

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Психологічні чинники перевтоми та можливості її профілактики у
працівників ризикових сегментів цифрової сфери**

Здобувача (ки) 2 курсу КП-246 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія
Аполлінарії МОРОЗОВОЇ
(прізвище та ініціали)

Керівники

Катерина МІЛЮТИНА, д.психол.н., проф.,
Анна КРАЙЛЮК, к.психол.н.
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 11 від « 22 » червня 2026р.

Зав. кафедри клінічної психології _____ д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології _____ к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОВИХ СЕГМЕНТІВ ЦИФРОВОЇ СФЕРИ	10
1.1 Психологічний стан та особливості професійної діяльності у цифровій сфері	10
1.2 Психологічні ризики та виклики цифрової зайнятості	14
1.3 Ключові моделі та концепції: Bandura (самоефективність), Maslach (вигорання), JD-R модель, когнітивне виснаження	19
Висновки до розділу 1	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОВИХ ТА НЕРИЗИКОВИХ ЦИФРОВИХ СЕГМЕНТІВ	25
2.1 Методи та організація дослідження	25
2.2 Статистичний аналіз отриманих даних	30
2.3 Інтерпретація результатів	61
Висновки до розділу 2	69
РОЗДІЛ 3. МОДЕЛЬ HR-РІШЕНЬ ДЛЯ ПРЕВЕНЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПЕРЕВТОМИ У ПРАЦІВНИКІВ ЦИФРОВОЇ СФЕРИ	72
3.1 Використання результатів регресійного аналізу для HR-стратегії	72
3.2 Практичні рекомендації та алгоритми впровадження у компаніях цифрового сектору	76
3.3 Обмеження дослідження та методологічні застереження	82
Висновки до розділу 3	87
ВИСНОВКИ	89
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	92

Анотація

У роботі здійснено комплексне дослідження психологічних станів працівників ризикових та неризикових сегментів цифрової сфери. Актуальність теми зумовлена зростанням професійних навантажень у цифровій економіці, що супроводжується підвищеним ризиком емоційного виснаження, тривожності та зниження психологічного благополуччя працівників.

Теоретично проаналізовано сучасні підходи до вивчення професійної перевтоми, зокрема концепції самоефективності А. Бандури, модель вигорання К. Маслач, JD-R модель та підходи до когнітивного виснаження. Визначено ключові психологічні та організаційні чинники, що впливають на формування негативних психоемоційних станів у цифровому середовищі.

Емпіричну базу дослідження становила вибірка працівників цифрової сфери, для яких було проведено психодіагностичне оцінювання рівнів самоефективності, втоми, тривожності, фрустрації, агресивності, ригідності та показників психологічного, фізичного й суб'єктивного благополуччя. Використано методи описової статистики, кореляційного аналізу Спірмена та непараметричної статистики для виявлення взаємозв'язків між змінними.

У результаті встановлено, що високий рівень професійної самоефективності та суб'єктивного благополуччя пов'язаний зі зниженням негативних психоемоційних станів, тоді як підвищені показники втоми, тривожності та фрустрації виступають основними предикторами психологічної перевтоми. Виявлено також інтегративну роль соціальної підтримки та міжособистісних стосунків як буферних факторів.

Практична значущість роботи полягає у розробці HR-орієнтованої моделі профілактики психологічної перевтоми, що включає систему раннього виявлення ризиків, моніторинг психоемоційного стану працівників та впровадження організаційних і психологічних інтервенцій у цифрових компаніях.

Ключові слова: цифрова сфера, професійна перевтома, самоефективність, тривожність, фрустрація, психологічне благополуччя, HR-менеджмент.

Abstract

This study provides a comprehensive analysis of the psychological states of employees working in high-risk and low-risk segments of the digital sector. The relevance of the topic is driven by the increasing workload in the digital economy, which is associated with a higher risk of emotional exhaustion, anxiety, and reduced psychological well-being among employees.

The theoretical part of the study examines contemporary approaches to understanding professional exhaustion, including A. Bandura's self-efficacy theory, C. Maslach's burnout model, the JD-R model, and cognitive depletion frameworks. Key psychological and organizational factors contributing to negative psycho-emotional states in digital work environments were identified.

The empirical part is based on a sample of digital sector employees who were assessed using standardized psychodiagnostic instruments measuring professional self-efficacy, fatigue, anxiety, frustration, aggressiveness, rigidity, as well as psychological, physical, and subjective well-being. Descriptive statistics, Spearman correlation analysis, and non-parametric statistical methods were applied to examine relationships between variables.

The results indicate that higher levels of professional self-efficacy and subjective well-being are associated with lower levels of negative psycho-emotional states, whereas increased fatigue, anxiety, and frustration serve as key predictors of psychological exhaustion. Social support and interpersonal relationships were identified as important buffering factors.

The practical significance of the study lies in the development of an HR-oriented model for preventing psychological exhaustion, including early risk detection systems, psycho-emotional monitoring, and the implementation of organizational and psychological interventions within digital companies.

Keywords: digital sector, professional exhaustion, self-efficacy, anxiety, frustration, psychological well-being, HR management.

ВСТУП

У сучасних умовах стрімкої цифровізації економіки професійна діяльність значної частини населення переміщується у віртуальне середовище, що супроводжується трансформацією вимог до працівників, характеру навантаження та психологічних ризиків. Особливо це стосується працівників цифрової сфери, де поєднуються інтенсивна когнітивна діяльність, високий рівень відповідальності, постійна невизначеність та нестабільність умов праці. У цьому контексті проблема професійної перевтоми набуває особливої актуальності, оскільки вона безпосередньо впливає як на ефективність діяльності, так і на психічне здоров'я працівників.

Актуальність дослідження зумовлена зростанням ролі ризикових сегментів цифрової зайнятості (зокрема фінансові технології, крипторинки, трейдинг, high-risk digital marketing), де поєднуються високі фінансові, правові та репутаційні ризики. На відміну від класичних цифрових професій (розробка програмного забезпечення, UX/UI дизайн, технічна підтримка), такі сегменти характеризуються підвищеним рівнем невизначеності, нестабільністю доходів, необхідністю швидкого прийняття рішень в умовах інформаційного перевантаження. Це створює додаткові передумови для розвитку професійної перевтоми, тривожності та зниження психологічного благополуччя.

Науковий інтерес до проблеми перевтоми та психологічних станів у професійній діяльності має тривалу історію. Значний внесок у дослідження професійного вигорання зроблено у працях К. Маслач, яка розглядала його як багатовимірний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Водночас теорія самоефективності А. Бандури підкреслює роль суб'єктивної впевненості у власних можливостях як ключового ресурсу подолання стресу та професійних викликів.

Сучасні підходи до аналізу професійного стресу інтегруються у рамках моделі Job Demands–Resources (JD-R), яка розглядає робочі вимоги як фактори, що виснажують ресурси працівника, а ресурси (зокрема психологічні) – як

чинники, що пом'якшують негативні наслідки навантаження. Перевагою цієї моделі є її універсальність та можливість застосування до різних професійних контекстів, зокрема цифрової зайнятості. Однак її обмеження полягає у недостатній конкретизації впливу специфічних ризиків, характерних саме для високоризикових цифрових сегментів. У сучасних дослідженнях також активно розглядаються питання дистанційної роботи та її впливу на психічне здоров'я. Зокрема, відзначається як позитивний ефект (гнучкість, автономія), так і негативний (розмиття меж між роботою та особистим життям, ізоляція, хронічна втома). Водночас феномен прекарної зайнятості у цифровій сфері (нестабільність доходів, відсутність соціальних гарантій) посилює фінансовий стрес, що виступає додатковим чинником психологічного навантаження.

Окремий напрям досліджень пов'язаний із когнітивним виснаженням, яке виникає внаслідок тривалого інтелектуального навантаження та інформаційного перевантаження. Попри значну кількість наукових праць, існує недостатність комплексних досліджень, які одночасно враховують особистісні (самоефективність, тривожність) та організаційні (робочі години, рівень доходу, тип зайнятості) чинники перевтоми у різних сегментах цифрової сфери. Аналіз наукових джерел свідчить про наявність теоретичних передумов для дослідження, але водночас виявляє низку невирішених питань, зокрема: недостатню увагу до порівняння ризикових і неризикових сегментів цифрової зайнятості, обмежене використання багатофакторного аналізу (зокрема регресійного) та відсутність практично орієнтованих моделей профілактики перевтоми.

Об'єкт дослідження – психологічні стани працівників цифрової сфери.

Предмет дослідження – психологічні чинники професійної перевтоми та можливості її профілактики у працівників ризикових і неризикових сегментів цифрової зайнятості.

Мета дослідження – виявити та емпірично обґрунтувати вплив особистісних і організаційних чинників на рівень професійної перевтоми,

тривожності та психологічного благополуччя працівників цифрової сфери, а також розробити практичну модель їх профілактики.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення професійної перевтоми та психологічних станів у цифровій сфері.
2. Визначити ключові психологічні та організаційні чинники перевтоми.
3. Провести емпіричне дослідження з порівнянням працівників ризикових та неризикових сегментів цифрової зайнятості.
4. Встановити статистичні зв'язки між показниками перевтоми, тривожності, благополуччя та визначеними чинниками.
5. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики професійної перевтоми.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблеми професійної перевтоми, психологічних станів та особливостей діяльності у цифровій сфері; емпіричні – психодіагностичне опитування працівників цифрового сектору із використанням стандартизованих методик для оцінки рівня самоефективності, втоми, тривожності, фрустрації, агресивності, ригідності та суб'єктивного благополуччя; статистичні – методи описової статистики (середні значення, стандартні відхилення), кореляційний аналіз Спірмена для виявлення взаємозв'язків між показниками, а також порівняльний аналіз (непараметричні критерії) для визначення відмінностей між групами працівників ризикових та неризикових сегментів.

Характеристика вибірки: у дослідженні взяли участь працівники цифрової сфери (зокрема ІТ, цифрового маркетингу, онлайн-сервісів та суміжних напрямів), які були поділені на дві групи: представники ризикових та неризикових сегментів професійної діяльності. Загальна кількість респондентів становила до 100 осіб, із приблизно рівномірним розподілом між групами. Вибірка включала осіб різного віку (переважно молодого та середнього), з різним професійним досвідом та рівнем зайнятості. Дослідження проводилося

на добровільній основі з дотриманням принципів анонімності та конфіденційності, що забезпечувало щирість відповідей і підвищувало надійність отриманих результатів.

