо розробляти та дотримуватися правил, які визначають робочі години, заохочувати використання практик тайм-менеджменту та створювати умови для відновлення емоційної рівноваги.

5. Емоційне вигорання проявляється через три основні компоненти, які взаємопов'язані та посилюють один одного. На першій стадії працівники стикаються з емоційним виснаженням через надмірне навантаження. На цьому етапі вони відчують втому і дефіцит ресурсів для продовження роботи. На другій стадії виникає деперсоналізація, яка проявляється у вигляді цинічного чи негативного ставлення до роботи та колег. Це явище часто пов'язане з ізоляцією, характерною для дистанційної роботи. Нарешті, зниження професійної ефективності підриває впевненість працівників у власних здібностях, знижуючи їхню мотивацію і продуктивність.

Висновки підкреслюють, що емоційне вигорання серед віддалених працівників є комплексною проблемою, яка залежить не лише від індивідуальних особливостей, але й від організаційних факторів. Для її вирішення необхідний інтегрований підхід, який поєднує розвиток особистих навичок управління стресом із системною підтримкою з боку організації. Це може включати створення програм із підтримки психічного здоров'я, забезпечення доступу до соціальної підтримки та впровадження практик, спрямованих на збереження балансу між роботою та особистим життям. Ефективне впровадження таких стратегій є ключовим для запобігання емоційному вигоранню та підтримки продуктивності працівників у сучасних умовах праці.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ ВІДДАЛЕНО

2.1. Методологія та дизайн дослідження

Метою цього дослідження є виявлення та аналіз психологічних чинників, що сприяють емоційному вигоранню серед віддалених працівників у порівнянні з тими, хто працює в офісі або поєднує обидва формати. Значне поширення вигорання в умовах віддаленої роботи, зокрема внаслідок сучасних викликів, таких як ізоляція та розмивання меж між роботою і особистим життям, підкреслює важливість вивчення ключових факторів ризику. Результати багатьох досліджень демонструють, що віддалена робота створює сприятливі умови для розвитку емоційного вигорання через відсутність чітких робочих меж, зростання вимог до самодисципліни та зниження соціальної підтримки (Bakker & Demerouti, 2017; Wang et al., 2021).

Для вивчення емоційного вигорання використовувалися такі методики: ВАТ (вимірник активності та тривожності), КМА-УДХ (копінг-механізми адаптації до умов діяльності), опитувальник Маслач та Джексона (МВІ) в адаптації Н. Е. Водоп'янової, а також GAD-7 та PHQ-9. Ці методики було обрано на основі їхньої валідності та адаптованості для українського контексту, що дозволяє отримати комплексну оцінку емоційного стану працівників і чинників розвитку вигорання.

Наукові публікації останніх років свідчать про значне поширення вигорання серед віддалених працівників. Bakker & Demerouti (2017) підкреслюють, що основним тригером розвитку вигорання є дисбаланс між вимогами до роботи та ресурсами для їх виконання. В умовах віддаленої роботи цей дисбаланс посилюється через підвищені вимоги (збільшення

обсягу завдань, нестача соціальної підтримки) та обмежені ресурси (недостатній зворотний зв'язок, фізична ізоляція). Schaufeli et al. (2021) відзначають, що використання опитувальника Maslach Burnout Inventory (МВІ) є ефективним для оцінки ступеня вигорання, оскільки він охоплює три ключові компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності.

Крім того, дослідження підтверджують значущість тривожності та депресії як супутніх станів вигорання, які особливо поширені серед віддалених працівників через нестачу соціальної підтримки. Для їх оцінки використовуються методики GAD-7 та PHQ-9 (Spitzer et al., 2006). Зокрема, Bakker & Costa (2019) наголошують, що фізична ізоляція та відсутність підтримки від колег і керівництва підвищують ризики психічного навантаження.

У межах цього дослідження виділено такі основні параметри для оцінки емоційного вигорання:

Емоційне виснаження: вимірюється за допомогою ВАТ та МВІ, характеризується почуттям втоми та спустошеності, пов'язаним із професійною діяльністю.

Деперсоналізація: оцінюється за допомогою МВІ, проявляється у формі цинічного або негативного ставлення до роботи, колег і клієнтів.

Зниження професійної ефективності: оцінюється за допомогою МВІ, визначає відчуття працівником власної професійної недостатності.

Тривожність (GAD-7) та депресія (PHQ-9): вимірюють рівень психічного напруження, яке супроводжує вигорання.

Копінг-стратегії (КМА-УДХ): оцінюють ефективність використання працівниками механізмів подолання стресу.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що емоційне вигорання серед віддалених працівників є результатом взаємодії організаційних та

індивідуальних факторів, таких як недостатня соціальна підтримка, високий рівень тривожності й депресії та неефективність адаптивних копінг-стратегій. Віддалені працівники з низьким рівнем соціальної підтримки та підвищеною тривожністю схильні до емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності.

Емпірична модель дослідження охоплює декілька компонентів, що впливають на вигорання:

Умови праці: формат роботи (віддалений, офісний, змішаний), доступ до підтримки від колег і керівництва.

Індивідуальні характеристики: рівень тривожності (GAD-7) і депресії (PHQ-9).

Емоційне вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної ефективності (за даними ВАТ та МВІ).

Копінг-стратегії: адаптивні та дезадаптивні механізми подолання стресу (КМА-УДХ).

Ця модель дозволяє провести комплексний аналіз взаємозв'язків між умовами праці, психологічними характеристиками працівників і рівнем вигорання. Використання обраних методик (МВІ, GAD-7, PHQ-9, ВАТ, КМА-УДХ) дає змогу отримати об'єктивні дані про стан працівників і визначити основні чинники ризику. Це, своєю чергою, забезпечує підґрунтя для розробки програм профілактики емоційного вигорання та заходів для підвищення добробуту працівників у віддаленому режимі.

2.2 Вибір та обґрунтування методів дослідження

Підібраний для емпіричного дослідження інструментарій дозволяє врахувати як індивідуальні психологічні характеристики працівників, так і вплив організаційних чинників, що сприяють розвитку емоційного вигорання. Використання цих методик забезпечує комплексний підхід до аналізу

проблематики вигорання у віддалених працівників, дозволяючи виявити ключові фактори ризику та механізми їх подолання.

ВАТ (Опитувальник для вимірювання емоційного вигорання) є одним із основних інструментів для оцінки рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження мотивації. Цей опитувальник дає змогу ідентифікувати основні аспекти емоційного вигорання, які характерні для працівників у віддалених умовах роботи, зокрема в умовах підвищеного стресу та соціальної ізоляції (Peterson et al., 2020). Використання ВАТ забезпечує об'єктивну оцінку емоційного стану працівників, що є важливим для виявлення найбільш уразливих сфер їхньої професійної діяльності. Згідно з дослідженнями Peterson et al. (2020), ВАТ ефективно виявляє специфічні фактори вигорання для різних категорій працівників, що дозволяє порівнювати рівні вигорання у віддалених і офісних форматах роботи.

КМА-УДХ (Копінг-механізми адаптації) використовується для оцінки адаптивних та неадаптивних стратегій подолання стресу. Цей інструмент дозволяє дослідити, якими саме способами працівники долають стресові ситуації та наскільки ефективними є їхні копінг-стратегії. Це особливо важливо в контексті дистанційної роботи, де стратегічне управління часом, самодисципліна та здатність справлятися з ізоляцією є ключовими для зниження ризику емоційного вигорання (Tavares, 2020). Методика КМА-УДХ допомагає ідентифікувати працівників із низькою адаптивністю до стресових умов, що є важливим для розробки програм підтримки.

Опитувальник Maslach Burnout Inventory (МВІ), адаптований Н. Е. Водоп'яноюю, дозволяє оцінити тривимірну структуру емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Цей інструмент є основним для вимірювання рівня вигорання, оскільки охоплює всі його основні компоненти (Maslach & Leiter, 2016). У контексті дистанційної роботи МВІ дозволяє виявити специфічні прояви

вигорання, такі як деперсоналізація, що часто спостерігається через тривалу ізолюваність працівників від команди.

GAD-7 є надійним інструментом для оцінки генералізованого тривожного розладу, що є частим супутником емоційного вигорання. Використання GAD-7 дозволяє ідентифікувати працівників із високим рівнем тривожності, яка може посилювати емоційне виснаження (Spitzer et al., 2006). Wang et al. (2021) наголошують, що у віддалених працівників високий рівень тривожності часто супроводжується зростанням професійного стресу та зниженням продуктивності.

Для оцінки депресивних симптомів використовувався PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9), який дозволяє отримати чітке уявлення про рівень депресивного стану працівника. Депресивні симптоми часто супроводжують емоційне вигорання, особливо в умовах соціальної ізоляції та нестачі підтримки. Kroenke et al. (2001) підтверджують, що симптоми депресії можуть посилювати емоційне виснаження та погіршувати професійну ефективність. PHQ-9 є важливим інструментом для виявлення працівників, які потребують додаткової психологічної підтримки.

Депресивні симптоми серед віддалених працівників часто обумовлені соціальною ізоляцією, розмиванням меж між роботою та особистим життям, а також нестачею регулярного зворотного зв'язку від керівництва (Veno et al., 2022). PHQ-9 дозволяє визначити працівників із підвищеним ризиком емоційного виснаження та запропонувати відповідні інтервенції.

Поєднання ВАТ, МВІ, GAD-7, PHQ-9 і КМА-УДХ дозволяє отримати повну картину про рівень емоційного вигорання, тривожності, депресії та ефективність копінг-стратегій у працівників. Це створює надійну базу для подальшого аналізу та розробки профілактичних програм, спрямованих на покращення психічного здоров'я працівників. Використання цих методик забезпечує високу валідність і надійність отриманих даних, дозволяючи не

лише кількісно оцінити рівень вигорання, але й виявити взаємозв'язки між умовами роботи, особистісними характеристиками та стратегіями подолання стресу. Таким чином, підібраний інструментарій забезпечує комплексний підхід до вивчення проблематики емоційного вигорання в умовах віддаленої роботи.

2.3 Характеристика досліджуваної вибірки

Дані збиралися за допомогою онлайн-опитування, створеного на платформі Google Forms. Онлайн-формат забезпечив широке охоплення респондентів із різних галузей і регіонів. Анкету поширювали через соціальні мережі, професійні спільноти та корпоративні канали, що дало змогу залучити працівників із різноманітними умовами праці та забезпечити репрезентативність вибірки.

Респонденти заповнювали анкету одноразово, що відповідало крос-секційному підходу. Такий формат дозволив отримати актуальні дані про рівень емоційного вигорання, тривожності та депресії в певний момент часу.

Зібрані відповіді були оброблені за допомогою програмного забезпечення MS Excel і Jamovi. Аналіз даних проводився у кілька етапів:

Дизайн дослідження дозволив отримати комплексну картину емоційного вигорання працівників у різних умовах роботи. Використання стандартизованих методик (MBI, GAD-7, PHQ-9, VAT, КМА-УДХ) забезпечило високий рівень надійності та валідності отриманих результатів. Застосування описової статистики, кореляційного аналізу та міжгрупових порівнянь дозволило виявити специфічні особливості вигорання у різних групах респондентів.

Результати дослідження мають практичне значення для розробки програм профілактики емоційного вигорання, орієнтованих на різні формати роботи. Вони можуть бути використані для покращення умов праці.

Для отримання даних у цьому дослідженні була зібрана вибірка, яка дозволяє представити загальні тенденції розвитку емоційного вигорання у різних умовах праці. Вибірка охоплює соціально-демографічні, професійні та психологічні характеристики респондентів, а також використовує різноманітні підходи до відбору учасників, що забезпечує валідність і репрезентативність отриманих даних.

Вибірка включала працівників віком від 22 до 60 років, що дозволило охопити представників різних етапів професійного розвитку, рівнів мотивації та життєвого досвіду. Респонденти розподілялися за п'ятьма основними віковими групами. Такий підхід сприяв аналізу залежності емоційного вигорання від вікових чинників.

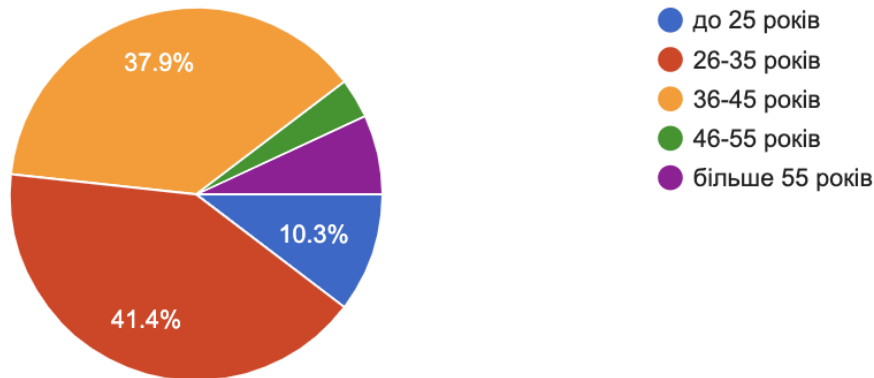


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за віковими категоріями

Респонденти у віці до 25 років становили 10.3% вибірки. Ця категорія репрезентує наймолодших працівників, які перебувають на початку професійної кар'єри. Вони демонструють високий рівень ентузіазму та мотивації, однак через брак досвіду можуть бути більш вразливими до професійних викликів, що сприяє вигоранню.