Дослідницькі питання:

1. Чи відрізняється рівень професійної перевтоми та тривожності між працівниками ризикових і неризикових сегментів цифрової сфери?
2. Які чинники (особистісні чи організаційні) мають більший вплив на професійну перевтому?
3. Чи здатна професійна самоефективність знижувати негативний вплив робочого навантаження на психологічний стан?

Теоретична значущість дослідження полягає у розширенні уявлень про психологічні механізми перевтоми в умовах цифрової зайнятості, уточненні ролі самоефективності як ресурсу адаптації та поглибленні застосування моделі JD-R у контексті високоризикових професій.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розробки HR-стратегій у цифрових компаніях, зокрема у сфері рекрутингу, адаптації персоналу та профілактики професійного вигорання. Запропоновані рекомендації можуть бути використані для прийняття управлінських рішень щодо відбору працівників або впровадження програм підтримки та наставництва.

Гіпотези дослідження. На основі теоретичного аналізу проблеми професійної перевтоми у цифровій сфері, а також з урахуванням визначених дослідницьких питань, було сформульовано низку емпіричних гіпотез:

Н1. Працівники високоризикованих сегментів цифрової сфери характеризуються статистично вищими показниками професійної втоми, негативного впливу роботи на психоемоційний стан та тривожності порівняно з працівниками неризикованих сегментів цифрової зайнятості.

Н2. Робочі вимоги (кількість робочих годин та належність до високоризикованого сегменту цифрової сфери) є статистично значущими

позитивними предикторами рівня професійної втоми та негативного впливу роботи.

Н3. Професійна самоефективність є статистично значущим негативним предиктором професійної втоми та негативного впливу роботи і водночас позитивним предиктором суб'єктивного психологічного благополуччя.

Н4. Рівень доходу є статистично значущим позитивним предиктором суб'єктивного благополуччя та негативним предиктором негативного впливу роботи.

Н5. Професійна самоефективність модерує взаємозв'язок між робочими вимогами та рівнем професійної втоми, послаблюючи негативний вплив високого навантаження на психологічний стан працівників.

Н6. Сукупний внесок особистісних факторів у пояснення варіації показників професійної втоми та психологічного благополуччя статистично відрізняється від внеску організаційних факторів.

Н7. Модель, що одночасно включає особистісні та організаційні фактори, пояснює більшу частку дисперсії показників професійної втоми та психологічного благополуччя порівняно з моделями, що враховують лише одну групу факторів.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та окремі результати дослідження було апробовано у науковій статті «Психічні стани працівників ризикових сегментів цифрової сфери», опублікованій у фаховому науковому журналі «Габітус» [82]. У статті висвітлено особливості психічних станів працівників ризикових сегментів цифрової сфери, зокрема прояви тривожності, втоми, суб'єктивного благополуччя, професійної самоефективності та негативного впливу роботи на психологічний стан працівників.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОВИХ СЕГМЕНТІВ ЦИФРОВОЇ СФЕРИ

1.1 Психологічний стан та особливості професійної діяльності у цифровій сфері

Психологічний стан є однією з базових категорій психологічної науки, що відображає станові характеристики психіки індивіда у певний момент часу. У психологічній науці під «станом» зазвичай розуміють динамічний стан психіки людини, що виникає під впливом сукупності внутрішніх та зовнішніх чинників, і поєднує в собі емоційну, когнітивну та вольову сфери функціонування суб'єкта. Наприклад, С. Ларіонов і П. Макаренко відзначають, що поняття «психічний стан» розглядається як окрема наукова категорія психології, над якою проводиться теоретичний аналіз. Це означає, що психологічний стан виокремлюють у низку фундаментальних категорій психічних явищ, подібно до того, як виділяють процеси та властивості психіки. Аналіз літератури показує, що досі не існує єдиної універсальної теорії всіх психічних станів: дослідники наводять різні визначення та класифікації, що підкреслює складність і багатоплановість цієї категорії [15, с 230].

Психологічний стан можна розглядати як взаємодію переживань та діяльності психічних систем особистості. Г. Редькіна підкреслює, що будь який психологічний стан є одночасно і суб'єктивним переживанням індивіда, і специфічною діяльністю його психофізіологічних систем; він проявляється зовнішньо і відображається на результатах виконуваної діяльності [23, с. 207]. Іншими словами, стан містить у собі інтеграцію психічних процесів і властивостей особистості в даний момент. Таке цілісне уявлення дозволяє бачити стан як своєрідний «статус-кво» душевного життя людини – моментальну конфігурацію пізнавальних, емоційних і мотиваційних компонентів. Відомий психолог М. Левітов визначав психічний стан як цілісну

характеристику психічної діяльності особистості за певний період часу, що виявляє своєрідність переживань людини та їх вплив на поведінку. У цьому розумінні психологічний стан відрізняється від властивостей особистості тимчасовою динамікою: він може швидко змінюватися, набуваючи різної інтенсивності і тривалості, тоді як властивості є більш стабільними.

Класифікація психологічних станів зазвичай базується на домінуючій модальності психічного переживання чи діяльності. Зокрема, виокремлюють емоційні стани, що пов'язані із переживанням певних емоційно насичених настроїв чи афектів; мотиваційно-вольові стани, які відображають активність мотивів і вольових зусиль особистості; когнітивні стани, що характеризують напрямок та якість пізнавальної діяльності; а також різні поєднання цих модальностей. У практиці психології розглядають також зміщення нормального психічного функціонування: сном, гіпнозом, медитацією чи патологічними станами. Важливо, що в межах однієї психічної ситуації можуть уживатися кілька перетинаючись станів – наприклад, стан зосередженості може бути емоційно пофарбований піднесеним настроєм або тривогою, залежно від обставин.

Для емпіричного вивчення психологічних станів на практиці використовують різні підходи. Одні дослідники наголошують на суб'єктивному описі стану через самооцінки і шкали: наприклад, у дослідженні Ю. Лі та Ю. Чжоу у 2025 році для вимірювання психологічного стану підлітків застосовано багатовимірну шкалу, що включає показники самооцінки, рівня енергії, відчуття напруги, гніву, депресії, втоми та збентеження [32]. Такий підхід фіксує актуальний психоемоційний стан досліджуваних через їх самовідчуття. Інші підходи включають моніторинг поведінкових та фізіологічних проявів: наприклад, інструментальне вимірювання показників фізіологічного збудження, які часто корелюють зі станами тривоги чи стресу, є стандартною процедурою у психофізіології. Крім того, психологічні стани можуть аналізувати за допомогою опитувальних методик, спостереження чи аналізу творчої діяльності. Усі ці методики підкреслюють, що стан – це, з одного боку,

внутрішній пережиток, а з іншого – вимірювана змінна, що проявляється у поведінці чи результатах діяльності.

У науковій перспективі категорія психологічного стану важлива для пояснення функціонування психіки в цілому. Стан формує умови протікання психічних процесів і може взаємодіяти з особистісними рисами: наприклад, емоційні стани впливають на продуктивність мислення чи пам'яті, а індивідуальні властивості детермінують схильність до відповідних станів. У загальному сенсі психологічні стани мають усі загальні властивості психічних явищ, але характеризуються саме тимчасовою обмеженістю і чутливістю до детермінант зовнішнього середовища та внутрішнього контексту особистості.

Сучасні дослідження все більше підкреслюють роль психологічних станів у оцінці психічного здоров'я і благополуччя. Наприклад, у дослідженнях молоді стан часто розглядають як маркер психологічного благополуччя чи ризику: шкали, подібні до тієї, що використано Ю. Лі та Ю. Чжоу, дозволяють вимірювати рівень психологічного занепокоєння чи задоволеності [32]. У ширшому соціальному контексті психологічний стан людини досліджують як реакцію на життєві обставини. Так, актуальними є роботи, що аналізують вплив новітніх факторів на стани індивідів. Зокрема, О. Гречановська та співавтори у 2023 році досліджували вплив соціальних мереж на психологічний стан української молоді. Автори роблять акцент на тому, що цифрове середовище створює умови для вираження емоцій і комунікації, але одночасно суттєво впливає на емоційне самопочуття людей: постійне порівняння себе з іншими у мережі може знижувати самооцінку і викликати стрес. Разом з тим дослідники звертають увагу, що усвідомлене, збалансоване використання цих технологій може сприяти більш стійкому позитивному психологічному стану особистості [2, с. 61]. Це ілюструє широке значення категорії «психологічний стан»: від теоретичних моделей до практичних вимірювань і соціальних застосувань.

У цьому дослідженні психологічний стан визначається як динамічна система емоційних, когнітивних і психофізіологічних показників, що характеризують актуальний рівень психічного функціонування особистості та її

адаптацію до впливів навколишнього середовища. Саме в такому значенні поняття використовується для подальшого емпіричного аналізу.

З огляду на інтегративний характер психологічного стану, у даному дослідженні він операціоналізується через систему взаємопов'язаних психологічних конструктів, які відображають емоційні, когнітивні та регуляторні аспекти психічного функціонування особистості в умовах професійної діяльності. До таких конструктів належать тривожність, агресія або фрустрація, емоційне виснаження, суб'єктивне благополуччя, самоефективність та сприйманий негативний вплив роботи (табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Операціоналізація поняття «психологічний стан» у межах дослідження

Конструкт	Операційне визначення у межах дослідження
Тривожність	Емоційний стан або відносно стійка схильність до переживання внутрішнього напруження, неспокою та очікування потенційної загрози, що супроводжується підвищеною пильністю та труднощами концентрації уваги.
Агресія/фрустрація	Емоційно-поведінкові реакції, що виникають у відповідь на перешкоди в досягненні значущих цілей і проявляються у формі роздратування, ворожості, імпульсивності або негативного ставлення до оточення.
Емоційне виснаження/втома	Стан психоемоційного виснаження, що формується внаслідок тривалого впливу професійних стресорів і характеризується зниженням енергії, мотивації та відчуттям перевантаження.
Суб'єктивне благополуччя	Інтегральна оцінка особистістю власного психологічного стану, що включає емоційне самопочуття, задоволеність життям та баланс між позитивними і негативними переживаннями.
Самоефективність	Переконаність особистості у власній здатності ефективно виконувати професійні завдання, долати труднощі та контролювати результати своєї діяльності.
Негативний вплив роботи/професійний стрес	Суб'єктивно переживаний рівень психоемоційного напруження, пов'язаний із вимогами професійної діяльності, робочим навантаженням, відповідальністю та умовами цифрового робочого середовища.

Сукупність зазначених конструктів дозволяє комплексно оцінити психологічний стан працівників як динамічну систему показників, чутливу до специфіки професійної діяльності та умов сучасної цифрової праці.

Узагальнюючи, психологічний стан як наукова категорія виражає єдність багатьох психічних факторів і служить проміжною ланкою між особистісними властивостями, психічними процесами та поведінкою. Він виступає тимчасовою характеристикою психічного функціонування, що відображає реакції індивіда на умови навколишнього середовища і внутрішніх потреб. Глибоке вивчення цієї категорії вимагає комплексного підходу: об'єднання знань про когнітивні, емоційні, мотиваційні механізми, їхню біологічну основу та соціальний контекст. Саме тому сучасні дослідники намагаються розробити узгоджені теоретичні моделі та емпіричні методи аналізу станів, забезпечуючи глибоке і всебічне розуміння даної проблеми.

З огляду на те, що психологічний стан є чутливим до впливу зовнішніх умов і соціального контексту діяльності, доцільним є аналіз професійного середовища, у межах якого ці стани формуються та трансформуються. Особливого значення в цьому контексті набуває цифрова сфера праці, де специфіка професійних вимог може істотно змінювати характер психоемоційного навантаження. Саме тому в наступному підпункті розглядаються особливості професійної діяльності працівників ризикових сегментів цифрової сфери.

1.2 Психологічні ризики та виклики цифрової зайнятості

Цифрова епоха забезпечує безпрецедентні можливості для комунікації та отримання інформації, але разом із тим порушує звичні механізми формування психіки. Сучасний світ дійсно «надає безліч можливостей для споживання інформації», що малося важко уявити раніше, але це явище має «як очевидні позитивні, так і більш приховані негативні наслідки для людської психіки» [12]. З одного боку, інтернет і цифрові технології розширюють соціальні зв'язки й надають нові інструменти самовираження, а з іншого – створюють безперервний потік інформації, що може тиснути на психіку. Такий інформаційний потік стає додатковим джерелом емоційного навантаження:

інформаційне перевантаження викликає відчуття постійної напруги. Кожна секунда надходить нова інформація, і людина часто не встигає її опрацювати, що призводить до так званого інформаційного стресу. Панченко та Кабанцева зазначають, що «безмежна кількість інформаційних потоків, які кожную секунду впливають на людину», хоча може бути корисною, «стає базою розвитку інформаційного стресу», оскільки інформації часто «занадто багато». Через це виникають непередбачувані вимоги до швидкого реагування і адаптації, а результатом стають «стан психічної напруги, тривоги, страху та інші психофізіологічні порушення» [21]. Отже, одним із важливих психологічних ризиків цифрового середовища є надмірне інформативне навантаження, що провокує стрес та емоційну напругу в користувачів.

Цифрові технології формують новий контекст інформаційної безпеки особистості. Перманентний доступ до необмежених джерел даних змінює процеси сприйняття й обробки інформації. З одного боку, отримана інформація перетворюється на знання і навички, але з іншого – вона впливає «на всі компоненти психіки» та може докорінно змінювати світогляд, бо відомості «стають уявленнями, судженнями, думками, поняттями» [21]. Утім саме нерегульоване тісне спілкування з інформаційним полем здатне формувати потужний негативний тиск на емоційний стан. Як зауважують Панченко і Кабанцева, наявність безлічі інформаційних потоків призводить до того, що «інформації може бути занадто багато», тож виникає потреба у швидкому психічному реагуванні та адаптації. У підсумку це викликає «стан психічної напруги, тривоги, страху та інші психофізіологічні порушення» [21]. Тобто при необмеженому доступі до цифрових ресурсів зростає ризик інформаційного стресу: людина відчуває інформаційну перевантаженість, що проявляється підвищеною тривожністю і навіть страхом отримати зайві чи невідповідні дані.

У сучасному суспільстві формується феномен цифрової залежності – надмірного і компульсивного використання гаджетів та інтернет-платформ. Така залежність стає все більш серйозною проблемою і «може чинити значний вплив на психічне здоров'я». Вона проявляється у різних формах: надмірне

захоплення онлайн-іграми, соціальними мережами, покупками через інтернет чи навпаки – постійне споживання новин і інформації. Постійна присутність у цифровому середовищі змінює звичний ритм життя. З одного боку, смартфони й платформи роблять наше спілкування та роботу ефективнішими, але з іншого – їх неправильне або надмірне використання призводить до психологічних проблем. За Я. Каймановою та Н. Рябоконею, такий надлишок технологій може викликати «порушення сну, сприяти малорухливому способу життя та викликати комплекс неповноцінності через соціальне порівняння» [12]. Наприклад, нескінченний перегляд стрічок новин чи спілкування з ідеалізованими образами в соцмережах може породжувати почуття власної недостатності. Водночас постійні повідомлення, оновлення і «дзвіночки» мобільних пристроїв зменшують час на відпочинок, що погіршує якість сну і викликає хронічну втоми. Таким чином цифрова залежність формує «стан гармонії» психіки і погіршує її – натомість з'являється синдром постійної готовності, нав'язлива потреба перевіряти гаджет, що призводить до підвищеного рівня тривоги і втрати внутрішньої рівноваги.

Значною мірою психологічні ризики цифрового середовища стосуються сфери праці. Надмірне залучення до цифрових процесів на робочому місці породжує так званий технострес – специфічний стрес, що виникає внаслідок взаємодії з інформаційними технологіями. Науковці вказують, що «надмірне впровадження технологій у робоче середовище» створює складнощі, пов'язані з техностресом. Наприклад, постійні оновлення програм і жорсткі часові рамки призводять до відчуття «техно-перевантаження», коли людина змушена працювати все швидше і довше. Інший аспект – «техно-невизначеність» – постійна невпевненість у своїх навичках через швидкий розвиток технологій. Обидва чинники призводять до негативних реакцій: працівник відчуває тривогу, невпевненість і виснаження. Зростаюча кількість досліджень підтверджує, що технострес безпосередньо пов'язаний з погіршенням психічного стану, сприяючи емоційному вигоранню, зниженню продуктивності та відчуття незадоволеності роботою [31]. Справді, експериментальні дані показують, що

високий рівень техностресу призводить до «зростання емоційного виснаження», а отже потребує застосування стратегій адаптації на рівні організаційних лідерів. У цілому, цифровізація робочих процесів з однієї сторони розширює можливості професійного зростання, а з іншої – кладе великий тягар на психіку співробітників через необхідність постійно «вловлювати» зміни та справлятися з перевантаженням інформацією.

Ще одним важливим викликом сучасного цифрового середовища є поширення форм психологічної агресії та насильницької комунікації в онлайн-просторі, зокрема кіберхарасменту, принизливих взаємодій, переслідування та ворожих цифрових контактів. У професійному контексті такі прояви часто виникають у межах робочих платформ, соціальних мереж або цифрових каналів комунікації та характеризуються анонімністю, постійною доступністю та відсутністю часових меж, що суттєво посилює їх психоемоційний вплив. Систематичний огляд А. Аріф та співавторів засвідчує, що регулярний контакт з агресивною або принизливою онлайн-взаємодією асоціюється з вираженими негативними наслідками для психологічного стану, зокрема підвищеним рівнем тривожності, хронічним стресом та депресивними симптомами [28]. Узагальнення результатів майже тридцяти тисяч учасників різних вибірок показало, що у переважній більшості досліджень зафіксовано стійкий зв'язок між переживанням цифрової агресії та погіршенням психічного здоров'я, включно з емоційним виснаженням і зниженням адаптаційних ресурсів. Подібні висновки підтверджуються і якісними дослідженнями дорослого населення: у роботі фон Гумбольдт та співавторів показано, що серед осіб працездатного віку реакціями на онлайн-атаки виступають депресивні та тривожні симптоми, гнів, фрустрація та соціальна ізоляція, причому характер переживань варіює залежно від вікової групи [35].

Особливо уразливими в цифровому середовищі виявляються підлітки та молодь. Дослідження ВООЗ свідчать, що проблемне користування соціальними мережами серед підлітків зростає стрімкими темпами. Так, у Європейському регіоні частка підлітків із ознаками адиктивного перебування в мережі зросла з

7% у 2018 році до 11% у 2022 році. Цей тренд викликає занепокоєння, адже саме така поведінка асоціюється з погіршенням психічного стану. ВООЗ зазначає, що небезпечне «проблемне» використання соцмереж часто супроводжується зниженим психологічним благополуччям, пізнім засинанням та підвищеним рівнем тривожності. Приблизно у третині випадків надлишкове сидіння в інтернеті поєднується з гіршим настроєм і депресивними симптомами. Медики відзначають: постійна присутність онлайн знижує якість сну та загострює ризики депресії у підлітків. Фактично, «надмірне використання соціальних мереж» вже пов'язують із депресією, тривогою, булінгом та погіршенням успішності. ВООЗ підкреслює, що соціальні медіа можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки для здоров'я підлітків, тому наголошує на необхідності виховання цифрової грамотності й навичок безпечного користування інтернетом [36]. На жаль, досі у багатьох країнах програми з цифрового благополуччя залишаються неповними. Внаслідок цього поколінням підлітків може загрожувати «цифрова беззахисність» перед неправильним або надмірним контентом. Отже, існує гостра потреба у проактивних заходах на рівні освіти та охорони здоров'я – від навчання медіаграмотності до обмеження часу використання екранів для молодих людей.

Боротьба з психологічними ризиками цифрового середовища вимагає спеціальних заходів адаптації. Я. Кайманова та Н. Рябоконь пропонують так звану цифрову детоксикацію – свідоме обмеження часу, проведеного з гаджетами, як один із важливих способів зменшити негативний вплив. Тимчасове «цифрове очищення» сприяє зниженню рівня інформаційного шуму, покращенню сну та зменшенню тривожності [12]. У рамках організаційних практик відзначається, що управлінці повинні регулярно оцінювати технострес, пропонувати працівникам навчання цифровим навичкам і створювати умови для відключення від гаджетів у неробочий час. На національному рівні ВООЗ і громадські ініціативи закликають до впровадження програм цифрової грамотності: соціальним мережам потрібен регламент, школам – курси безпечного серфінгу, а сім'ям – моделі здорового медіаспоживання. Важливо

розвивати психологічну резильєнтність у користувачів: вміння критично осмислювати інформацію, протидіяти маніпуляціям та не порівнювати себе з ідеалізованими віртуальними образами.

Таким чином, захисними механізмами стають дисципліноване дозування цифрового часу та навчання навичкам саморегуляції в інформаційних потоках. Зважаючи на численні загрози, слід негайно вживати виважені стратегії – від освітніх програм до державної політики інтернет-безпеки – аби мінімізувати психологічні ризики цифрового середовища та забезпечити психологічне благополуччя особистості в епоху інформаційного суспільства.