Вікова група 26–35 років склала найбільшу частку вибірки — 41.4%. Ця категорія включає працівників, які зазвичай мають значний досвід роботи, поєднують професійні та сімейні обов'язки й досягають стабільності у своїй кар'єрі. Розвинені професійні навички є їхньою сильною стороною, однак високий рівень вимог і багатозадачність можуть збільшувати ризики емоційного виснаження.

Респонденти у віці 36–45 років становили 37.9% вибірки. Це працівники з високим рівнем професійної компетентності та значним досвідом. Вони демонструють високі вимоги до себе, що, у поєднанні з відповідальністю у професійній та особистій сферах, робить їх більш вразливими до виснаження. У цій категорії працівники часто стикаються з тривалим стресом через потребу балансувати між кар'єрою, сімейними обов'язками та особистими цілями.

Респонденти вікової групи 46–55 років склали 3.4% вибірки. Ці працівники зазвичай мають багаторічний досвід роботи, займають керівні або експертні посади й характеризуються високою стабільністю в професійній діяльності. Однак тривалий стаж роботи та можливі фізичні чи емоційні труднощі можуть підвищувати ризик вигорання.

Респонденти віком понад 55 років становили 6.9% вибірки. Багато з них перебувають на завершальному етапі професійної кар'єри, готуються до пенсії або виконують консультативні функції. У цій групі ризик вигорання знижується через менший рівень професійних викликів, однак він може зростати у разі підвищеного навантаження.

Аналіз показав, що найбільша частка респондентів (79.3%) належить до груп віком 26–45 років, які активно інтегровані у професійне життя, мають сімейні обов'язки та стикаються з високими вимогами до кар'єри. Ці групи є найбільш схильними до ризику емоційного вигорання через багатозадачність, високий рівень відповідальності та тривалий професійний стрес.

Загалом, характеристика вибірки дозволяє сформулювати важливі гіпотези для подальшого аналізу. Зокрема, чи впливає вік респондента на рівень емоційного вигорання та його здатність адаптуватися до нових умов роботи? Чи є певні формати роботи, які підвищують ризик вигорання для окремих вікових категорій? Отримані дані сприятимуть розумінню специфіки емоційного вигорання серед працівників різного віку та допоможуть розробити таргетовані стратегії профілактики.

У вибірці були представлені як чоловіки, так і жінки:

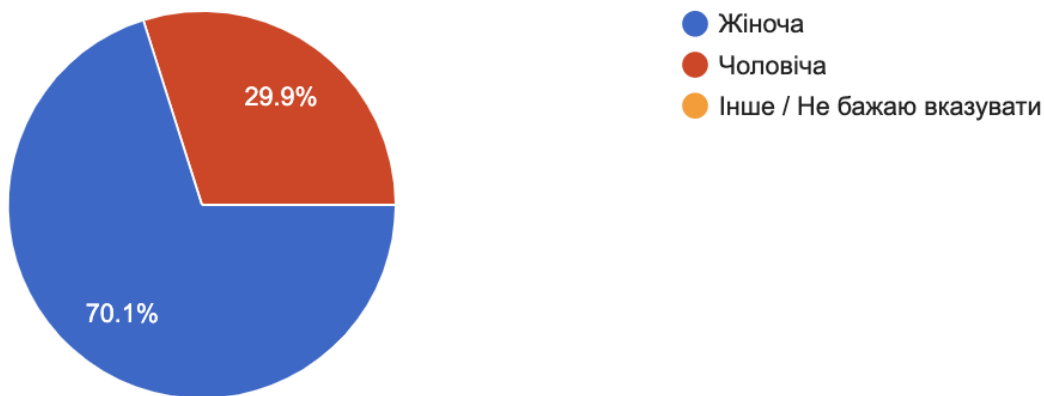


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за статтю

- Жінки становили 70.1% вибірки. Вони часто поєднують професійні та сімейні обов'язки, що може збільшувати ризик вигорання, особливо у віддалених умовах.
- Чоловіки становили 29.9% вибірки. Чоловіки в дослідженні представляють різні сфери професійної діяльності, включаючи ІТ, фінанси, маркетинг та інші.

Рівень освіти:

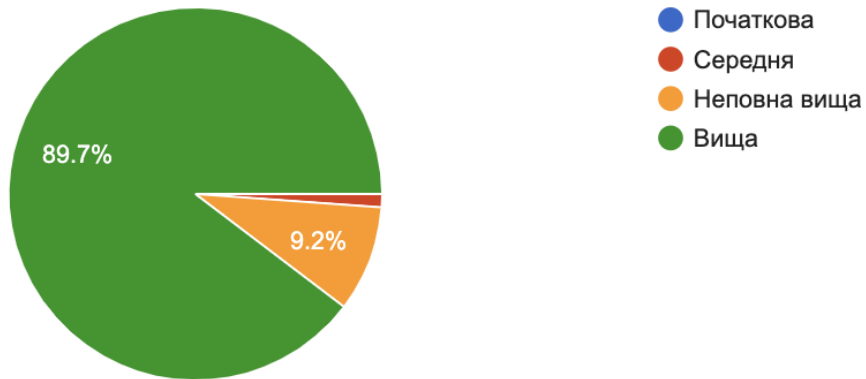


Рис. 2.3. Розподіл респондентів за рівнем освіти

- Вища освіта (бакалавр або магістр) — 89.7% респондентів.
- Неповна вища — 9.2% респондентів.
- Середня — 1.1% респондентів.

Освітній рівень важливий для аналізу, оскільки він впливає на здатність працівника використовувати різні копінг-стратегії.

Сімейний статус:

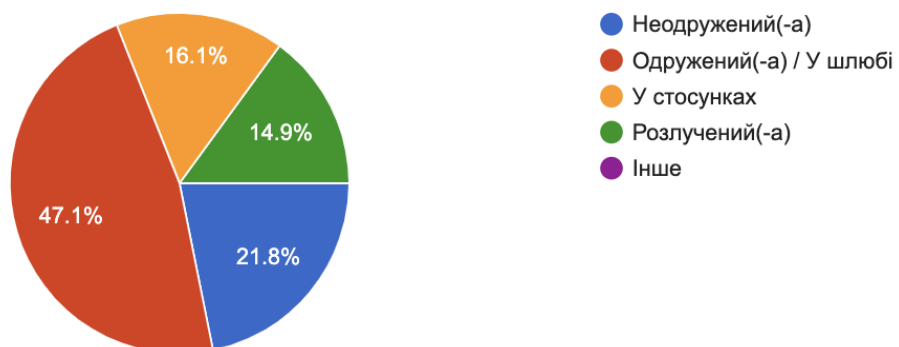


Рис. 2.4. Розподіл респондентів за сімейним статусом

Неодружені — 21.8%.

Одружені — 47.1% респондентів.

У стосунках — 16.1%.

Розлучені — 14.9 %.

Сімейний статус є важливим, оскільки підтримка партнерів може впливати на рівень емоційного вигорання та здатність справлятися зі стресом.

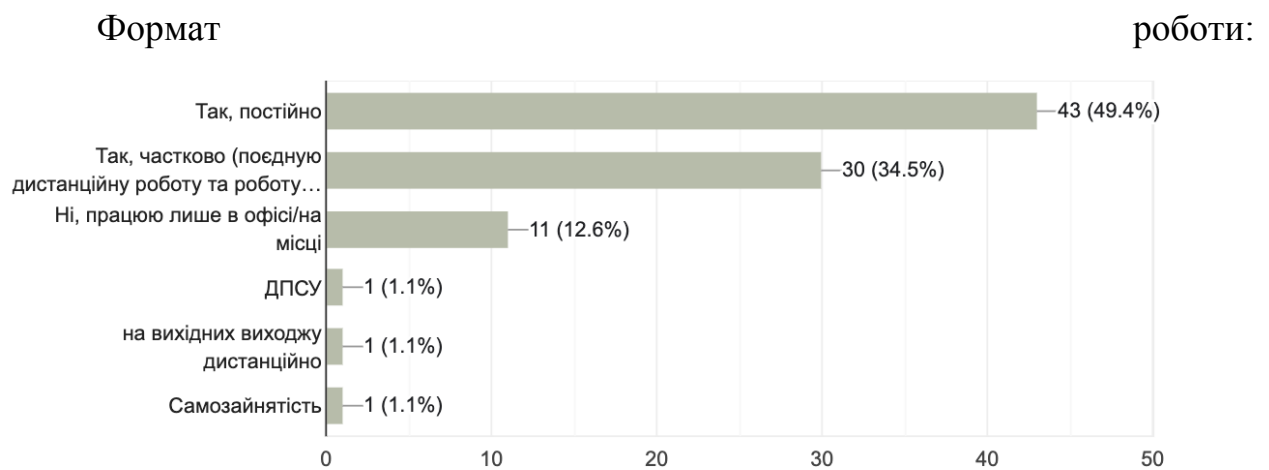


Рис. 2.5. Розподіл респондентів за форматом роботи

Аналіз формату роботи респондентів показав (Рис. 2.5), що вибірка включає три основні категорії, кожна з яких має свої специфічні особливості, які впливають на ризик емоційного вигорання.

Віддалений формат роботи представлений 49.4% респондентів. Цей формат є найбільш поширеним серед учасників дослідження. Віддалена робота забезпечує значну гнучкість, дозволяючи працівникам адаптувати свій графік до особистих потреб. Однак цей формат також супроводжується такими викликами, як ізоляція, недостатня соціальна взаємодія та розмивання меж між професійним і особистим життям. Ці чинники сприяють підвищенню рівня стресу та створюють умови для розвитку емоційного

вигорання, особливо у працівників із недостатньо розвиненими адаптивними копінг-стратегіями. Згідно з дослідженням Wang et al. (2021), віддалена робота часто супроводжується "ефектом постійної доступності", який сприяє хронічному стресу.

Офісний формат роботи обрали 12.6% респондентів. Цей формат характеризується регулярною соціальною взаємодією, яка сприяє зниженню рівня ізоляції та створенню підтримуючого робочого середовища. Соціальна підтримка, доступна в офісному середовищі, є одним із ключових факторів профілактики емоційного вигорання. Крім того, офісний формат забезпечує чіткі межі між робочим часом і особистим життям, що сприяє зниженню загального рівня стресу. Проте працівники, які працюють виключно в офісі, можуть стикатися з високим рівнем професійного навантаження та потребою дотримання жорсткого робочого графіка, що також може впливати на емоційне виснаження.

Змішаний формат роботи (гібридний) застосовують 34.5% респондентів. Цей формат поєднує переваги віддаленої та офісної роботи, дозволяючи зберігати гнучкість графіка та забезпечувати соціальну взаємодію. Гібридний формат роботи створює умови для досягнення балансу між професійним і особистим життям, що є важливим фактором для зниження ризику вигорання. Згідно з дослідженням Veno et al. (2022), змішаний формат роботи є одним із найбільш ефективних для профілактики емоційного вигорання, оскільки він сприяє збереженню соціальних зв'язків при зниженні рівня стресу, пов'язаного з робочим навантаженням.

Аналіз розподілу респондентів за форматами роботи дозволяє зробити висновки про вплив робочих умов на розвиток емоційного вигорання. Найвищий ризик спостерігається серед працівників, які працюють виключно віддалено, тоді як змішаний формат демонструє найкращі показники профілактики стресу та вигорання завдяки збалансованості умов праці. Ці

результати можуть бути використані для розробки індивідуальних і організаційних стратегій підтримки працівників, які враховують специфіку кожного формату роботи.

Країна проживання:

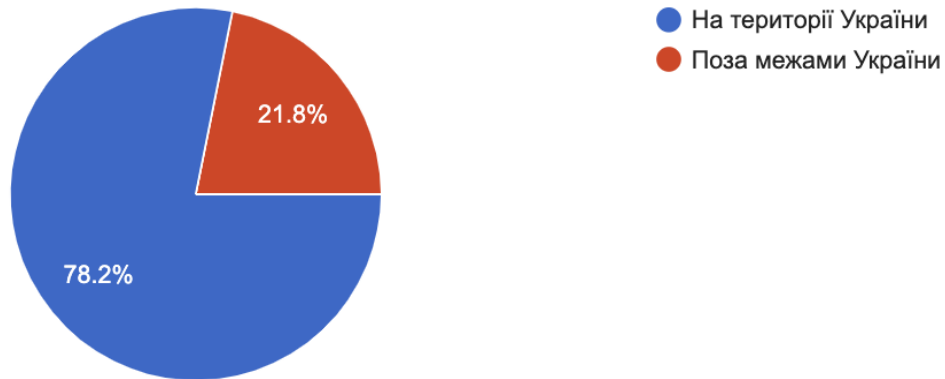


Рис. 2.5. Розподіл респондентів за країною проживання

- На території України — 78.2%.
- Поза межами України — 21.8% респондентів.

Кількість годин роботи на тиждень:

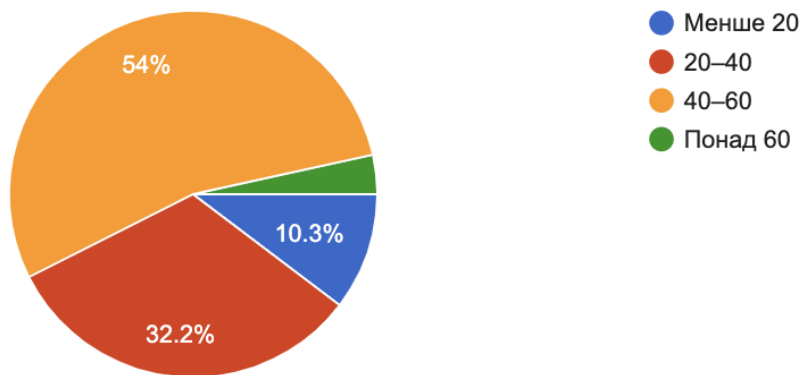


Рис. 2.6. Розподіл респондентів за кількістю годин роботи

Менше 20 — 10.3%.

20-40 — 32.2% респондентів.

40-60 — 54%.

Понад 60 — 3.4 % респондентів.

Вибірка дослідження була сформована за допомогою методу зручного відбору, що дозволило залучити працівників із різноманітними професійними, соціальними та демографічними характеристиками. Учасники отримали доступ до анкети через електронну пошту та соціальні мережі, що забезпечило широку географічну репрезентацію. Основними критеріями для включення у вибірку були вік від 22 до 60 років, наявність досвіду віддаленої або змішаної роботи тривалістю щонайменше 6 місяців, а також добровільна згода на участь у дослідженні та анонімне використання їхніх даних.

Розмаїття професійних груп і форматів роботи було важливим для забезпечення репрезентативності вибірки, яка включала 87 респондентів. Учасники представляли різні галузі діяльності, що дало змогу отримати комплексну картину впливу специфічних факторів праці на розвиток емоційного вигорання. Респонденти відповідали на онлайн-анкету, створену за допомогою платформи Google Forms, що містила блоки питань, пов'язаних із соціально-демографічними характеристиками, рівнем емоційного вигорання, тривожності, депресії та копінг-стратегіями.

Для оцінки емоційного вигорання та супутніх станів використовувалися такі психометричні методики:

ВАТ (Опитувальник для вимірювання емоційного вигорання) – для визначення рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та професійної неефективності (Peterson et al., 2020).

КМА-УДХ – для оцінки адаптивних та дезадаптивних копінг-стратегій, що використовуються працівниками для подолання стресу (Tavares, 2020).

Maslach Burnout Inventory (MBI) в адаптації Н. Е. Водоп'янової – для оцінки трьох основних компонентів вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності (Maslach & Leiter, 2016).

GAD-7 – для вимірювання рівня генералізованої тривожності, що часто супроводжує вигорання, особливо серед віддалених працівників (Spitzer et al., 2006).

PHQ-9 – для виявлення симптомів депресії та їхньої інтенсивності, які є важливим компонентом оцінки психічного стану працівників (Kroenke et al., 2001).

Анкета також містила запитання, що дозволяли охарактеризувати вибірку за статтю, віком, рівнем освіти, сімейним статусом та іншими демографічними параметрами. Такий підхід забезпечив можливість врахування контекстуальних факторів, що впливають на емоційне вигорання в різних умовах праці.

Розподіл вибірки за форматами роботи показав, що 49.4% респондентів працюють віддалено, 12.6% – в офісі, а 34.5% – у змішаному форматі. Ця структура дозволила провести порівняльний аналіз впливу різних форматів праці на ризик розвитку емоційного вигорання. Віддалені працівники мали найвищий рівень ризику через ізоляцію та розмиття меж між роботою та особистим життям, тоді як офісний формат забезпечував більшу соціальну підтримку, що сприяє профілактиці вигорання. Змішаний формат поєднував переваги обох підходів, знижуючи вплив негативних факторів.

Вибірка також була структурована за віковими групами, що дало змогу проаналізувати вплив вікових особливостей на рівень вигорання. Найбільші групи становили респонденти віком 26–35 років (41.4%) і 36–45 років (37.9%), які активно інтегровані у професійну діяльність та часто поєднують її із сімейними обов'язками, що підвищує ризику емоційного виснаження.

Загалом, вибірка забезпечила широкий спектр даних, які дозволяють виявити ключові чинники, що впливають на розвиток емоційного вигорання серед працівників у різних форматах роботи. Результати дослідження можуть бути використані для розробки рекомендацій із профілактики вигорання,

спрямованих на покращення психічного добробуту працівників і підвищення їхньої ефективності.

Висновки до другого розділу

1. Основною метою дослідження було виявлення та аналіз психологічних факторів, що впливають на розвиток емоційного вигорання серед працівників у різних робочих форматах: віддалено, офісно або у змішаному режимі. Для досягнення цієї мети була створена емпірична модель, яка враховує взаємозв'язок між робочими умовами, індивідуальними психологічними характеристиками та копінг-стратегіями. Концептуальна основа дослідження передбачала вивчення впливу організаційних та індивідуальних чинників на виникнення та розвиток емоційного вигорання, акцентуючи увагу на сучасних умовах праці, що часто супроводжуються дистанційним форматом роботи.
2. Дослідження мало крос-секційний дизайн, що передбачає одноразовий збір даних від респондентів за допомогою онлайн-опитування. Такий підхід був обраний для отримання актуальної інформації про емоційний стан працівників у конкретний момент часу. Крос-секційний формат дозволив створити загальну картину рівня емоційного вигорання, враховуючи специфіку робочих умов, а також швидко зібрати дані з великої кількості респондентів, які працюють у різних галузях та форматах.
3. **Методологія та психометричні інструменти**

Для забезпечення комплексного підходу до оцінки емоційного стану працівників було використано валідовані психометричні інструменти:

- ВАН (Опитувальник для вимірювання емоційного вигорання): забезпечує оцінку рівнів емоційного виснаження, деперсоналізації та професійної неефективності.
- Maslach Burnout Inventory (МВІ): адаптований інструмент для оцінки трьох основних компонентів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної ефективності).
- GAD-7 (Generalized Anxiety Disorder Scale): для вимірювання рівня тривожності серед працівників.
- PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9): для виявлення симптомів депресії.
- КМА-УДХ (Копінг-механізми адаптації): для аналізу адаптивних і дезадаптивних стратегій подолання стресу.

Обрані інструменти забезпечили валідну та надійну оцінку різних аспектів емоційного стану працівників, дозволяючи глибше зрозуміти взаємозв'язки між індивідуальними, організаційними чинниками та рівнем вигорання.

4. Шляхи розв'язання проблем емпіричного дослідження

Для забезпечення репрезентативності даних та досягнення валідності результатів були застосовані такі підходи:

- Вибірка охопила працівників різних вікових груп, статі, рівня освіти, галузей та робочих форматів, що дозволило врахувати різноманітність професійного середовища.
- Використання стандартизованих методик забезпечило високу якість отриманих даних.

- Застосування багатофакторного аналізу (описова статистика, кореляційний, регресійний аналізи та дисперсійний аналіз ANOVA дозволило розкрити складні взаємозв'язки між умовами роботи, психологічними характеристиками та емоційним станом респондентів.

5. Інтеграція результатів та їх практичне значення. Результати дослідження показали взаємозв'язок між умовами праці, рівнем емоційного вигорання та супутніми психологічними характеристиками, такими як тривожність і депресія.

Таким чином, дизайн, концепція та методологія дослідження сприяли комплексному розумінню проблеми емоційного вигорання в сучасних умовах праці, враховуючи як індивідуальні, так і організаційні чинники.

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Діагностика професійного “вигорання” (к. Маслач, с. Джексон в адаптації н. Е. Водоп’янової)

Методика діагностики професійного вигорання (MBI, Maslach Burnout Inventory), розроблена Крістіною Маслач і Сьюзан Джексон, є одним із найбільш відомих інструментів для оцінки рівня професійного вигорання, особливо серед фахівців, що інтенсивно взаємодіють з людьми. Вона спрямована на виявлення стану емоційного вигорання, що впливає на ефективність роботи та якість життя. Методика складається з трьох основних компонентів: емоційного виснаження, яке проявляється в почутті втоми і втрати енергії; деперсоналізації, що характеризується негативним або відстороненим ставленням до клієнтів або колег; а також редукції особистих досягнень, яка виражається у зниженні професійної самооцінки та відчутті власної неефективності. Методика передбачає оцінювання за допомогою опитувальника, де респонденти відповідають на серію тверджень, що дозволяє отримати кількісні показники за кожною шкалою та визначити рівень вигорання.

Для оцінки трьох основних компонентів емоційного вигорання — емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень — було використано опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI).

Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion):

Середній рівень: 17.5 бала (SD = 8.2).

Найвищий рівень емоційного виснаження спостерігався серед працівників, які працюють віддалено (M = 18.9, SD = 7.8). У змішаних працівників цей показник був трохи нижчим (M = 16.3, SD = 8.4), а у працівників, що працюють в офісі, найнижчим (M = 15.2, SD = 7.6).

Працівники вікової групи 26–35 років демонстрували найвищий середній рівень виснаження ($M = 18.7$, $SD = 7.7$).

Деперсоналізація (*Depersonalization*):

Середній рівень: 7.2 бала ($SD = 4.2$).

Вищий рівень деперсоналізації був серед віддалених працівників ($M = 8.3$, $SD = 3.8$). У працівників змішаного формату цей показник був середнім ($M = 7.0$, $SD = 4.3$), а в офісних працівників найнижчим ($M = 6.1$, $SD = 4.1$).

Чоловіки частіше демонстрували високий рівень деперсоналізації ($M = 8.1$, $SD = 4.1$), тоді як середній рівень серед жінок був нижчим ($M = 6.7$, $SD = 4.3$).

Редукція особистих досягнень (*Personal Accomplishment*):

Середній рівень: 22.9 бала ($SD = 4.9$).

Найвищий рівень редукції особистих досягнень був серед працівників з досвідом віддаленої роботи понад три роки ($M = 24.3$, $SD = 4.7$). У працівників із досвідом роботи менше року цей показник був найнижчим ($M = 21.6$, $SD = 5.0$).

3.2 Опитувальник для вимірювання вигорання (ВАТ)

Методика ВАТ (Burnout Assessment Tool) є сучасним інструментом для діагностики професійного вигорання, що включає різні аспекти стану працівника. У рамках опитування аналізуються наступні ключові шкали: виснаження, відчуження, когнітивні порушення, емоційні порушення, а також психологічні та психосоматичні скарги.

Виснаження (*Exhaustion*):

Середній рівень: 2.93 бала ($SD = 0.71$).

Найвищий рівень виснаження спостерігався серед працівників, які працюють віддалено ($M = 3.2$, $SD = 0.68$). У працівників змішаного формату цей показник був трохи нижчим ($M = 2.8$, $SD = 0.72$), а найнижчим серед офісних

працівників (M = 2.6, SD = 0.64).

Працівники вікової групи 26–35 років демонстрували найвищий середній рівень виснаження (M = 3.1, SD = 0.69).

Відчуження (Alienation):

Середній рівень: 2.17 бала (SD = 0.64).

Вищий рівень відчуження спостерігався у працівників, які мають понад 5 років досвіду роботи у віддаленому форматі (M = 2.5, SD = 0.61). У працівників змішаного формату цей показник був середнім (M = 2.1, SD = 0.63), а найнижчим серед тих, хто працює в офісі (M = 1.9, SD = 0.58).

Чоловіки демонстрували трохи вищий рівень відчуження (M = 2.3, SD = 0.62) порівняно з жінками (M = 2.0, SD = 0.65).

Когнітивні порушення (Cognitive Impairment):

Середній рівень: 2.48 бала (SD = 0.81).