1.3 Ключові моделі та концепції: Bandura (самоефективність), Maslach (вигорання), JD-R модель, когнітивне виснаження

Дослідження психологічних чинників професійної перевтоми у працівників цифрової сфери потребує опори на комплекс теоретичних моделей, що пояснюють як механізми виникнення стресу та виснаження, так і ресурси їх подолання. Найбільш релевантними у цьому контексті є теорія самоефективності А. Бандури, концепція професійного вигорання К. Маслач, модель Job Demands–Resources (JD-R), а також підходи до вивчення когнітивного виснаження.

Самоефективність у теорії А. Бандури. Поняття самоефективності (self-efficacy), запропоноване А. Бандурою, є одним із центральних у соціально-когнітивній теорії особистості. Самоефективність визначається як переконання індивіда у власній здатності організовувати та виконувати дії, необхідні для досягнення певних результатів.

Ключовою перевагою цього підходу є те, що він розглядає людину не як пасивного об'єкта впливу середовища, а як активного агента, здатного регулювати власну поведінку, емоції та когнітивні процеси. Високий рівень самоефективності пов'язаний із більшою стресостійкістю, наполегливістю, адаптивними копінг-стратегіями та нижчим рівнем тривожності.

Бандура виділяв чотири основні джерела формування самоєфективності:

- власний досвід успіху (mastery experience);
- опосередкований досвід (спостереження за іншими);
- соціальне підкріплення (підтримка, зворотний зв'язок);
- фізіологічні та емоційні стани.

У контексті цифрової зайнятості самоєфективність набуває особливого значення, оскільки працівники часто стикаються з нестабільними умовами, високою невизначеністю та необхідністю самостійного прийняття рішень. У ризикових сегментах (наприклад, трейдинг або high-risk digital marketing) низька самоєфективність може посилювати відчуття неконтрольованості ситуації, що, у свою чергу, підвищує рівень тривожності та сприяє розвитку паникерства. Водночас висока самоєфективність виконує функцію психологічного ресурсу, який може пом'якшувати негативний вплив робочих вимог. Це узгоджується з сучасними ресурсними моделями стресу, де внутрішні ресурси особистості відіграють ключову роль у збереженні психологічного благополуччя.

Критично оцінюючи теорію Бандури, варто зазначити, що вона недостатньо враховує структурні та організаційні фактори (наприклад, рівень навантаження або нестабільність доходу), які можуть обмежувати можливості реалізації самоєфективності.

Концепція вигорання, розроблена К. Маслач, є однією з найбільш впливових у дослідженні професійного стресу. Вигорання розглядається як психологічний синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Класична модель Маслач включає три компоненти:

- емоційне виснаження (відчуття втоми, спустошення);
- деперсоналізація (відсторонене або цинічне ставлення до роботи чи клієнтів);
- редукція професійних досягнень (зниження відчуття компетентності).

Перевагою цієї концепції є її емпірична валідність та широка застосовність у різних професійних сферах. Вона дозволяє чітко

диференціювати переважно як компонент вигорання від інших форм стресу. Однак у контексті цифрової сфери модель Масlach має певні обмеження. По-перше, вона історично була орієнтована на «людино-орієнтовані» професії (освіта, медицина), тоді як у цифрових професіях ключовим є не міжособистісний, а когнітивний компонент навантаження. По-друге, сучасні форми роботи (віддалена, фріланс, гіг-економіка) змінюють структуру стресових факторів, що не завжди повною мірою відображено у класичній моделі. Попри це, концепція вигорання залишається важливим інструментом для аналізу наслідків тривалого перевантаження, зокрема у вигляді емоційного виснаження, яке безпосередньо пов'язане з досліджуваною проблемою професійної переваги.

Модель Job Demands–Resources (JD-R) є однією з найбільш сучасних і універсальних теоретичних рамок для аналізу професійного стресу. Вона базується на поділі всіх факторів робочого середовища на дві категорії:

1. Робочі вимоги (job demands) – фізичні, психологічні, соціальні або організаційні аспекти роботи, що потребують значних зусиль і пов'язані з певними витратами ресурсів (наприклад, велика кількість робочих годин, дедлайни, відповідальність, невизначеність).

2. Ресурси (job resources) – фактори, які сприяють досягненню робочих цілей, знижують вплив вимог або стимулюють особистісний розвиток (підтримка, автономія, самоефективність, зворотний зв'язок).

Ключова ідея моделі полягає у тому, що:

- надмірні вимоги призводять до виснаження;
- ресурси виконують буферну функцію, знижуючи негативний вплив вимог.

Особливістю JD-R є наявність двох паралельних процесів:

- процесу виснаження (health impairment process);
- мотиваційного процесу (motivational process).

У контексті даного дослідження робочі вимоги представлені такими змінними, як тривалість роботи, ризиковість сегменту, фінансовий стрес, тоді як

ресурси – це самоефективність та, частково, рівень доходу. Перевагою моделі JD-R є її гнучкість та можливість інтеграції як особистісних, так і організаційних факторів у єдину аналітичну систему. Це робить її особливо придатною для дослідження цифрової зайнятості, яка характеризується високою варіативністю умов праці. Водночас критичним моментом є те, що модель не завжди чітко визначає межі між вимогами та ресурсами, а також не враховує специфіку окремих галузей, що потребує її адаптації до конкретного дослідницького контексту.

Когнітивне виснаження, у свою чергу, розглядається як стан зниження ефективності когнітивних процесів (уваги, пам'яті, мислення), що виникає внаслідок тривалого інтелектуального навантаження. На відміну від емоційного вигорання, воно має більш функціональний характер і безпосередньо впливає на продуктивність діяльності. У цифровій сфері когнітивне виснаження є особливо актуальним через: постійне інформаційне перевантаження; багатозадачність; необхідність швидкого прийняття рішень; тривалу роботу з цифровими інтерфейсами. Згідно з ресурсними теоріями (зокрема теорією обмежених когнітивних ресурсів), когнітивна діяльність потребує витрат психічної енергії, яка є обмеженою. Її виснаження призводить до зниження концентрації, збільшення кількості помилок, підвищення дратівливості та загального зниження психологічного благополуччя.

Особливої уваги заслуговує взаємозв'язок когнітивного виснаження з тривожністю. Високий рівень тривожності підвищує когнітивне навантаження за рахунок постійного внутрішнього моніторингу загроз, що прискорює виснаження ресурсів. Критично слід зазначити, що більшість досліджень когнітивного виснаження проводиться в лабораторних умовах, що обмежує їх екологічну валідність. У реальних умовах цифрової роботи цей процес може бути більш складним і залежати від великої кількості змінних.

Розглянуті теоретичні підходи доповнюють один одного та дозволяють сформулювати комплексне бачення проблеми професійної перевтоми: теорія самоефективності пояснює роль внутрішніх ресурсів; концепція вигорання

описує наслідки хронічного стресу; модель JD-R інтегрує вимоги та ресурси в єдину систему; концепція когнітивного виснаження уточнює механізми зниження продуктивності. Їх поєднання створює теоретичну основу для емпіричного дослідження, в якому перевіряється вплив як особистісних (самоефективність), так і організаційних (робоче навантаження, дохід, ризиковість) чинників на психологічний стан працівників цифрової сфери.

Висновки до розділу 1

У першому розділі здійснено комплексний теоретичний аналіз психологічних станів працівників цифрової сфери, що дозволило сформулювати цілісне уявлення про специфіку професійної перевтоми та чинники її виникнення в умовах сучасної цифрової зайнятості. Встановлено, що професійна діяльність у цифровому середовищі характеризується високим рівнем когнітивного навантаження, необхідністю постійної обробки інформації, багатозадачністю та швидким темпом прийняття рішень. Додатковим чинником виступає поширення дистанційної та гібридної форм зайнятості, що зумовлює розмитість меж між професійним і особистим життям, ускладнюючи процеси відновлення ресурсів та сприяючи накопиченню хронічної втоми.

Аналіз психологічних ризиків цифрової зайнятості показав, що поряд із загальними стресогенними факторами особливого значення набувають невизначеність умов праці, нестабільність доходів, висока відповідальність за результати діяльності та залежність від швидкозмінного ринку. Найбільш виражено ці фактори проявляються у ризикових сегментах цифрової сфери, де додатково присутні фінансові та правові ризики. Це обумовлює підвищений рівень тривожності, емоційного напруження та психологічного виснаження працівників, що створює передумови для формування стійких негативних психоемоційних станів.

Проведений аналіз теоретичних підходів засвідчив, що професійна перевтома є складним багатофакторним явищем, яке формується внаслідок

взаємодії індивідуально-психологічних та організаційних чинників. У цьому контексті теорія самоефективності підкреслює значення внутрішніх ресурсів особистості, зокрема впевненості у власних професійних можливостях, що сприяє підвищенню стресостійкості, зниженню тривожності та більш ефективній адаптації до складних умов праці. Водночас недостатній рівень самоефективності може посилювати відчуття неконтрольованості ситуації та підвищувати ризик розвитку перевтоми.

Концепція професійного вигорання дозволяє розглядати перевтому як складову більш широкого синдрому, що виникає внаслідок хронічного стресу. Центральним компонентом цього процесу виступає емоційне виснаження, яке безпосередньо пов'язане зі зниженням працездатності, мотивації та психологічного благополуччя. Разом з тим, сучасні умови цифрової зайнятості вимагають розширення класичних підходів до вигорання з урахуванням специфіки когнітивного навантаження та нових форм організації праці.

Модель Job Demands–Resources забезпечує найбільш системне пояснення механізмів формування професійної перевтоми, оскільки інтегрує вплив робочих вимог і ресурсів у межах єдиної теоретичної конструкції. Встановлено, що надмірні робочі вимоги, зокрема тривалість робочого часу, інтенсивність навантаження та ризиковість діяльності, сприяють виснаженню психічних ресурсів, тоді як ресурси, серед яких важливе місце займає самоефективність, здатні зменшувати їх негативний вплив та підтримувати психологічне благополуччя.

Окрему увагу приділено когнітивному виснаженню як специфічній формі перевтоми, характерній саме для цифрової сфери. Встановлено, що тривале інтелектуальне навантаження, інформаційне перевантаження та багатозадачність призводять до зниження концентрації уваги, продуктивності та якості прийняття рішень. Когнітивне виснаження також тісно пов'язане з емоційними станами, зокрема тривожністю, що додатково посилює негативний вплив робочого навантаження.

Узагальнення наукових підходів дозволило дійти висновку, що існуючі дослідження недостатньо висвітлюють порівняльний аспект між ризиковими та неризиковими сегментами цифрової зайнятості, а також обмежено враховують одночасний вплив особистісних і організаційних чинників.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОВИХ ТА НЕРИЗИКОВИХ ЦИФРОВИХ СЕГМЕНТІВ

Метою другого розділу є емпіричне дослідження психологічних станів працівників ризикових цифрових сегментів та кількісна перевірка теоретичних положень, сформульованих у попередньому розділі. Для досягнення цієї мети у підпункті 2.1 обґрунтовано методи та організацію дослідження. У підпункті 2.2 подано статистичну обробку отриманих даних. У підпункті 2.3 здійснено аналіз та інтерпретацію отриманих результатів з метою виявлення особливостей психологічних станів працівників і взаємозв'язків між досліджуваними показниками.

2.1 Методи та організація дослідження

Емпіричне дослідження психологічних станів працівників ризикових цифрових сегментів здійснювалося із застосуванням комплексу стандартизованих психодіагностичних методик, спрямованих на вимірювання ключових психологічних конструктів, операціоналізованих у теоретичному розділі. Добір методів ґрунтувався на принципах валідності, надійності та відповідності змісту методик меті дослідження, а також можливості кількісного аналізу отриманих даних (табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Психодіагностичні методики, використані в емпіричному дослідженні

Методика	Автор(и) та адаптація	Досліджувані показники
Опитувальник «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» [19]	Г. Айзенк (адаптований варіант)	Тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність
Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі (BBC-SWB) [8]	P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, M. Kinderman; адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер	Суб'єктивне благополуччя
Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) [10]	T. Rigotti, B. Schyns, G. Mohr; адаптація О. В. Креденцер	Професійна самоефективність
Методика «Шкала негативного впливу роботи» [16]	D. Watson; адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова	Негативний вплив роботи, професійний стрес
Шкала оцінки рівня втоми Fatigue Assessment Scale (FAS) [24]	R. Michielsen та співавт.	Втома

Для оцінки емоційно-реактивних складових психологічного стану було використано опитувальник «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» в адаптованому варіанті методики Г. Айзенка. Дана методика дозволяє комплексно оцінити рівень вираженості базових емоційно-поведінкових станів, що виникають у відповідь на стресогенні умови діяльності. Тривожність у межах методики відображає схильність до переживання напруження та очікування загрози, фрустрація – реакції на блокування значущих цілей, агресивність – тенденцію до ворожих або імпульсивних реакцій, а ригідність – труднощі психологічної адаптації та знижену гнучкість поведінки. Методика широко використовується у дослідженнях та дозволяє кількісно оцінити актуальні психоемоційні стани респондентів.

Для вимірювання загального рівня позитивного психологічного функціонування застосовано методику «Модифікована шкала суб'єктивного

благополуччя БіБіСі» (The modified BBC Subjective Well-being Scale, BBC-SWB), розроблену П. Понтін, М. Шваннауер, С. Тай та М. Кіндерман, в українській адаптації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко та О. В. Креденцер. Дана шкала спрямована на оцінку суб'єктивного благополуччя як інтегрального показника психологічного стану, що включає емоційне самопочуття, задоволеність життям та відчуття психологічної рівноваги. Використання цієї методики дозволяє виявити ресурсний аспект психологічного стану та зіставити його з рівнем професійного навантаження і стресу.

З метою дослідження регуляторних і мотиваційних компонентів психологічного стану було використано опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) – Short Occupational Self-Efficacy Scale, розроблений Т. Ріготті, Б. Шинс та Г. Мор, в адаптації О. В. Креденцер. Методика спрямована на вимірювання переконаності працівника у власній здатності ефективно виконувати професійні завдання, долати труднощі та досягати поставлених цілей. Показник професійної самоефективності розглядається як важливий психологічний ресурс, що може знижувати негативний вплив професійного стресу та сприяти психологічній стійкості.

Для оцінки стресогенного впливу професійної діяльності застосовано методику «Шкала негативного впливу роботи», розроблену Д. Ватсоном, в адаптації С. Д. Максименка, О. М. Кокуна та Є. В. Тополова. Методика дозволяє оцінити суб'єктивно переживаний рівень психоемоційного напруження, пов'язаний з робочим навантаженням, вимогами професійної діяльності та організаційними умовами праці. Показники шкали відображають інтенсивність професійного стресу та його потенційний негативний вплив на психологічний стан працівника.

Для вимірювання фізіологічно-емоційного компоненту виснаження використано шкалу оцінки рівня втоми Fatigue Assessment Scale (FAS). Дана методика спрямована на оцінку загального рівня втоми як суб'єктивного відчуття зниження енергії, працездатності та психофізичного ресурсу. Включення цієї шкали дозволяє врахувати психосоматичний аспект

психологічного стану та його взаємозв'язок з професійним навантаженням у цифровому середовищі.

Окрім стандартизованих психодіагностичних методик, у дослідженні було використано авторську анкету соціально-демографічних та професійних характеристик. Анкета спрямована на збір загальної інформації про респондентів і включає питання щодо віку, статі, країни проживання, професійного стажу у цифровій сфері, напряму діяльності та формату роботи. Також анкета містить показники, пов'язані з інтенсивністю професійного навантаження, зокрема середню кількість робочих годин на день. Окремий блок запитань стосується соціально-економічних характеристик, а саме рівня місячного доходу за останні шість місяців та суб'єктивної оцінки його достатності для комфортного життя. Зазначені змінні дозволяють врахувати контекст професійної діяльності та потенційний вплив економічних чинників на психологічний стан працівників. Анкета також передбачала можливість залишити контактні дані для отримання узагальнених результатів дослідження з попередженням про обмежену анонімність такого вибору. Отримані анкетні дані використовувалися для опису вибірки та додаткового інтерпретаційного аналізу результатів емпіричного дослідження.

Зібрана за допомогою анкетування та психодіагностичних методик інформація створила емпіричну основу для подальшого кількісного аналізу психологічних станів працівників ризикових цифрових сегментів. У зв'язку з цим у наступному підпункті подано опис організації та процедури проведення емпіричного дослідження.

Емпіричне дослідження проводилося серед 100 респондентів, які здійснюють професійну діяльність у ризикових сегментах цифрової сфери. Усі учасники дослідження були поінформовані про його мету та умови участі, а участь у дослідженні мала добровільний та анонімний характер.

З метою підвищення валідності дослідження та забезпечення можливості порівняльного аналізу було сформовано додатково контрольну групу ($n=30$) працівників цифрової сфери, діяльність яких не пов'язана з високими

фінансовими, правовими або репутаційними ризиками. До контрольної групи увійшли респонденти, що здійснюють професійну діяльність у сферах класичного ІТ (розробка програмного забезпечення, тестування), UX/UI дизайну, технічної підтримки та digital-маркетингу.

Критеріями включення до контрольної групи були: цифровий характер зайнятості; відсутність високоризикових фінансових або правових операцій; дистанційний або гібридний формат роботи; а також порівнюваний із основною вибіркою рівень доходу.

Збір емпіричних даних здійснювався шляхом онлайн-опитування з використанням стандартизованих психодіагностичних методик. Такий формат збору даних є доцільним з огляду на специфіку професійної діяльності респондентів та дозволяє забезпечити доступність участі незалежно від місця перебування.

До авторської анкети було включено додаткове питання щодо типу професійної діяльності респондента: «Вкажіть сферу діяльності: ризикова / неризикова». Для статистичної обробки відповіді кодувалися як: 1 – ризикова сфера, 0 – неризикова сфера.

Для обробки та аналізу отриманих даних було використано статистичний програмний пакет Jamovi, що забезпечує зручні інструменти для проведення описової та інферентної статистики. На першому етапі аналізу здійснювався розрахунок описових статистик, зокрема середніх значень, стандартних відхилень та мінімальних і максимальних показників за всіма досліджуваними змінними. Це дозволило отримати загальну характеристику рівня вираженості психологічних станів у вибірці.

Для перевірки нормальності розподілу досліджуваних показників застосовано критерій Шапіро-Уїлка, який є чутливим до відхилень від нормального розподілу у вибірках невеликого та середнього обсягу. Результати перевірки нормальності визначали подальший вибір статистичних методів аналізу взаємозв'язків.

Для перевірки гіпотез щодо відмінностей між групами (ризикові та неризикові цифрові професії) було застосовано критерій t для незалежних вибірок та непараметричний критерій Манна–Уїтні (залежно від характеру розподілу даних). Порівняльний аналіз здійснювався за показниками тривожності, втоми, негативного впливу роботи та психологічного благополуччя.

На останньому етапі було проведено однофакторний непараметричний дисперсійний аналіз за критерієм Крускала–Уолліса з метою виявлення відмінностей у психологічних станах працівників ризикових сегментів цифрової сфери залежно від рівня доходу. Застосування цього методу дало змогу оцінити, чи пов'язані показники професійної самоефективності, негативного впливу роботи на психологічний стан, рівня втоми, тривожності, суб'єктивного та психологічного благополуччя з належністю респондентів до різних дохідних груп. Дисперсійний аналіз дозволив встановити наявності або відсутності статистично значущих міжгрупових відмінностей та визначити роль рівня доходу як потенційного чинника формування психологічних станів у працівників ризикових цифрових сегментів.

Отже, організація та методологія емпіричного дослідження забезпечили можливість комплексного кількісного аналізу психологічних станів працівників з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності та умов цифрового середовища. У зв'язку з цим у наступному підпункті здійснюється аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.

2.2 Статистичний аналіз отриманих даних

Для коректного опису соціально-демографічного профілю вибірки насамперед проаналізовано розподіл респондентів за статтю (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Розподіл респондентів за статтю

Стать	n	%
Жінки	48	48,0
Чоловіки	52	52,0
Разом	100	100,0

У вибірці дослідження незначно переважають чоловіки – 52 особи (52,0%), тоді як жінки становлять 48 осіб (48,0%). Загалом розподіл є майже рівномірним із мінімальною асиметрією у бік чоловічої підвибірки. Такий баланс статевої структури вибірки є методично сприятливим, оскільки дозволяє зменшити ризик зміщення результатів, пов'язаного з гендерною нерівномірністю. Практично це означає, що отримані емпіричні дані відображають психологічні особливості респондентів без суттєвого перекосу в бік однієї статі. Водночас незначне переважання чоловіків (на 4%) може частково впливати на узагальнені показники, особливо у випадку змінних, які потенційно мають гендерну чутливість (емоційна регуляція, тривожність, стресостійкість). Проте ця різниця є статистично незначною та не порушує репрезентативності вибірки. Отже, можна констатувати, що статевая структура вибірки є збалансованою та придатною для подальшого порівняльного аналізу психологічних характеристик без необхідності додаткового вирівнювання груп.