Найвищий рівень когнітивних порушень був у працівників, які працюють у сфері ІТ (M = 2.7, SD = 0.79). Працівники гуманітарної сфери демонстрували середній рівень (M = 2.4, SD = 0.83), а найнижчий показник був у працівників фінансової сфери (M = 2.2, SD = 0.75).

Психологічні скарги (Psychological Complaints):

Середній рівень: 2.84 бала (SD = 1.01).

Працівники, які регулярно працюють понад 60 годин на тиждень, демонстрували найвищий рівень скарг (M = 3.2, SD = 1.03). У працівників зі стандартним робочим графіком цей показник був нижчим (M = 2.6, SD = 0.98).

Психосоматичні скарги (Psychosomatic Complaints):

Середній рівень: 2.19 бала (SD = 0.74).

Найвищий рівень психосоматичних скарг був серед працівників, які мають понад 10 років досвіду роботи (M = 2.4, SD = 0.72). У працівників із досвідом менше року цей показник був найнижчим (M = 2.0, SD = 0.70).

Ці результати відображають різноманітність проявів професійного вигорання залежно від формату роботи, галузі, віку та тривалості професійного досвіду, що дозволяє визначити групи ризику та потенційні напрями для втручань.

У цілому, результати демонструють наявність різного ступеня професійного вигорання серед опитаних, причому найбільш значущими є виснаження та психологічний дискомфорт. Це підкреслює необхідність впровадження заходів для підтримки емоційного здоров'я, таких як регулярні тренінги, підтримка балансу між роботою і відпочинком та консультування зі спеціалістами.

3.3 Опитувальник оцінки психічного здоров'я КМА-УДХ

Опитувальник оцінки психічного здоров'я КМА-УДХ (Короткий багатовимірний адаптивний опитувальник Українська версія для діагностики психічного здоров'я) — це інструмент, призначений для оцінки основних аспектів психічного здоров'я.

Опитувальник застосовується для скринінгової оцінки психічного здоров'я в клінічній та дослідницькій практиці. Він дозволяє швидко виявити ключові проблеми, які можуть потребувати глибшого вивчення або втручання. Результати шкал інтерпретуються як індикатори рівня проблемності, що варіюється від низького до високого.

Депресія (Depression):
Середній рівень: 2.90 бала (SD = 0.79).
Найвищі показники депресії демонстрували респонденти, які працюють понад 60 годин на тиждень (M = 3.4, SD = 0.85). Найнижчий рівень спостерігався серед респондентів з регулярним графіком роботи (M = 2.5, SD = 0.71).

ПТСР (PTSD):
Середній рівень: 14.49 бала (SD = 3.97).

Респонденти, які стикались із складними життєвими подіями останнім часом, демонстрували найвищі показники ПТСР ($M = 16.2$, $SD = 4.1$). Особи, які не мали подібного досвіду, мали нижчі значення ($M = 12.8$, $SD = 3.2$).

Вживання алкоголю (Alcohol Use):
Середній рівень: 1.79 бала (SD = 0.93).

Найвищі показники вживання алкоголю спостерігалися серед респондентів із високим рівнем стресу ($M = 2.4$, $SD = 0.87$). Найнижчі значення були у групі з низьким рівнем стресу ($M = 1.2$, $SD = 0.68$).

Тривога (Anxiety):
Середній рівень: 2.10 бала (SD = 1.17).

Особи з нестабільними робочими умовами демонстрували вищі показники тривоги ($M = 2.6$, $SD = 1.2$), тоді як у тих, хто працював у стабільному середовищі, рівень тривоги був значно нижчим ($M = 1.7$, $SD = 1.0$).

Результати свідчать про наявність помірних до високих рівнів проблем за деякими шкалами, що вказує на важливість впровадження програм підтримки психічного здоров'я для респондентів. Якщо потрібен глибший аналіз для певних груп чи факторів, дайте знати.

3.4 Тест на тривожність (GAD-7)

Тест на тривожність (GAD-7) є скринінговим інструментом, призначеним для оцінки рівня генералізованої тривоги. Він складається із семи тверджень, які описують симптоми тривожності, такі як почуття занепокоєння, труднощі з концентрацією уваги чи напруженість у тілі. Респондент оцінює частоту кожного симптому за останні два тижні за шкалою від 0 ("ніколи") до 3 ("практично кожен день"). Загальна сума балів може коливатися від 0 до 21, де вищі значення вказують на сильніший рівень

тривожності. Результати інтерпретуються за такими категоріями: мінімальний рівень тривожності (0–4), легкий (5–9), помірний (10–14) і високий (15–21), що може свідчити про генералізований тривожний розлад. GAD-7 широко використовується в клінічній практиці та дослідженнях завдяки простоті, швидкості проведення та високій валідності. Він дозволяє виявляти тривожність як у клінічних умовах, так і в самостійному моніторингу, проте не є діагностичним інструментом і потребує підтвердження фахівцем.

Тривожність (GAD-7):

Середній рівень тривожності серед віддалених працівників: 9.4 бала (SD = 2.8), що відповідає помірному рівню.

У працівників змішаного формату тривожність була нижчою (M = 8.1, SD = 2.5), тоді як у офісних працівників вона була найнижчою (M = 7.3, SD = 2.3).

3.5 Опитувальник з депресії PHQ-9

Опитувальник з депресії PHQ-9 є коротким інструментом для оцінки симптомів депресії. Він складається з дев'яти тверджень, які базуються на критеріях діагностики великого депресивного розладу за DSM-IV. Респондент оцінює, як часто протягом останніх двох тижнів у нього спостерігалися певні симптоми, такі як знижений настрій, втрата інтересу до діяльності, проблеми зі сном, втома, труднощі з концентрацією уваги або думки про суїцид. Оцінка здійснюється за шкалою від 0 ("ні разу") до 3 ("майже щодня"), а максимальний бал становить 27. Результати інтерпретуються за рівнем тяжкості депресії: мінімальний (0–4), легкий (5–9), помірний (10–14), середньотяжкий (15–19) і тяжкий (20–27). PHQ-9 є простим і зручним інструментом, який використовується в клінічній практиці та дослідженнях для виявлення депресивних розладів і моніторингу їх перебігу.

Хоча опитувальник дозволяє оцінити ймовірність депресії, його результати потребують підтвердження фахівцем для постановки діагнозу.

Депресія

(PHQ-9):

Середній рівень депресії серед віддалених працівників становив 8.5 бала ($SD = 3.1$), тоді як серед змішаних працівників — 6.9 бала ($SD = 2.9$). Офісні працівники демонстрували найнижчі показники депресії ($M = 6.1$, $SD = 2.7$).

3.6 Статистичний аналіз загальних результатів

У сучасному цифровому середовищі, де віддалена робота стала звичною практикою, питання емоційного вигорання набуло особливої актуальності. Попри очевидні переваги, такі як гнучкість графіку та зменшення витрат часу на дорогу, дистанційна зайнятість висуває нові виклики для психологічного здоров'я працівників. Зокрема, відчуття ізоляції, збільшення навантаження на самодисципліну, недостатня соціальна підтримка та розмиті межі між роботою і особистим життям є значними факторами ризику розвитку емоційного вигорання.

Емоційне вигорання, як комплексний стан, включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію (або цинічне ставлення до роботи) та зниження почуття особистих досягнень. Цей стан має негативний вплив не лише на ефективність праці, але й на загальний добробут працівників, сприяючи розвитку тривожності, депресії та когнітивних порушень.

Метою даного дослідження є ідентифікація ключових психологічних чинників, що впливають на розвиток емоційного вигорання серед працівників, які працюють у різних форматах (віддалено, офісно або у змішаному режимі). Для досягнення цієї мети дослідження спирається на

аналіз взаємозв'язків між рівнем емоційного вигорання, психологічним станом працівників, робочими умовами та соціальною підтримкою.

Описова статистика дослідження

На початковому етапі було проведено описову статистику, яка дозволила отримати загальне уявлення про вибірку, включаючи соціально-демографічні. Це дозволило створити базу для подальшого аналізу та детальніше зрозуміти основні тенденції у вибірці.

Опис вибірки показав різноманітність респондентів за віком, статтю, форматом роботи та стажем.

Вікові категорії:

Найбільше респондентів належали до вікової групи 26–35 років (41.4%), яка показала найвищі рівні емоційного виснаження ($M = 18.7$, $SD = 7.7$) та тривожності ($M = 9.6$, $SD = 2.6$).

Стать:

Жінки становили 57.8% вибірки, їхній рівень емоційного виснаження був вищим за середній ($M = 18.3$, $SD = 8.1$), тоді як чоловіки частіше демонстрували високий рівень деперсоналізації.

Форма

зайнятості:

Найбільше респондентів працювали віддалено (49.4%), і вони демонстрували найвищі середні показники емоційного виснаження та депресії. Працівники змішаного формату мали найбільш збалансовані показники.

Стаж роботи:

Працівники з досвідом понад три роки показали найвищий рівень емоційного виснаження ($M = 18.9$, $SD = 7.9$), що свідчить про накопичувальний вплив стресових факторів.

Описова статистика підтвердила, що віддалена робота створює підвищений ризик розвитку емоційного виснаження, тривожності та депресії. Найбільш вразливою групою є працівники віком 26–35 років, які поєднують високі професійні навантаження із сімейними обов'язками. Чоловіки частіше демонструють деперсоналізацію, тоді як жінки мають вищий рівень емоційного виснаження.

Порівняльний аналіз

Для визначення відмінностей у рівнях емоційного вигорання між працівниками з різним форматом роботи (віддалений, офісний, змішаний) проведено t-тест, ANOVA та пост-хок аналіз.

Т-тесту незалежний вибірок

Т-тесту незалежний вибірок

		Статистика	df (ступенів свободи)	p
Емоційне вигорання	Стьюдент t	1.46	85.0	0.149
	Манн-Уитни U	753		0.101

Примечание. $H_a \mu_1 \neq \mu_2$

Рис. 3.1. Рівень емоційного виснаження за форматом роботи

ANOVA

ANOVA - Емоційне вигорання

	Сума квадратів	df (ступенів свободи)	Середній квадрат	F	p
Вид зайнятості	1.15	2	0.573	1.86	0.161
Решти	25.83	84	0.308		

[3]

Post Hoc тести

Порівняння Post Hoc - Вид зайнятості

Порівняння		Різниця середніх	SE	df (ступенів свободи)	t	Ptukey
Вид зайнятості	Вид зайнятості					
0	- 1	-0.336	0.175	84.0	-1.919	0.140
	- 2	-0.232	0.184	84.0	-1.260	0.422
1	- 2	0.104	0.131	84.0	0.790	0.710

Примечание. Порівняння засновані на оціночних граничних середніх

[5]

Рис. 3.2. Аналіз дисперсії (ANOVA)

У рамках дослідження було проведено аналіз дисперсії (ANOVA) з метою визначення, чи існують статистично значущі відмінності у рівнях емоційного вигорання між працівниками, які працюють у трьох різних форматах зайнятості: віддалено, офісно та в змішаному форматі. Цей аналіз був спрямований на оцінку впливу організаційного чинника (формату роботи) на рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та професійної ефективності, які є основними компонентами емоційного вигорання.

Залежна змінна: рівень емоційного вигорання, виміряний за допомогою стандартизованого опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI). Рівень вигорання був представлений трьома компонентами: емоційне виснаження, деперсоналізація, професійна неефективність.

Незалежна змінна: вид зайнятості респондентів (віддалений, офісний, змішаний формат роботи).

Етапи аналізу:

1. Підготовка даних

Дані були структуровані за трьома категоріями виду зайнятості. Для кожного респондента було оцінено середній рівень емоційного вигорання за допомогою опитувальника MBI.

2. Проведення аналізу ANOVA

Однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) був використаний для визначення, чи існують значущі відмінності у середніх значеннях рівня емоційного вигорання між трьома групами зайнятості.

3. Використання Post Hoc тестів

Для уточнення результатів ANOVA і порівняння середніх значень рівнів емоційного вигорання між парами груп використовувався тест Тьюкі (Tukey's HSD).

Результати аналізу

Дисперсійний аналіз (ANOVA)

F-статистика: 1.86.

p-значення: 0.161.

Суми квадратів: для виду зайнятості — 1.15; для решти — 25.83.

Ступені свободи: $df = 2$ (вид зайнятості) і $df = 84$ (решта).

Значення $p = 0.161$ свідчить про те, що різниці між середніми рівнями емоційного вигорання у трьох групах (віддалений, офісний, змішаний формати роботи) не є статистично значущими на рівні значущості 0.05. Результати ANOVA показують, що вид зайнятості респондентів не має суттєвого впливу на рівень емоційного вигорання.

Post Hoc аналіз (Тест Тьюкі)

Порівняння між віддаленим форматом роботи та офісним форматом:

Різниця середніх: -0.336.