Далі проаналізовано віковий склад, оскільки вік пов'язаний із етапом професійного становлення, рівнем відповідальності, накопиченням досвіду, а також із ресурсами психологічної саморегуляції та стратегіями подолання стресу (табл. 2.3).

Таблиця 2.3.

Розподіл респондентів за віком

Вікова категорія	n	%
Пізня юність 18-23 роки	27	27,0
Рання дорослість 24-35 років	68	68,0
Середня дорослість 36-60 років	5	5,0
Разом	100	100,0

У структурі вибірки домінує група ранньої дорослості (24–35 років), яка становить 68,0% (n=68). Це свідчить про те, що основну частину респондентів складають особи, які перебувають у періоді активного професійного становлення, формування стабільної кар'єрної траєкторії та закріплення соціально-професійних ролей. Саме для цієї вікової категорії характерними є підвищені вимоги до ефективності діяльності, часті ситуації професійного стресу та необхідність розвитку навичок емоційної саморегуляції.

Другу за чисельністю групу становить пізня юність (18–23 роки) – 27,0% (n=27). Представники цієї категорії переважно перебувають на етапі професійного самовизначення, адаптації до дорослого життя та входження у професійне середовище. Для них характерна відносно нестабільна структура професійних ролей, підвищена чутливість до оцінки оточення та формування базових копінг-стратегій.

Найменш представленою є група середньої дорослості (36–60 років) – 5,0% (n=5). Така частка є незначною, що свідчить про обмежену представленість осіб із тривалим професійним досвідом. Водночас саме ця категорія потенційно може демонструвати більш сформовані механізми стресостійкості, зрілі стратегії подолання труднощів і стабільніші емоційні реакції.

Загалом вікова структура вибірки є зміщеною у бік молодших вікових груп, що є типовим для вибірок, пов'язаних із активними соціально-професійними або освітньо орієнтованими контингентами. Це означає, що результати дослідження переважно відображатимуть психологічні особливості осіб раннього та стартового етапів дорослого життя, тоді як узагальнення на старші вікові групи слід здійснювати з обережністю.

Окремо розглянуто країну перебування, оскільки контекст країни може змінювати як об'єктивні умови праці, так і психологічний фон (табл. 2.4).

Таблиця 2.4.

Розподіл респондентів за країною перебування

Країна	n	%
Україна	73	73,0
Німеччина	4	4,0
Польща	10	10,0
Іспанія	7	7,0
Португалія	1	1,0
Данія	1	1,0
USA	1	1,0
Чехія	1	1,0
Великобританія	1	1,0
Таїланд	1	1,0
Разом	100	100,0

У структурі вибірки за країною перебування домінують респонденти, які проживають в Україні – 73,0% (n=73). Це свідчить про те, що дослідження переважно відображає психологічні характеристики осіб, які функціонують у межах українського соціально-економічного та культурного контексту. Відповідно, саме ця група формує базовий профіль емпіричних результатів, що є важливим для інтерпретації даних у межах локального середовища.

Другою за чисельністю є група респондентів, які перебувають у Польщі – 10,0% (n=10). Це може бути пов'язано з активними міграційними процесами та трудовою мобільністю населення. Для цієї категорії характерною є адаптація до нового соціального середовища, що потенційно може впливати на рівень стресу, емоційної напруги та механізми психологічної адаптації.

Третю позицію займають респонденти з Іспанії – 7,0% (n=7), а також Німеччини – 4,0% (n=4). Ці групи також відображають тенденції трудової та освітньої міграції, де важливими стають питання інтеграції в інше культурне середовище, мовної адаптації та соціальної підтримки.

Інші країни представлені поодинокими випадками (Португалія, Данія, США, Чехія, Великобританія, Таїланд – по 1,0% кожна). Така фрагментарна представленість свідчить про високу географічну розпорошеність частини

вибірки, однак ці респонденти не формують окремих статистично значущих груп і мають радше ілюстративний характер у загальній структурі дослідження.

Загалом можна констатувати, що вибірка є переважно локалізованою в Україні з частковим представленням європейських країн, що відображає сучасні міграційні тенденції. Водночас така структура дозволяє порівняно обмежено аналізувати вплив країни перебування на психологічні показники, оскільки зарубіжні групи є чисельно нерівномірними та малопредставленими.

Для розуміння професійного профілю вибірки проаналізовано стаж роботи у digital-сфері, адже досвід впливає на адаптацію до навантажень, толерантність до невизначеності, навички управління ризиком та схильність до вигорання (табл 2.5).

Таблиця 2.5.

Стаж роботи у digital-сфері

Стаж	n	%
До 1 року	9	9,0
До 5 років	52	52,0
Від 5 років	30	30,0
Від 10 років	9	9,0
Разом	100	100,0

У структурі вибірки за професійним стажем у digital-сфері переважають респонденти з досвідом роботи до 5 років – 52,0% (n=52). Це свідчить про домінування фахівців на етапі активного професійного становлення, коли відбувається інтенсивне формування практичних навичок, адаптація до специфіки цифрового середовища та накопичення професійного досвіду. Саме ця група є найбільш чутливою до робочих навантажень, змін проєктних умов та високої швидкості розвитку digital-індустрії.

Другу за чисельністю категорію становлять респонденти зі стажем від 5 років – 30,0% (n=30). Це більш досвідчена група фахівців, яка, як правило, характеризується сформованими професійними стратегіями, стабільнішими навичками саморегуляції та вищою стресостійкістю. Водночас навіть у цій

категорії можливе накопичення професійного вигорання через тривалу експозицію до інтенсивних робочих вимог цифрової сфери.

Найменш представленими є дві крайні групи: респонденти з досвідом до 1 року – 9,0% (n=9) та фахівці зі стажем понад 10 років – також 9,0% (n=9). Перша група відображає початковий етап входження у професію, який зазвичай супроводжується високим рівнем невизначеності, навчальним навантаженням і адаптаційним стресом. Друга група, навпаки, характеризує високий рівень професійної зрілості, однак її незначна частка може обмежувати можливість повноцінного аналізу довгострокових стратегій подолання стресу та професійної стабільності.

Загалом структура вибірки за стажем роботи демонструє переважання фахівців середнього професійного рівня, що є типовим для digital-середовища, де швидкість входження в професію є високою, а кар'єрні траєкторії досить динамічні. Такий розподіл дозволяє найбільш релевантно дослідити психологічні особливості осіб, які перебувають у фазі активного професійного розвитку та найбільшої робочої інтенсивності.

Окремо описано професійні напрями, оскільки психологічні стани в ризикових цифрових нішах можуть суттєво різнитися залежно від характеру діяльності (табл. 2.6).

Таблиця 2.6.

Сфери діяльності респондентів

Сфера діяльності	n	%
Арбітраж трафіка (зокрема гемблінг, крипта, нутра, adult як підніші)	41	41,0
Онлайн-гемблінг/беттінг	17	17,0
Фінтех/криптовалюти/трейдинг	18	18,0
E-commerce у «сірих» нішах (БАДи, фарма, прикордонні товари)	5	5,0
Аффіліат маркетинг	1	1,0
Digital (інтернет-маркетинг, SMM, SEO, аналітика тощо)	17	17,0
IT (розробка, тестування, AI, UX/UI, менеджмент)	20	20,0

У структурі зайнятості респондентів домінує сфера арбітражу трафіку – 41,0% (n=41), що свідчить про провідну роль високоризикових та

швидкозмінних digital-ніш у професійному профілі вибірки. Дана категорія характеризується високою інтенсивністю роботи, нестабільністю доходів та значним рівнем психологічного навантаження, що робить її особливо релевантною для дослідження стресових станів і копінг-стратегій.

Другою за поширеністю є IT-сфера – 20,0% (n=20), яка включає розробку, тестування, UX/UI та data-напрями. Представники цієї групи зазвичай працюють у структурованішому професійному середовищі, однак також піддаються високому когнітивному навантаженню та дедлайновому стресу.

Фінтех, криптовалюти та трейдинг становлять 18,0% (n=18), що відображає присутність фінансово-спекулятивних професій, які поєднують високий рівень ризику з необхідністю швидкого прийняття рішень в умовах невизначеності.

Онлайн-гемблінг / беттінг представлений на рівні 17,0% (n=17), що також відноситься до високоризикових сфер діяльності, де важливими є емоційна стабільність, контроль імпульсів та стресостійкість.

Digital-сфера (маркетинг, SEO, SMM, аналітика та управління проектами) становить 17,0% (n=17) і відображає класичний сегмент digital-економіки, пов'язаний із креативно-аналітичною діяльністю та помірним рівнем професійного стресу.

E-commerce у «сірих» нішах представлений незначною часткою – 5,0% (n=5), що вказує на його другорядну роль у структурі вибірки.

Аффіліат-маркетинг становить лише 1,0% (n=1), тому не формує окремого аналітичного кластера.

Отримані дані свідчать, що вибірка переважно сформована фахівцями високоризикових та динамічних digital-індустрій (арбітраж трафіку, фінтех, гемблінг), які характеризуються підвищеним рівнем невизначеності, змінністю доходів та інтенсивними когнітивно-емоційними навантаженнями. Це створює релевантне середовище для аналізу психологічних станів, зокрема стресу, вигорання, емоційної регуляції та копінг-поведінки.

Важливим організаційним чинником професійної діяльності в цифровій сфері є формат роботи, оскільки він безпосередньо пов'язаний із режимом навантаження, рівнем соціальної взаємодії, кордонами між роботою та особистим життям, а також специфікою переживання стресу та ізоляції (табл. 2.7).

Таблиця 2.7.

Формат роботи респондентів

Формат роботи	n	%
Віддалено	49	49,0
В офісі	33	33,0
Змішано	18	18,0
Разом	100	100,0

У структурі вибірки за форматом роботи переважає віддалений формат – 49,0% (n=49). Це свідчить про домінування дистанційної зайнятості в цифровій сфері, що є характерною ознакою сучасного ринку праці. Віддалена робота передбачає високу автономність працівника, гнучкий графік, а також часткове або повне зміщення меж між професійною та особистою сферами життя. У психологічному контексті це може посилювати ризики емоційного вигорання, відчуття ізоляції та порушення режиму відпочинку.

Другу за чисельністю групу становлять респонденти, які працюють в офісі – 33,0% (n=33). Даний формат характеризується більш структурованим робочим середовищем, наявністю безпосередньої соціальної взаємодії та чіткішими межами робочого часу. Водночас офісна робота може супроводжуватися підвищеним рівнем зовнішнього контролю та організаційного стресу.