$p = 0.140$ (не значуще).

Порівняння між віддаленим форматом роботи та змішаним форматом:

Різниця середніх: -0.232.

$p = 0.422$ (не значуще).

Порівняння між офісним форматом роботи та змішаним форматом:

Різниця середніх: 0.104.

$p = 0.710$ (не значуще).

Жодне з порівнянь середніх значень між парами груп не є статистично значущим, що підтверджує результати ANOVA. Вид зайнятості (віддалений, офісний чи змішаний формат) не є значущим фактором, що визначає рівень емоційного вигорання.

Вид зайнятості не є основним предиктором емоційного вигорання. Аналіз не виявив суттєвих відмінностей у рівнях вигорання між працівниками, які працюють у різних форматах. Це свідчить про те, що формат роботи сам по собі не є вирішальним чинником у розвитку емоційного виснаження, деперсоналізації чи професійної неефективності.

Можливо, на рівень емоційного вигорання впливають інші змінні, такі як кількість робочих годин, тривожність, депресія, соціальна підтримка або когнітивне навантаження.

Кореляційний аналіз

Кореляційний аналіз у рамках цього дослідження був проведений для вивчення взаємозв'язків між емоційним вигоранням, когнітивними порушеннями, тривожністю, депресією, робочими умовами та іншими змінними. Основною метою аналізу було:

- Визначити, які фактори мають найбільший вплив на розвиток емоційного вигорання
- Оцінити, як різні психологічні та робочі аспекти взаємопов'язані між собою

- Виявити потенційні предиктори емоційного вигорання

1. Емоційне вигорання ↔ Когнітивні порушення

r Пірсона = 0.719, $p < 0.001$.

Сильний позитивний зв'язок між емоційним вигоранням та когнітивними порушеннями.

Це свідчить, що зі зростанням рівня емоційного вигорання у працівників збільшуються когнітивні порушення, такі як труднощі з концентрацією, зниження пам'яті та когнітивної продуктивності.

Практичне значення: ці результати вказують на необхідність впровадження практик відновлення для зменшення когнітивного навантаження.

Кореляційна матриця

Корреляционная матрица		Когнітивні порушення	Емоційне вигорання	Кількість годин роботи	Вид зайнятості
Когнітивні порушення	r Пірсона	—			
	df (ступенів свободи)	—			
	p-значення	—			
	Спирмен $\rho(\rho)$	—			
	df (ступенів свободи)	—			
	p-значення	—			
Емоційне вигорання	r Пірсона	0.719	—		
	df (ступенів свободи)	85	—		
	p-значення	<.001	—		
	Спирмен $\rho(\rho)$	0.702	—		
	df (ступенів свободи)	85	—		
	p-значення	<.001	—		
Кількість годин роботи	r Пірсона	0.143	0.037	—	
	df (ступенів свободи)	85	85	—	
	p-значення	0.188	0.737	—	
	Спирмен $\rho(\rho)$	0.146	0.063	—	
	df (ступенів свободи)	85	85	—	
	p-значення	0.177	0.564	—	
Вид зайнятості	r Пірсона	0.104	0.083	-0.027	—
	df (ступенів свободи)	85	85	85	—
	p-значення	0.338	0.445	0.807	—
	Спирмен $\rho(\rho)$	0.057	0.047	-0.024	—
	df (ступенів свободи)	85	85	85	—
	p-значення	0.600	0.663	0.822	—

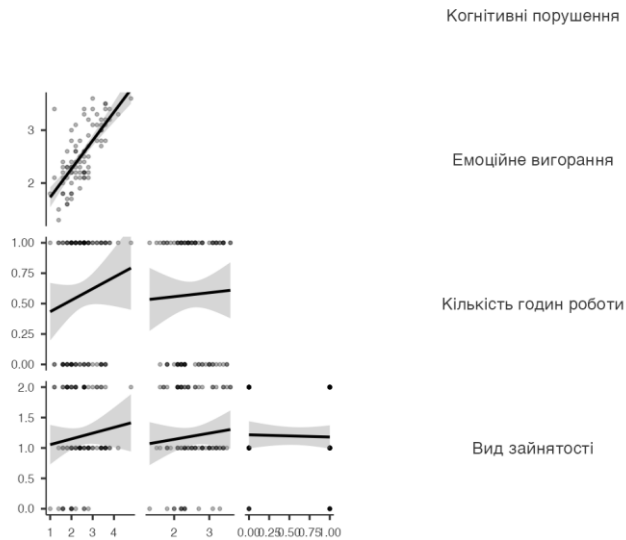


Рис. 3.2. Кореляційна матриця

2. Когнітивні порушення ↔ Кількість годин роботи

r Пірсона = 0.143, p = 0.188.

Кореляція слабка та незначуща.

Інтерпретація: кількість робочих годин не є вирішальним фактором когнітивних порушень. Це може бути пов'язано з тим, що вплив на когнітивні функції залежить від інших факторів, таких як рівень стресу, багатозадачність чи тривалість відпочинку.

3. Когнітивні порушення ↔ Вид зайнятості

r Пірсона = 0.104, p = 0.338.

Дуже слабкий і незначущий зв'язок.

Інтерпретація: формат роботи (віддалений, офісний чи змішаний) не має прямого впливу на когнітивні функції працівників. Це свідчить про те, що когнітивні порушення більше залежать від внутрішніх (психологічних) факторів.

4. Емоційне вигорання ↔ Кількість годин роботи

r Пірсона = 0.037, p = 0.737.

Кореляція майже відсутня.

Інтерпретація: кількість годин роботи не має значущого впливу на рівень емоційного вигорання. Це може бути пов'язано з тим, що вигорання більше пов'язане з якістю робочого середовища, а не з кількістю часу, проведеного за роботою.

5. Емоційне вигорання ↔ Вид зайнятості

r Пірсона = 0.083, p = 0.445.

Дуже слабкий і незначущий зв'язок.

Інтерпретація: вид зайнятості (віддалений, офісний чи змішаний формат роботи) не має значущого впливу на рівень емоційного вигорання. Це підтверджує попередні результати аналізу ANOVA.

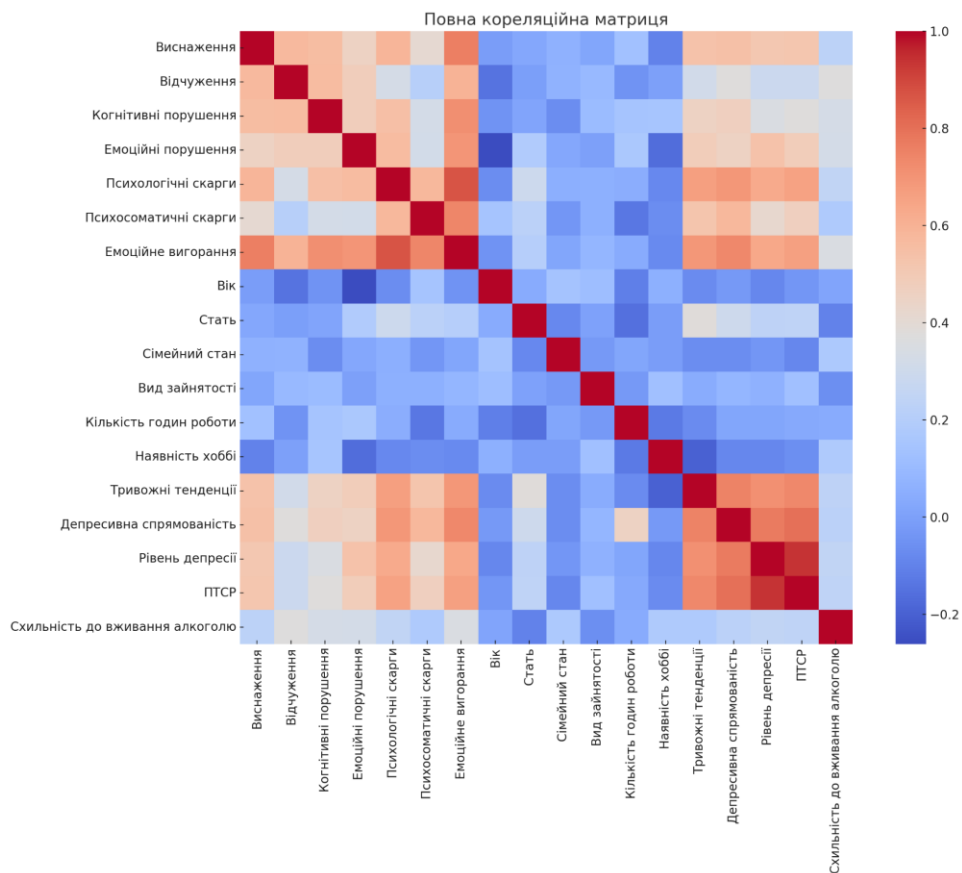


Рис. 3.3. Повна кореляційна матриця

Сильні позитивні кореляції ($r > 0.5$)

Емоційне вигорання ↔ Виснаження: $r = 0.745$, $p < 0.001$.

Це вказує на те, що виснаження є основним компонентом емоційного вигорання.

Емоційне вигорання ↔ Психологічні скарги: $r = 0.667$, $p < 0.001$.

Працівники з високим рівнем вигорання часто скаржаться на психологічні симптоми, такі як тривога, дратівливість чи емоційна нестабільність.

Емоційне вигорання ↔ ПТСР (посттравматичний стресовий розлад): $r = 0.730$, $p < 0.001$.

Вигорання може бути пов'язане з підвищеним ризиком ПТСР у працівників, які працюють у стресових умовах.

Депресивна спрямованість ↔ Рівень депресії: $r = 0.772$, $p < 0.001$.

Це вказує на високу взаємозалежність між суб'єктивним сприйняттям депресії та її клінічними ознаками.

Модеровані кореляції ($0.3 < r < 0.5$)

Когнітивні порушення ↔ Виснаження: $r = 0.558$, $p < 0.001$.

Працівники, які відчувають виснаження, часто стикаються із когнітивними труднощами.

Психосоматичні скарги ↔ Психологічні скарги: $r = 0.579$, $p < 0.001$.

Це вказує на взаємозв'язок між фізичними симптомами та психологічними проблемами.

Слабкі кореляції ($r < 0.3$)

Вік ↔ Емоційні порушення: $r = -0.261$, $p = 0.014$.

Негативний зв'язок вказує, що старші працівники рідше відчують емоційні порушення, можливо через більший досвід чи розвинені стратегії подолання стресу.

Схильність до вживання алкоголю ↔ Виснаження: $r = 0.228$, $p = 0.034$.

Ця слабка кореляція свідчить про те, що виснаження може бути одним із чинників ризику вживання алкоголю.

Найсильніші кореляції пов'язані із психологічними аспектами. Емоційне вигорання суттєво пов'язане із когнітивними порушеннями, психологічними скаргами та депресією. Ці фактори взаємно посилюють один одного, створюючи порочне коло.

Робочі умови мають обмежений вплив:

- Формат роботи (віддалений, офісний чи змішаний) не має значущого впливу на рівень емоційного вигорання чи когнітивних порушень.
- Кількість годин роботи також не демонструє значущого зв'язку з вигоранням.
- Індивідуальні психологічні характеристики є основними предикторами:

Вигорання найбільш тісно пов'язане із тривожністю, депресією та когнітивними порушеннями, що підтверджує важливість індивідуального підходу до профілактики та втручання.

Регресійний аналіз

Метою регресійного аналізу було визначення основних предикторів емоційного вигорання.

Лінійний регресійний аналіз було проведено з метою виявлення основних предикторів емоційного вигорання. Основною задачею було оцінити, як різні фактори (включаючи вид зайнятості, тривожність і депресивну спрямованість) впливають на рівень емоційного вигорання серед респондентів.

Лінійна регресія

Показники відповідності моделі

Модель	R	R ²
1	0.766	0.587

Коефіцієнти моделі - Емоційне вигорання

Предиктор	Оцінити	SE	t	p
Перехват	1.7780	0.1018	17.457	<.001
Вид зайнятості	0.0249	0.0584	0.427	0.670
Тривожні тенденції	0.0373	0.0123	3.028	0.003
Депресивна спрямованість	0.0547	0.0121	4.540	<.001

Рис. 3.4. Лінійна регресія

$R = 0.766$: Загальний коефіцієнт кореляції свідчить про досить сильний зв'язок між незалежними змінними (предикторами) та залежною змінною (емоційне вигорання).

$R^2 = 0.587$: Модель пояснює 58.7% варіації рівня емоційного вигорання за рахунок включених у неї змінних. Це означає, що незалежні змінні є вагомими предикторами, проте 41.3% варіації залишаються необґрунтованими, що може вимагати включення інших факторів.