Змішаний формат роботи представлений 18,0% (n=18) респондентів. Такий режим поєднує елементи дистанційної та офісної зайнятості, що потенційно дозволяє балансувати між автономією та соціальною взаємодією. З психологічної точки зору змішаний формат може виступати як більш адаптивний, оскільки забезпечує гнучкість та часткову компенсацію недоліків двох інших моделей.

Загалом отримані дані свідчать про домінування дистанційних форм зайнятості у вибірці, що відображає сучасні трансформації digital-сфери. Така структура є важливою для подальшого аналізу, оскільки формат роботи може виступати значущим фактором у формуванні рівня стресу, емоційного вигорання та копінг-стратегій працівників.

Наступним параметром опису вибірки є кількість годин роботи на день, що є одним із ключових індикаторів інтенсивності праці та потенційного ризику перевантаження (табл. 2.8).

Таблиця 2.8.

Кількість годин роботи на день

Тривалість роботи на день	n	%
До 6 годин	12	12,0
Від 6 до 10 годин	83	83,0
Понад 10 годин	5	5,0
Разом	100	100,0

Отримані дані свідчать про домінування серед респондентів помірно-інтенсивного та високого робочого навантаження, що є типовим для цифрових та гібридних професійних середовищ.

1. Основна маса вибірки (83,0%) працює у діапазоні від 6 до 10 годин на день. Це найбільш представлена група, яка фактично формує «ядро» вибірки. Такий рівень зайнятості можна розглядати як стандартний для сучасної цифрової зайнятості, де робочий день часто виходить за межі класичного 8-годинного формату через багатозадачність, проектну роботу та гнучкі графіки. З психологічної точки зору, цей діапазон є критичним для балансу між продуктивністю та ризиком накопичення хронічної втоми.

2. Невелика частка респондентів (12,0%) працює до 6 годин на день. Ця група може включати осіб із частковою зайнятістю, фрілансерів із нерегулярним навантаженням або працівників із чітко структурованим робочим часом. Їхній режим потенційно пов'язаний із вищою гнучкістю та кращими можливостями відновлення ресурсів, однак може також свідчити про нестабільність завантаження.

3. Лише 5,0% респондентів зазначили понад 10 годин роботи на день. Попри відносно невелику частку, саме ця група є найбільш вразливою щодо професійного вигорання, когнітивного виснаження та зниження якості саморегуляції. Тривала робота понад нормативні межі часто супроводжується підвищеним рівнем стресу, порушенням відновлення та розмиттям меж між роботою і відпочинком.

У цілому структура робочого часу демонструє, що вибірка є високонавантаженою: переважна більшість респондентів працює у межах інтенсивного, але ще «нормативно допустимого» діапазону 6–10 годин. Водночас наявність групи з надмірною тривалістю роботи (>10 годин) та групи з коротким робочим днем вказує на гетерогенність професійних режимів у цифровій сфері.

Це створює важливий методичний контекст для подальшого аналізу психологічних показників (стресу, вигорання, тривожності), оскільки саме інтенсивність робочого часу є одним із ключових предикторів психоемоційного стану.

Проаналізовано рівень місячного доходу за останні півроку, оскільки фінансова стабільність або нестабільність є важливим предиктором психологічного благополуччя (табл. 2.9).

Таблиця 2.9.

Категорії місячного доходу респондентів

Рівень доходу	n	%
Низький (менше 1000 \$)	18	18,0
Середній (1000-5000 \$)	58	58,0
Високий (понад 5000 \$)	13	13,0
Важко відповісти/не хочу вказувати	11	11,0
Разом	100	100,0

1. Домінування середнього рівня доходу (58,0%). Основну частину вибірки становлять респонденти із середнім місячним доходом у межах 1000–5000 \$. Це свідчить про те, що вибірка репрезентує переважно стабільно

зайнятих фахівців цифрової сфери, які вже вийшли на рівень професійної монетизації, але ще не належать до високодохідного сегмента. Такий рівень доходу є типовим для спеціалістів середньої кваліфікації у digital-індустрії та відображає відносно стабільну, але конкурентну структуру заробітків.

2. Низький дохід (18,0%). Майже п'ята частина респондентів має дохід нижче 1000 \$, що може свідчити про наявність початківців у професії, фрілансерів із нестабільною зайнятістю або осіб, які працюють у проєктах із низькою або нерегулярною оплатою. З психологічної точки зору ця група може бути більш вразливою до фінансового стресу та професійної невизначеності.

3. Високий дохід (13,0%). Невелика частка респондентів отримує понад 5000 \$ на місяць. Це, ймовірно, досвідчені спеціалісти або учасники високоприбуткових ніш цифрової економіки (наприклад, трейдинг, арбітраж, IT або управлінські позиції). Ця група характеризується вищою фінансовою стабільністю та, потенційно, кращими ресурсами для подолання професійного стресу.

4. Відмова від відповіді / невизначеність (11,0%). Частина респондентів не змогла або не захотіла вказувати рівень доходу, що може бути пов'язано як із чутливістю фінансової інформації, так і зі специфікою зайнятості (нестабільні або мультиджерельні доходи). Такий показник також характерний для сфер із високою часткою неформальної зайнятості.

У цілому структура доходів свідчить про змішану, але переважно середньодохідну вибірку з наявністю як початкових, так і високодохідних сегментів. Переважання середнього доходу (58,0%) вказує на відносно сформовану професійну вибірку, проте наявність значної частки низького доходу (18,0%) і невизначених відповідей (11,0%) підкреслює гетерогенність фінансового становища респондентів. З методичної точки зору це важливо, оскільки рівень доходу може виступати опосередкованим фактором психологічного стану, впливаючи на рівень стресу, відчуття стабільності та загальну професійну задоволеність.

Оскільки об'єктивний рівень доходу не завжди прямо корелює з психологічним комфортом, важливою є суб'єктивна оцінка достатності доходу для комфортного життя (табл. 2.10).

Таблиця 2.10.

Оцінка достатності доходу респондентами

Оцінка достатності доходу	n	%
Так, повністю достатній	28	28,0
Частково достатній	52	52,0
Недостатній	20	20,0
Разом	100	100,0

1. Переважання частково достатнього доходу (52,0%). Більшість респондентів оцінюють свій дохід як «частково достатній». Це свідчить про те, що основна маса вибірки перебуває у стані відносної фінансової стабільності, однак із наявністю обмежень щодо повного задоволення матеріальних потреб. Такий результат є типовим для цифрових професій, де рівень доходів може бути високим, але нестабільним або залежним від проєктного навантаження та ринкових коливань.

2. Повністю достатній дохід (28,0%). Майже третина респондентів вважає свій дохід повністю достатнім для комфортного життя. Ця група, ймовірно, представлена більш досвідченими фахівцями або тими, хто працює у високодохідних сегментах цифрової економіки. Для них характерний вищий рівень фінансової впевненості, що потенційно знижує рівень економічного стресу та підвищує загальне відчуття життєвої стабільності.

3. Недостатній дохід (20,0%). П'ята частина вибірки оцінює свій дохід як недостатній. Це важливий соціально-психологічний показник, який може бути пов'язаний із високими витратами, початковим етапом кар'єри або нестабільною зайнятістю. Саме ця група є найбільш вразливою до фінансового стресу, що може прямо впливати на рівень емоційного виснаження, тривожності та загального психічного стану.

У цілому результати свідчать про змішану фінансову задоволеність респондентів: переважає позиція часткової достатності доходу (52,0%), що відображає проміжний рівень економічного благополуччя. Водночас поєднання груп із повністю достатнім (28,0%) та недостатнім доходом (20,0%) вказує на виражену стратифікацію вибірки за фінансовою задоволеністю. З методичної точки зору це є важливим, оскільки суб'єктивна оцінка доходу часто має більш сильний психологічний вплив, ніж його абсолютний розмір, і може виступати значущим предиктором рівня стресу, задоволеності життям та професійного вигорання.

Завершальним параметром цього блоку є кількість годин роботи на тиждень, яка дозволяє узагальнити добові навантаження та оцінити загальний рівень професійної інтенсивності (табл. 2.11).

Таблиця 2.11.

Кількість годин роботи на тиждень

Кількість годин на тиждень	n	%
Менше 30 годин	6	6,0
30-40 годин	34	34,0
40-45 годин	28	28,0
45-50 годин	18	18,0
Більше 50 годин	14	14,0
Разом	100	100,0

1. Домінування стандартного та помірно підвищеного навантаження (30–45 годин – 62,0%). Найбільша частка респондентів працює у межах від 30 до 45 годин на тиждень ($34,0\% + 28,0\% = 62,0\%$). Це свідчить про переважання класичного або трохи підвищеного робочого навантаження, яке відповідає стандартному повному робочому тижню з незначними переробками. Такий режим є типовим для цифрових спеціалістів із проєктною або гібридною зайнятістю.

2. Високе навантаження (45–50 годин – 18,0%). Майже п'ята частина вибірки працює у діапазоні 45–50 годин на тиждень. Це вже рівень підвищеної інтенсивності праці, який може свідчити про регулярні понаднормові

навантаження. У довгостроковій перспективі така інтенсивність часто асоціюється з ризиками емоційного виснаження та зниженням якості відновлення.

3. Надмірне навантаження (>50 годин – 14,0%). Важливо відзначити значну частку респондентів, які працюють понад 50 годин на тиждень. Це група підвищеного ризику професійного вигорання, хронічної втоми та порушення балансу між роботою і особистим життям. У цифрових індустріях це часто пов'язано з проєктною нестабільністю, дедлайнами або мультизадачністю.

4. Низьке навантаження (<30 годин – 6,0%). Невелика частка респондентів має скорочений робочий тиждень. Це може свідчити про фриланс-зайнятість, часткову зайнятість або нерівномірний потік завдань. Такі умови можуть як знижувати стрес, так і створювати фінансову нестабільність.

У цілому вибірка характеризується як помірно-високонавантажена: переважає діапазон 30–45 годин на тиждень (62,0%), однак суттєва частка респондентів працює в умовах підвищеного та надмірного навантаження (32,0% працюють понад 45 годин). Це вказує на те, що професійна діяльність у досліджуваній вибірці має виражений інтенсивний характер, що є важливим контекстуальним фактором для подальшого аналізу психологічного стану, рівня стресу та ризику емоційного вигорання.

Наступний блок присвячений власне аналізу та інтерпретації результатів дослідження.