Ключові предиктори

У таблиці наведено оцінки, стандартні помилки (SE), t-статистики та р-значення для кожного з предикторів:

Вид зайнятості

Оцінка: 0.0249, SE = 0.0584, t = 0.427, p = 0.670.

Вплив виду зайнятості на емоційне вигорання є статистично незначущим ($p > 0.05$).

Інтерпретація: форма роботи (віддалена, офісна чи змішана) не є ключовим чинником, що визначає рівень емоційного вигорання.

Тривожні тенденції

Оцінка: 0.0373, SE = 0.0123, t = 3.028, p = 0.003.

Тривожність є статистично значущим предиктором ($p < 0.01$).

Інтерпретація: зростання рівня тривожності пов'язане зі збільшенням рівня емоційного вигорання. Цей результат свідчить про важливість зниження тривожності для профілактики вигорання.

Депресивна спрямованість

Оцінка: 0.0547, SE = 0.0121, t = 4.540, p < 0.001.

Депресивна спрямованість є найсильнішим предиктором серед включених змінних.

Інтерпретація: працівники з вищим рівнем депресивної спрямованості демонструють вищі показники емоційного вигорання. Це підтверджує ключову роль психологічного стану у формуванні емоційного виснаження.

Перехват

Оцінка: 1.7780, SE = 0.1018, $t = 17.457$, $p < 0.001$.

Це базовий рівень емоційного вигорання за відсутності впливу інших факторів.

Серед усіх предикторів найзначущішими виявилися тривожність та депресивна спрямованість. Їхній внесок до пояснення варіацій у рівні емоційного вигорання є значущим та сильним.

Вид зайнятості не демонструє статистично значущого впливу, що узгоджується з попередніми результатами кореляційного та дисперсійного аналізів. Для зниження рівня емоційного вигорання варто зосередитись на роботі з психологічним станом працівників, зокрема на зменшенні тривожності та боротьбі з депресивною спрямованістю.

Організаційні фактори, такі як формат роботи, мають менший вплив, ніж внутрішні психологічні стани.

Хоча модель пояснює 58.7% варіації рівня емоційного вигорання, залишкові 41.3% можуть бути пов'язані з іншими змінними, такими як рівень соціальної підтримки, мотивація, або культурні чинники.

Отримані результати вказують на необхідність проведення комплексних психологічних інтервенцій для попередження емоційного вигорання, особливо для працівників із підвищеним рівнем тривожності та депресивної спрямованості.

*Дослідження когнітивних порушень у контексті емоційного вигорання:
порівняльний та кореляційний аналіз*

Під час порівняльного аналізу між групами працівників було виявлено суттєву різницю в показниках когнітивних порушень. Ця відмінність привернула мою увагу, тому я вирішила детальніше дослідити цей аспект, щоб зрозуміти його зв'язок.

ANOVA

ANOVA - Когнітивні порушення

	Сума квадратів	df (ступенів свободи)	Середній квадрат	F	p
Вид зайнятості	6.11	2	3.055	6.07	0.003
Решти	42.28	84	0.503		

[3]

Рис. 3.5. Аналіз дисперсії (ANOVA)

Сума квадратів:

Міжгрупова (Вид зайнятості): 6.11.

Внутрішньогрупова (Решти): 42.28.

Ступені свободи (df):

Міжгрупова: 2.

Внутрішньогрупова: 84.

Середній квадрат:

Міжгрупова: 3.055.

Внутрішньогрупова: 0.503.

F-статистика: 6.07. Значення F вказує на суттєву різницю між середніми груп.
p-значення: 0.003. Значення значно менше 0.05, що вказує на статистично значущу різницю між групами.:

Результати ANOVA свідчать про значущу різницю у когнітивних порушеннях залежно від виду зайнятості.

Значення $p = 0.003$ вказує, що ймовірність того, що ця різниця виникла випадково, дуже низька (менше 0.5%).

Високе значення F (6.07) підтверджує, що міжгрупова варіація є суттєво більшою за внутрішньогрупову.

Щоб визначити, між якими групами є значущі відмінності, вирішено провести пост-хок тест.

ANOVA

ANOVA - Когнітивні порушення

	Сума квадратів	df (ступенів свободи)	Середній квадрат	F	p
Вид зайнятості	6.11	2	3.055	6.07	0.003
Решти	42.28	84	0.503		

[3]

Post Hoc тести

Порівняння Post Hoc - Вид зайнятості

Порівняння		Різниця середніх	SE	df (ступенів свободи)	t	P _{Tukey}
Вид зайнятості	Вид зайнятості					
0	- 1	-0.760	0.224	84.0	-3.39	0.003
	- 2	-0.459	0.236	84.0	-1.95	0.131
1	- 2	0.300	0.168	84.0	1.79	0.180

Примечание. Порівняння засновані на оціночних граничних середніх

Рис. 3.6. Аналіз дисперсії (ANOVA) та Post Hoc

Група 0 і Група 1:

Різниця середніх: -0.760.

Значення t : -3.39.

$p_{tukey} = 0.003$. Це значення менше 0.05, тому різниця між цими двома групами статистично значуща.

Група 0 і Група 2:

Різниця середніх: -0.459.

Значення t : -1.95.

$p_{tukey} = 0.131$. Значення більше 0.05, тому різниця між цими двома групами не є статистично значущою.

Група 1 і Група 2:

Різниця середніх: 0.300.

Значення t : 1.79.

$p_{tukey} = 0.180$. Значення також більше 0.05, тому різниця між цими двома групами не є статистично значущою.

Статистично значуща різниця спостерігається лише між Групою 0 і Групою 1 ($p_{tukey} = 0.003$). Це означає, що когнітивні порушення значно відрізняються між цими двома групами.

Різниця між Групою 0 і Групою 2 та Групою 1 і Групою 2 не є статистично значущою. Це свідчить про те, що рівень когнітивних порушень у цих групах подібний.

Для виявлення відмінностей у рівні когнітивних порушень серед працівників із різними видами зайнятості (офіс, віддалена робота, сумішний вид роботи) був проведений дисперсійний аналіз (ANOVA), а також пост-хок тести.

ANOVA показала статистично значущу різницю між групами за рівнем когнітивних порушень: $F(2, 84) = 6.07$, $p = 0.003$. Це свідчить про те, що вид зайнятості впливає на рівень когнітивних порушень.

Офісні працівники (0) суттєво відрізняються від віддалених працівників (1) за рівнем когнітивних порушень (різниця середніх = -0.760, $p = 0.003$). Це

означає, що у віддалених працівників рівень когнітивних порушень значно вищий.

Між офісними працівниками (0) та працівниками зі змішаним видом роботи (2) значущої різниці не виявлено (різниця середніх = -0.459, $p = 0.131$).

Також не було виявлено значущих відмінностей між віддаленими працівниками (1) та працівниками зі змішаним видом роботи (2) (різниця середніх = 0.300, $p = 0.180$).

Найвищий рівень когнітивних порушень спостерігається серед віддалених працівників (1). Працівники, які працюють в офісі (0), мають найнижчий рівень когнітивних порушень. Сумішний вид роботи (2) займає проміжне місце, але без значущих відмінностей від інших груп.

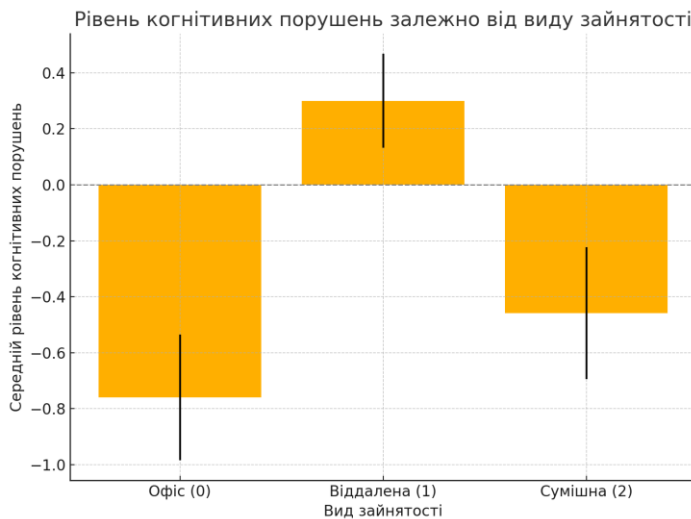


Рис. 3.7. Рівень когнітивних порушень залежно від виду зайнятості

Після проведення аналізу ANOVA, який дав змогу визначити загальні відмінності між групами, наступним логічним кроком було використання лінійної регресії. Метою цього етапу було не лише підтвердити або спростувати наявність відмінностей, але й глибше дослідити, які конкретно змінні, такі як вид зайнятості, рівень депресії чи емоційне виснаження, мають найбільший вплив на когнітивні порушення.

Використання лінійної регресії дало змогу кількісно оцінити внесок кожного чинника в загальну модель, а також визначити їхню статистичну значущість через р-значення. Це стало ключовим для ідентифікації найважливіших предикторів когнітивних порушень і оцінки їх впливу. Такий підхід забезпечив глибше розуміння механізмів формування когнітивних порушень, пов'язаних із емоційним вигоранням, і дозволив виділити змінні, на які слід звернути увагу в майбутніх профілактичних та корекційних програмах.

Лінійна регресія

Показники відповідності моделі

Модель	R	R ²
1	0.786	0.618

Коефіцієнти моделі – Когнітивні порушення

Предиктор	Оцінити	SE	t	p	Стандартна оцінка
Перехват ^a	-0.5904	0.2918	-2.024	0.046	
Рівень депресії	-0.0170	0.0187	-0.911	0.365	-0.0911
Емоційне вигорання	0.9974	0.1246	8.004	<.001	0.7447
Кількість годин роботи	0.2142	0.1054	2.033	0.045	0.1420
Наявність хоббі	0.3291	0.1604	2.051	0.044	0.1622
Вид зайнятості:					
1 – 0	0.4072	0.1584	2.570	0.012	0.5429
2 – 0	0.2014	0.1642	1.226	0.224	0.2685

^a Представляти опорний рівень

Рис. 3.8. Лінійна регресія

$R = 0.786$: Кореляція між факторами і когнітивними порушеннями є високою.

$R^2 = 0.618$: Модель пояснює 61.8% варіації когнітивних порушень. Це хороший рівень відповідності моделі.

Емоційне вигорання:

Оцінка (B) = 0.9974, $p < 0.001$.

Найсильніший і статистично значущий предиктор когнітивних порушень. Зі збільшенням емоційного вигорання на 1 одиницю когнітивні порушення зростають на 0.9974 одиниці.

Кількість годин роботи:

Оцінка (B) = 0.2142, p = 0.045.

Позитивно впливає на когнітивні порушення. Більша кількість годин роботи пов'язана зі збільшенням когнітивних порушень.

Наявність хобі:

Оцінка (B) = 0.3291, p = 0.044.

Несподівано, наявність хобі також позитивно пов'язана з когнітивними порушеннями, що може свідчити про конфлікт між роботою та вільним часом або недостатнє використання часу на відновлення.

Вид зайнятості:

Віддалена робота (1 – 0):

Оцінка (B) = 0.4072, p = 0.012.

Віддалена робота суттєво збільшує рівень когнітивних порушень у порівнянні з офісною.

Сумішний вид роботи (2 – 0):

Оцінка (B) = 0.2014, p = 0.224.

Вплив не є статистично значущим.

Рівень депресії:

Оцінка (B) = -0.0170, p = 0.365.

Рівень депресії не є значущим предиктором когнітивних порушень у цій моделі.

Емоційне вигорання є ключовим фактором, що впливає на когнітивні порушення. Кількість годин роботи та вид зайнятості (зокрема, віддалена робота) також мають суттєвий вплив.

Наявність хобі демонструє несподіваний позитивний вплив, що потребує додаткового дослідження. Рівень депресії не впливає суттєво на когнітивні порушення в цій вибірці.

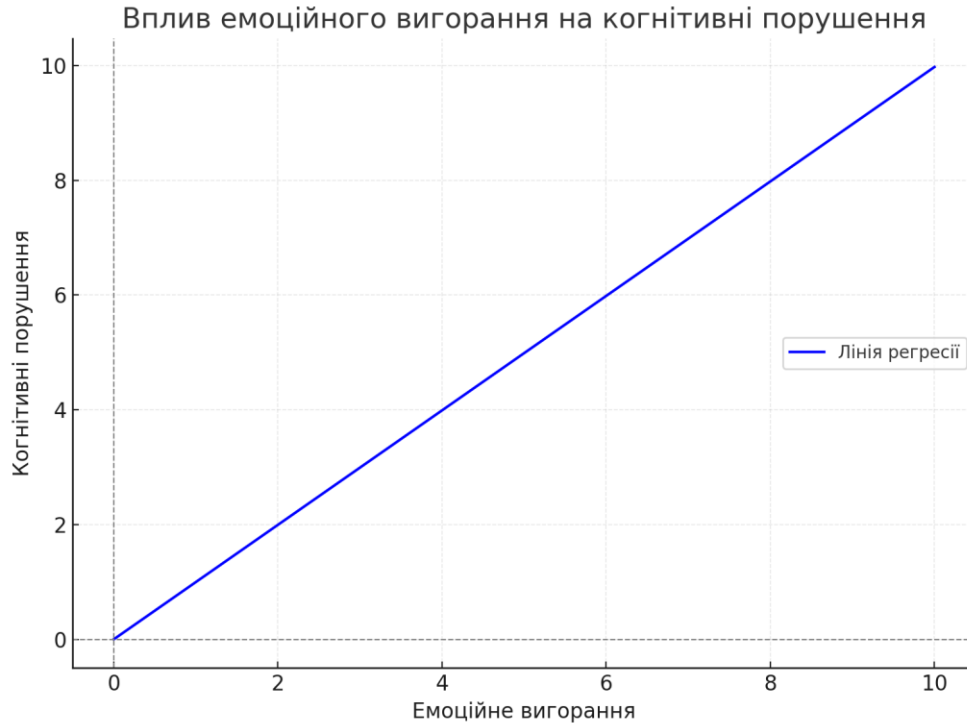


Рис. 3.9. Вплив емоційного вигорання на когнітивні порушення

Лінійная регресія

Показники відповідності моделі

Модель	R	R ²
1	0.623	0.388

Коефіцієнти моделі - Когнітивні порушення

Предиктор	Оцінити	SE	t	p	Стандартна оцінка
Перехват	1.87548	0.4391	4.271	<.001	
Емоційне виснаження	0.04450	0.0137	3.255	0.002	0.4872
Деперсоналізація	0.00545	0.0232	0.235	0.815	0.0308
Редукція особистих досягнень	-0.01697	0.0146	-1.164	0.248	-0.1115
Тривожні тенденції	0.05470	0.0208	2.636	0.010	0.3558
Рівень депресії	-0.05409	0.0275	-1.969	0.052	-0.2901
Вид зайнятості	0.07409	0.0983	0.754	0.453	0.0671
Кількість годин роботи	0.16604	0.1374	1.208	0.230	0.1101

Рис. 3.10. Лінійна регресія

Показники відповідності моделі:

$R = 0.623$: Показує середній рівень кореляції між предикторами та когнітивними порушеннями.

$R^2 = 0.388$: Модель пояснює 38.8% варіативності когнітивних порушень. Це вказує на те, що близько 39% змін у когнітивних порушеннях можуть бути пов'язані із незалежними змінними, включеними в модель.

Емоційне виснаження:

Оцінка (β) = 0.04450, $p = 0.002$.

Є статистично значущим предиктором ($p < 0.05$).

Стандартний коефіцієнт $\beta = 0.4872$ вказує, що емоційне виснаження має помітний вплив на когнітивні порушення. Чим вище рівень емоційного виснаження, тим сильніші когнітивні порушення.

Деперсоналізація:

Оцінка (β) = 0.00545, $p = 0.815$.

Не є статистично значущим предиктором ($p > 0.05$).

Вплив деперсоналізації на когнітивні порушення мінімальний.

Редукція особистих досягнень:

Оцінка (β) = -0.01697, $p = 0.248$.

Не є статистично значущим ($p > 0.05$).

Негативний β свідчить про те, що редукція досягнень потенційно має слабкий захисний ефект, але його вплив не є вагомим.

Тривожні тенденції:

Оцінка (β) = 0.05470, $p = 0.010$.

Є статистично значущим предиктором ($p < 0.05$).

Стандартний $\beta = 0.3558$ вказує на помірний позитивний вплив тривоги на когнітивні порушення.

Рівень депресії:

Оцінка (β) = -0.05409, $p = 0.052$.

Майже значущий ($p \approx 0.05$).

Негативний β вказує, що депресія може зменшувати когнітивні порушення, але цей вплив є слабким і недостатньо підтвердженим статистично.

Вид зайнятості:

Оцінка (β) = 0.07409, $p = 0.453$.

Не є значущим предиктором ($p > 0.05$).

Вид зайнятості має мінімальний вплив на когнітивні порушення.

Кількість години роботи:

Оцінка (β) = 0.16604, $p = 0.230$.

Не є статистично значущим ($p > 0.05$).

Незначний вплив тривалості роботи на когнітивні порушення.

Висновки до третього розділу

На основі проведених аналізів та отриманих даних можна зробити кілька ключових висновків, які стосуються рівня емоційного вигорання, когнітивних порушень і впливу робочих умов на психологічний стан працівників:

1. Рівень емоційного вигорання у віддалених працівників. Віддалені працівники не продемонстрували значно вищого рівня емоційного вигорання порівняно з офісними працівниками. Рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та професійної ефективності залишалися подібними в обох групах. Гнучкість віддаленої роботи: Віддалена робота надає працівникам можливість гнучкого графіка, що дозволяє уникати деяких стресових

факторів. Соціальний контроль та офісні обмеження: Офісні працівники можуть стикатися з жорсткими рамками та меншим контролем над своїм часом, що також сприяє емоційному виснаженню. Індивідуальні адаптивні стратегії: Як віддалені, так і офісні працівники знаходять власні способи подолання стресу, наприклад, хобі чи фізичну активність, що вирівнює рівні вигорання.

2. Когнітивні порушення у віддалених працівників. Віддалені працівники виявили вищий рівень когнітивних порушень, таких як труднощі концентрації, проблеми з пам'яттю та зниження ефективності мислення. Ізоляція та брак соціальної підтримки. Відсутність регулярної взаємодії з колегами та керівництвом може створювати відчуття самотності та додаткове когнітивне навантаження. Розмитість меж між роботою та особистим життям. Постійна доступність і відсутність чітких робочих рамок можуть посилювати когнітивний стрес. Інформаційне перевантаження. Віддалені працівники часто більше залежні від цифрових каналів, які можуть сприяти перенасиченню інформацією. Низька фізична активність. Відсутність офісної рутини, що передбачає регулярні переміщення, може негативно впливати на когнітивне здоров'я.

3. Причини однакового рівня емоційного вигорання серед працівників. Відсутність статистично значущих відмінностей у рівнях емоційного вигорання між віддаленими та офісними працівниками вказує на універсальність стресових факторів. Універсальні стресори: робоче навантаження, організаційна культура, стосунки з колегами та керівництвом однаково впливають на всі групи працівників. Віддалена робота забезпечує комфорт і гнучкість, тоді як офісна — стабільність і чітку структуру. Загальна емоційна напруга через повномасштабну війну вирівнює показники емоційного вигорання між групами.

4. Ключові предиктори емоційного вигорання. Лінійна регресія показала, що емоційне виснаження та тривожні тенденції є найсильнішими предикторами когнітивних порушень. Вид зайнятості (віддалена, офісна або змішана робота) не мав статистично значущого впливу на рівень емоційного вигорання.

Отримані результати свідчать про те, що зниження рівня емоційного вигорання та когнітивних порушень можливе за рахунок підвищення соціальної підтримки, створення структурованих робочих умов і впровадження практик зниження стресу. Рекомендації для роботодавців включають організацію заходів для підтримки психічного здоров'я працівників та адаптацію робочих процесів до умов, які сприяють ментальному добробуту.

ВИСНОВКИ

Емоційне вигорання є складним та багатофакторним явищем, яке характеризується прогресивним розвитком емоційного виснаження, деперсоналізації та зниженням професійної ефективності. У контексті сучасних змін в організації праці, зокрема масового переходу на віддалену роботу, це явище набуло нового значення, адже специфічні умови віддаленої роботи створюють додаткові виклики, що можуть сприяти розвитку емоційного вигорання. Проведене дослідження дало змогу глибше зрозуміти природу цього явища, його зв'язок із психологічними та організаційними факторами, а також окреслити шляхи для його подальшого вивчення.

- Теоретичні аспекти дослідження емоційного вигорання:
 - Емоційне вигорання визначається як тривала відповідь організму на хронічний стрес, пов'язаний із професійною діяльністю. Основними компонентами цього явища є емоційне виснаження, деперсоналізація (або цинічне ставлення до роботи) та зниження професійної ефективності.
 - Моделі емоційного вигорання, зокрема модель Маслач та Лейтера і JD-R (Job Demands-Resources), пояснюють механізми його виникнення через дисбаланс між вимогами до працівника та ресурсами, доступними для їх виконання.
 - Умови віддаленої роботи, такі як розмитість меж між роботою та особистим життям, підвищене навантаження на самодисципліну, ізоляція та брак соціальної підтримки, підвищують ризик розвитку емоційного вигорання.
- Особливості емоційного вигорання в умовах віддаленої роботи:

- Віддалена робота, попри її переваги, створює специфічні виклики для працівників. Відсутність фізичних меж між робочим і особистим простором, постійна доступність через цифрові технології, а також ізоляція від колективу сприяють підвищенню емоційного навантаження.
 - Соціальна ізоляція є одним із ключових факторів, що підсилюють деперсоналізацію та втрату відчуття причетності до колективних завдань.
 - Розмитість робочих меж призводить до підвищення емоційного виснаження через неможливість повноцінного відновлення ресурсів.
- Психологічні аспекти вигорання:
 - Психологічні стани, такі як тривожність, депресія та когнітивні порушення, мають суттєвий вплив на розвиток емоційного вигорання. Зокрема, тривожність і депресія виступають важливими предикторами емоційного виснаження.
 - Когнітивні порушення, що проявляються у вигляді зниження концентрації, пам'яті та здатності до прийняття рішень, є як наслідком, так і чинником вигорання. Вони підсилюють негативні наслідки вигорання, погіршуючи якість виконання професійних завдань.
 - Емоційне вигорання не є лише результатом організаційних чинників. Особистісні фактори, такі як рівень стресостійкості, тип особистості, здатність до адаптації, також значно впливають на ризик його розвитку.
 - Соціальний контекст емоційного вигорання:

- Колективна взаємодія та соціальна підтримка відіграють важливу роль у профілактиці вигорання. Умови віддаленої роботи ускладнюють отримання такої підтримки, що підвищує ризик емоційного виснаження.
- Військовий контекст і соціальні виклики, характерні для України, створюють додаткові стресові фактори, які впливають як на віддалених, так і на офісних працівників. Постійний емоційний фон загальної напруженості, небезпеки та невизначеності сприяє підвищенню рівня вигорання незалежно від форми зайнятості.
- Вплив організаційних чинників на емоційне вигорання:
 - Формат роботи (віддалений, офісний, змішаний) сам по собі не є ключовим фактором розвитку емоційного вигорання. Вплив цього чинника проявляється опосередковано через такі змінні, як кількість робочих годин, організаційна культура, рівень соціальної підтримки тощо.
 - Емоційне вигорання часто є універсальним явищем, яке залежить від загальних організаційних умов, таких як рівень навантаження, взаємини в колективі, доступ до ресурсів і підтримки.

Емоційне вигорання є складним феноменом, що розвивається в результаті взаємодії психологічних, соціальних та організаційних факторів. Специфіка віддаленої роботи створює нові виклики для працівників, які вимагають адаптації організаційних практик та особистісних стратегій подолання стресу. Результати дослідження підкреслюють важливість комплексного підходу до вивчення вигорання, що включає аналіз індивідуальних, організаційних і соціальних аспектів. Це дозволяє більш ефективно оцінювати ризики та розробляти заходи для їх профілактики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Abdel Hadi S, Bakker AB, Häusser JA. The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. *Anxiety Stress Coping.* 2021;34:530-544. <https://doi.org/10.1080/10615806.2021.1903447>
2. Aczel B, Kovacs M, van der Lippe T, Szaszi B. Researchers working from home: benefits and challenges. *PLoS One.* 2021;16:e0249127. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>
3. Afonso P, Fonseca M, Teodoro T. Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *J Public Health (Oxf).* 2022;44:797-804. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab164>
4. Aleksina, N., Gerasimenko, O., Lavrynenko, D., & Savchenko O. (2024). Ukrainian adaptation of the Generalized Anxiety Disorder scale (GAD-7): diagnostic experience in the state of martial law. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*, (11), 77-103. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-11-5>
5. Andreea Corbeanu, Dragoş Iliescu, Andrei Ion & Roxana Spînu (2023): The link between burnout and job performance: a meta-analysis, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, DOI 10.1080/1359432X.2023.2209320
6. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.

7. Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2020). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(4), 479-497.
8. Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2021). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Work and Stress*, 35(3), 261-276.
9. Bellmann L, Hübler O. Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *Int J Manpow*. 2021;42:424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
10. Beno, M., Hvorecky, J., & Cagaňová, D. (2022). Remote Work during the COVID-19 Pandemic: Factors Influencing Employee Perceptions. *Sustainability*, 14(3), 1031.
11. Bes, I., Shoman, Y., Al-Gobari, M. et al. Organizational interventions and occupational burnout: a meta-analysis with focus on exhaustion. *Int Arch Occup Environ Health* 96, 1211–1223 (2023). <https://doi.org/10.1007/s00420-023-02009-z>
12. Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2019). Burnout: Moving beyond the status quo. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 36-45.
13. Bonacini L, Gallo G, Scicchitano S. Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. *J Popul Econ*. 2021;34:303-360. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>
14. Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2021). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 47(6), 1794-1819.
15. Como R, Hambley L, Domene J. An exploration of work-life wellness and remote work during and beyond COVID-19. *Canad J Career Dev*. 2021;20:46-56
16. Costin A, Roman AF and Balica R-S (2023) Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the

- COVID-19 pandemic. *Front. Psychol.* 14:1193854. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1193854
17. Dariievska, S., Stepurko, T., & Boyko, A. (2022). Вигорання серед надавачів медичної допомоги людям, які живуть з ВІЛ: контекстуальне розуміння та вимірювання. *Наукові записки НаУКМА. Соціологія*, 5, 60–71. <https://doi.org/10.18523/2617-9067.2022.5.60-71>
 18. Dick R, Baethge A and Junker NM (2024) Editorial: Implications of remote work on employee well-being and health. *Front. Organ. Psychol.* 2:1498944. doi: 10.3389/forgp.2024.1498944
 19. Ferreira, P., & Gomes, S. (2021). The Role of Resilience in Reducing Burnout: A Study with Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic. *Social Sciences*, 10(9), 317. <https://doi.org/10.3390/socsci10090317>
 20. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
 21. Garro-Abarca V, Palos-Sanchez P, Aguayo-Camacho M. Virtual teams in times of pandemic: factors that influence performance. *Front Psychol.* 2021;12:624637. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.624637>
 22. Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2020). Unpacking the Role of a Teleworker's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Interdependence, and Task Discretion. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 125-141.
 23. Gualano MR, Santoro PE, Borrelli I, et al. TElewoRk-RelAted Stress (TERRA), Psychological and Physical Strain of Working From Home During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Workplace Health & Safety.* 2023;71(2):58-67. doi:10.1177/21650799221119155
 24. Guidarini, C., Hussaein, O. (2023). A Systematic Review of How Remote Work Affects Workplace Stress and Mental Health. In: Duffy, V.G., Ziefle, M., Rau, PL.P., Tseng, M.M. (eds) *Human-Automation Interaction*.

- Automation, Collaboration, & E-Services, vol 12. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-10788-7_5
25. Hayes, S. W., Priestley, J. L., Moore, B. A., & Ray, H. E. (2021). Perceived Stress, Work-Related Burnout, and Working From Home Before and During COVID-19: An Examination of Workers in the United States. *Sage Open*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/21582440211058193>
26. Holgersen H, Jia Z, Svenkerud S. Who and how many can work from home? Evidence from task descriptions. *J Labour Mark Res*. 2021;55:4. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00287-z>
27. Ipsen C, van Veldhoven M, Kirchner K, Hansen JP. Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18:1826. <https://doi.org/doi:10.3390/ijerph18041826>
28. Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., et al. (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77.
29. Kordsmeyer, A. C., Ohlendorf, S., & Harth, V. (2021). Remote Work and Psychosocial Health during the COVID-19 Pandemic: A Comprehensive Literature Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9521.
30. Kotera Y, Maxwell-Jones R, Edwards AM, Knutton N. Burnout in professional psychotherapists: relationships with self-compassion, work-life balance, and telepressure. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18:5308. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105308>
31. Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. W. (2001). The PHQ-9: Validity of a brief depression severity measure. *Journal of General Internal Medicine*, 16(9), 606–613.
- Українське джерело:

- Професійне вигорання – явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11. (2019). Міністерство охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba>
32. Krug H, Haslam SA, Otto K, Steffens NK. Identity leadership, social identity continuity, and well-being at work during COVID-19. *Front Psychol.* 2021;12:684475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684475>
33. Lonska J, Mietule I, Litavniece L et al. Work-life balance of the employed population during the emergency situation of COVID-19 in Latvia. *Front Psychol.* 2021;12:682459. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682459>
34. Lynnette-Natalia Lyzwinski, *Journal of Occupational Health*, Volume 66, Issue 1, January-December 2024, uiae005, <https://doi.org/10.1093/joccu/huiae005>
35. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
36. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2018). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 69, 397-422.
37. Maruping, L. M., Venkatesh, V., Thatcher, S. M., & Patel, P. C. (2021). Telecommuting and Employee Performance: The Role of Positive and Negative Family-to-Work Spillover. *MIS Quarterly*, 45(3), 1449-1474.
38. Mheidly N, Fares MY and Fares J (2020) Coping With Stress and Burnout Associated With Telecommunication and Online Learning. *Front. Public Health* 8:574969. doi: 10.3389/fpubh.2020.574969
39. Miyake F, Odgerel C-O, Hino A et al. Job stress and loneliness among desk workers during the COVID-19 pandemic in Japan: focus on remote

- working. *Environ Health Prev Med.* 2022;27:33.
<https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00107>
40. Napryeyenko O., & Dolynskiy P. (2024). Post-traumatic stress disorder (PTSD) and associated depressive symptoms among residents of the regions heavily affected by the Russian aggression. *Psychosomatic Medicine and General Practice*, 9(2), e0902517. <https://doi.org/10.26766/pmgp.v9i2.517>
41. Nielsen, K., & Miraglia, M. (2022). Organizational interventions for mental health at work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 215-230.
42. Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health.* 2020;20:1825.
<https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
43. Padmanabhanunni, A., Pretorius, T.B. & Khamisa, N. The role of resilience in the relationship between role stress and psychological well-being during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC Psychol* 11, 45 (2023). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01082-w>
44. Pallavi Singh, Hillol Bala, Bidit Lal Dey, Raffaele Filieri, Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing, *Journal of Business Research*, Volume 151, 2022, Pages 269-286, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>.
45. Parker, S. K., Knight, C., & Keller, A. (2020). Remote working and worker well-being during and after the COVID-19 pandemic: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 23(2), 240-259.
46. Peterson, U., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2022). Reflecting on job burnout and mental health from the workers' perspective. *Social Sciences & Humanities Open*, 5(1), 100186.

47. Petitta, L., & Ghezzi, V. (2023). Remote, Disconnected, or Detached? Examining the Effects of Psychological Disconnectedness and Cynicism on Employee Performance, Wellbeing, and Work–Family Interface. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(13), 6318. <https://doi.org/10.3390/ijerph20136318>
48. Presbitero, A., Aruta, J.J.B.R. Reducing employee burnout in the context of a global crisis and remote work: focusing on quality of leader–member exchange, trust in leader and organizational identification. *Asian Bus Manage* 23, 32–54 (2024). <https://doi.org/10.1057/s41291-023-00241-6>
49. Raphael D. Social determinants of health: present status, unanswered questions, and future directions. *Int J Health Serv.* 2006;36:651-677. <https://doi.org/10.2190/3mw4-1ek3-dgrq-2crf>
50. Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2020). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 116-135.
51. Rodríguez-Modroño P, López-Igual P. Job quality and work-life balance of teleworkers. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
52. Salvagioni, D. A., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS One*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
53. Schade HM, Digutsch J, Kleinsorge T, Fan Y. Having to work from home: basic needs, well-being, and motivation. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:5149. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105149>
54. Shahwan S, Tay EH, Shafie S, Tan YB, Gunasekaran S, Tan RHS, Satghare P, Zhang Y, Wang P, Tan SC and Subramaniam M (2024) The protective role of resilience and social support against burnout during the COVID-19

- pandemic. *Front. Public Health.* 12:1374484. doi: 10.3389/fpubh.2024.1374484
- 55.Schaufeli, W. B. (2021). Burnout: A short socio-cultural history. *Social Sciences & Humanities Open*, 3(1), 100073.
- 56.Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2021). Burnout assessment tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 9186.
- 57.Shimura A, Yokoi K, Ishibashi Y, Akatsuka Y and Inoue T (2021) Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. *Front. Psychol.* 12:730969. doi: 10.3389/fpsyg.2021.730969
- 58.Slavković, M., Sretenović, S., & Bugarčić, M. (2022). Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role of Social Support. *Sustainability*, 14(1), 70. <https://doi.org/10.3390/su14010070>
- 59.Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams, J. B. W., & Löwe, B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: The GAD-7. *Archives of Internal Medicine*, 166(10), 1092–1097.
- 60.Stansfeld SA, Fuhrer R, Shipley MJ, Marmot MG. Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study. *Occup Environ Med.* 1999;56:302-307. <https://doi.org/10.1136/oem.56.5.302>
- 61.Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2020). How companies can tackle employee burnout. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2024/04/how-burnout-became-normal-and-how-to-push-back-against-it>
- 62.Tavares, A. I. (2020). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 6(3), 30-36.

63. Tomei M. Teleworking: a curse or a blessing for gender equality and work-life balance? *Inter Econ.* 2021;56:260-264. <https://doi.org/10.1007/s10272-021-0995-4>
64. Wells J, Scheibein F, Pais L, Rebelo Dos Santos N, Dalluege CA, Czakert JP, Berger R. A Systematic Review of the Impact of Remote Working Referenced to the Concept of Work-Life Flow on Physical and Psychological Health. *Workplace Health Saf.* 2023 Nov;71(11):507-521. doi: 10.1177/21650799231176397
65. World Health Organization. World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All. 2022. Retrieved from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
66. Zhang C, Yu MC, Marin S. Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *J Appl Psychol.* 2021;106:797-810. <https://doi.org/10.1037/apl0000933>
67. Zoonen W, Sivunen A, Blomqvist K, et al. Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: the role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict. *Journal of Management & Organization.* 2021;27(6):1038-1059. doi:10.1017/jmo.2021.50
68. Бурачек, І. В. (2019). Тайм-менеджмент і його впровадження на підприємстві. У Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства: збірник тез доповідей (с. 67–70). Отримано з <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/01/ii-konferentsiya-2019.pdf>
69. Методика діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової): Всеосвіта. (2021). Діагностика професійного "вигорання" (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової). Отримано з <https://vseosvita.ua/library/diagnostika->

profesijnogo-vigoranna-k-maslac-s-dzekson-v-adaptacii-n-e-vodopanovoi-460627.html

70. Водянка, Л. Д. (2017). Поняття емоційного вигорання та його профілактика. Науковий вісник ЧНУ імені Петра Могили, 285(273), 45–49. Отримано з <https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1129/1/Водянка%20Л.%20Д.%20Поняття%20емоційного%20вигорання.pdf>
71. Гончарова, О. В. (2022). Психологічна адаптація працівників у віддаленому режимі роботи під час воєнних дій. Український журнал психології, 9(1), 45-59.
72. Денищук, І. П. (2023). Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни . Імідж сучасного педагога, (3(210)), 89–95. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3\(210\)-89-95](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3(210)-89-95)
73. Ковалькова, Т. О. (2016). Вивчення синдрому емоційного вигорання у педагогічних фахівців. Вісник Університету економіки та права «КРОК», (33), 75–80. Отримано з https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kovalkova_0033.pdf
74. Корпан, Н. В. (2021). Психологічні чинники емоційного вигорання студентів. Філософія і політологія в контексті сучасної культури, 14(1), 123–128. Отримано з https://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/14074/11.Korpan_%20fpis_2021.pdf?sequence=1
75. Петренко, Л. В. (2023). Вплив військового конфлікту на ментальне здоров'я віддалених працівників: Психологічні виклики та стратегії подолання. Праця і суспільство, 4(2), 22-36.
76. Петрів, А. В. (2020). Шляхи подолання емоційного вигорання у вчителів з різним досвідом роботи. Збірник наукових праць

- Херсонського державного університету, 16, 78–83. Отримано з <https://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/11082/16.%20Петрів%20А.%20-%20СПФ%20-%202020%20-%20робота.pdf?sequence=1>
77. П'янківська Л. В. (2019). Психологічна профілактика синдрому “емоційного вигорання” у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: матеріали дисертації. С. 45. URL: <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf>
78. Тищенко, А., & Чуприна, М. (2019). ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ. ЯК ЗАПОБІГТИ ВИГОРАННЮ ПРАЦІВНИКІВ. Молодий вчений, 11 (75), 750-753. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-158>
79. Чайковська, О. (2019). Синдром емоційного вигорання. Львівський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. Отримано з <https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-2019/>
80. Шкраб'юк, В., & Білик, Д. (2020). ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ. Молодий вчений, 10 (86), 293-296. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60>