Одним із ключових показників психологічного функціонування працівників ризикових сегментів цифрової сфери є рівень професійної самоефективності, який відображає віру особистості у власну здатність ефективно виконувати професійні завдання, досягати цілей та контролювати результати своєї діяльності (табл. 2.12).

Таблиця 2.12.

Рівні професійної самоефективності

Рівень	n	%
Низький	0	0,0
Середній	14	14,0
Високий	86	86,0
Разом	100	100,0

Рівень професійної самоефективності є одним із ключових психологічних показників, що відображає суб'єктивну оцінку працівником власної здатності ефективно виконувати професійні завдання, досягати поставлених цілей та контролювати результати своєї діяльності в умовах високої динамічності та невизначеності цифрового середовища. У межах досліджуваної вибірки (n=100) встановлено, що переважна більшість респондентів демонструє високий рівень професійної самоефективності – 86,0% (n=86), тоді як 14,0% (n=14) характеризуються середнім рівнем, і жодного випадку низької самоефективності не виявлено.

Домінування високого рівня професійної самоефективності свідчить про сформовану професійну ідентичність учасників вибірки, стійку віру у власні компетенції та здатність ефективно функціонувати в умовах підвищеної невизначеності, характерної для ризикових сегментів цифрової економіки. Такий результат є закономірним для професійних середовищ, де діяльність пов'язана з високою конкуренцією, швидкими змінами інструментів та необхідністю постійної адаптації, зокрема в ІТ, digital-маркетингу, фінтехі та суміжних сферах. У подібних умовах високий рівень самоефективності виступає не лише психологічною характеристикою, а й функціонально необхідною умовою професійного виживання та стабільності діяльності.

З психологічної точки зору високий рівень самоефективності виконує роль внутрішнього регулятора професійної поведінки, підсилює відчуття контролю над ситуацією, знижує суб'єктивну складність професійних завдань та сприяє формуванню активних копінг-стратегій. Особи з таким профілем зазвичай орієнтовані на досягнення, швидше приймають рішення в умовах

невизначеності та демонструють вищу стійкість до стресових навантажень. Водночас у контексті високоризикових цифрових сфер така впевненість може поєднуватися з підвищеним рівнем залученості в роботу та тенденцією до інтенсивного навантаження, що потенційно формує довгострокові ризики емоційного виснаження.

Частина респондентів, які мають середній рівень професійної самоефективності, ймовірно, перебуває на етапі стабілізації або трансформації професійної ідентичності. Для цієї групи характерним є поєднання достатнього рівня професійних навичок із менш вираженою впевненістю у стабільності власних результатів або довгострокових перспектив. У контексті цифрового середовища це може бути зумовлено проектною зайнятістю, нестабільністю доходів, частою зміною робочих контекстів або високою варіативністю професійних вимог. У психологічному плані така позиція може проявлятися більшою чутливістю до невдач, періодичними сумнівами у власній ефективності та підвищеною залежністю від зовнішньої оцінки результатів діяльності.

Окремо слід підкреслити значущість відсутності респондентів із низьким рівнем професійної самоефективності, що є важливим емпіричним показником. Такий розподіл може свідчити про селективний характер досліджуваної вибірки, сформованої переважно з осіб, які вже успішно адаптувалися до умов цифрової професійної діяльності. Ймовірно, у висококонкурентних та ризикових нішах залишаються ті фахівці, які мають достатній рівень впевненості у власних діях, здатність швидко навчатися та ефективно реагувати на змінні умови середовища, тоді як особи з низькою самоефективністю поступово вибувають із таких професійних контекстів. Додатково слід враховувати, що навіть відносно невеликі професійні успіхи в цифровій сфері можуть швидко підсилювати відчуття компетентності та формувати стійке переконання у власній ефективності.

Узагальнюючи, можна зазначити, що досліджувана вибірка характеризується домінуванням високого рівня професійної самоефективності,

що вказує на загальну психологічну адаптованість респондентів до умов цифрової професійної діяльності та наявність значного внутрішнього ресурсного потенціалу. Водночас наявність групи із середнім рівнем самоефективності свідчить про певну неоднорідність професійної впевненості, що може бути пов'язано з різним досвідом роботи, специфікою професійних ролей та рівнем стабільності зайнятості. У сукупності ці результати відображають як високий рівень професійної готовності вибірки, так і наявність окремих зон психологічної варіативності, які можуть бути важливими для подальшого аналізу стресостійкості та професійного вигорання.

Наступним етапом аналізу є оцінка рівня негативного впливу професійної діяльності на психологічний стан, що дозволяє виявити ступінь психоемоційного навантаження, пов'язаного з роботою (табл. 2.13).

Таблиця 2.13.

Рівень негативного впливу роботи на психологічний стан

Рівень	n	%
Низький	12	12,0
Нижчий за середній	26	26,0
Середній	34	34,0
Вищий за середній	20	20,0
Високий	8	8,0
Разом	100	100,0

Отриманий розподіл свідчить про те, що найбільшою групою є респонденти із середнім рівнем негативного впливу професійної діяльності на психологічний стан (34,0%). Це означає, що для значної частини вибірки характерне регулярне, але не критичне психоемоційне навантаження, яке проявляється у періодичному відчутті втоми та епізодичному швидкому виснаженні. Такий рівень можна розглядати як умовно «нормативний» для цифрової зайнятості, де інтенсивність роботи часто коливається залежно від проєктів, дедлайнів та обсягів задач.

Другою за чисельністю є група з нижчим за середній рівнем (26,0%), що вказує на відносно помірний вплив роботи на психоемоційний стан. У цих

респондентів симптоми втоми виникають епізодично і не мають стійкого характеру, що може свідчити про наявність ефективних індивідуальних стратегій саморегуляції, кращий баланс між роботою та відпочинком або більш стабільні умови праці.

Водночас 20,0% респондентів демонструють вищий за середній рівень негативного впливу, що вже може свідчити про накопичення професійного напруження та зростання ризику хронічної втоми. Для цієї групи характерною є більш часта поява відчуття виснаження, що може бути пов'язано з високою інтенсивністю робочих процесів, багатозадачністю та емоційним навантаженням, типовим для ризикових сегментів цифрової сфери.

Високий рівень негативного впливу виявлено у 8,0% респондентів, що є відносно невеликою, але психологічно значущою групою. Ці особи регулярно відчують виражену втому та швидке виснаження, що може свідчити про хронічне перевантаження та недостатність відновлювальних ресурсів. У контексті професійної діяльності це може бути раннім індикатором формування емоційного вигорання або дезадаптації до робочих умов.

Найменш чисельною є група з низьким рівнем негативного впливу (12,0%), яка характеризується мінімальним проявом втоми та стабільним психоемоційним станом у межах професійної діяльності. Це може свідчити або про високу стійкість до стресу, або про більш оптимальні умови праці та ефективний розподіл навантаження.

Узагальнюючи, можна зазначити, що більшість респондентів (60,0%) перебувають у межах низького та середнього рівнів негативного впливу, що свідчить про загалом адаптований характер вибірки до професійного навантаження. Водночас наявність майже третини вибірки (28,0%) із підвищеним та високим рівнем негативного впливу вказує на існування помітної групи ризику, для якої характерне зростання психоемоційного виснаження та потенційна вразливість до професійного вигорання.

Наступний показник, а саме втома, є базовим індикатором психофізіологічного виснаження, тому її аналіз дозволяє глибше зрозуміти стан ресурсів організму та психіки респондентів (табл. 2.14).

Таблиця 2.14.

Рівень втоми респондентів

Рівень втоми	n	%
Відсутність втоми	14	14,0
Наявність втоми	58	58,0
Виражена стомлюваність	28	28,0
Разом	100	100,0

Отримані дані свідчать про те, що домінуючою є група респондентів із наявністю втоми (58,0%). Це означає, що для більшості учасників дослідження характерним є регулярне, але контрольоване психофізіологічне виснаження, яке проявляється періодичними відчуттями втоми без переходу у стійкий або критичний стан. Такий рівень можна розглядати як функціонально допустимий у межах інтенсивної цифрової зайнятості, де навантаження часто носить хвилеподібний характер і залежить від дедлайнів, проєктних циклів та робочих піків активності.

Виражена стомлюваність зафіксована у 28,0% респондентів, що є суттєвою часткою вибірки та може вказувати на наявність групи підвищеного ризику. Для цих осіб характерним є більш глибоке та стає виснаження, яке може виходити за межі ситуативної втоми та наближатися до хронічного психоемоційного перенапруження. У контексті цифрової професійної діяльності це може бути пов'язано з тривалими робочими годинами, високою когнітивною складністю завдань, багатозадачністю та недостатнім рівнем відновлення.

Відсутність втоми виявлена у 14,0% респондентів. Ця група характеризується стабільним психофізіологічним станом та достатнім рівнем ресурсності, що дозволяє їм ефективно витримувати професійне навантаження без суттєвих ознак виснаження. Ймовірно, такі результати можуть бути пов'язані як із індивідуально високою стресостійкістю, так і з більш

оптимальними умовами праці або кращим балансом між роботою та відновленням.

Узагальнення результатів свідчить, що хоча більшість респондентів перебуває у межах помірної втоми, значна частка вибірки демонструє ознаки вираженого виснаження. Це дозволяє припустити, що в цілому вибірка характеризується помірно високим рівнем психофізіологічного навантаження, яке не є критичним для більшості, однак містить помітний сегмент осіб із підвищеною вразливістю до перевтоми та потенційним ризиком розвитку хронічного виснаження в умовах подальшого професійного навантаження.

Тривожність відображає емоційний компонент реагування на невизначеність, ризики та відповідальність, притаманні digital-сфері (табл. 2.15).

Таблиця 2.15.

Рівні тривожності

Рівень	n	%
Низький	57	57,0
Середній	32	32,0
Високий	11	11,0
Разом	100	100,0

Для розрахунку рівнів тривожності та психоемоційного стану респондентів було здійснено операціоналізацію показника «достатність енергії для повсякденного життя» як індикатора зворотного полюса тривожності, де часті та регулярні прояви високої енергії розглядалися як ознака низького рівня тривожності, тоді як поодинокі прояви енергії – як маркер підвищеної тривожності та виснаження.

У результаті аналізу відповідей 100 респондентів встановлено, що домінуючою є група з низьким рівнем тривожності – 57,0% (n=57). До цієї категорії увійшли учасники, які відзначають стабільно високий енергетичний ресурс, регулярно або майже щоденно відчують достатній рівень сил для повсякденної діяльності. Це свідчить про загалом сприятливий психоемоційний стан більшості вибірки, достатню адаптованість до професійних навантажень та

наявність ефективних механізмів відновлення ресурсів. Такий результат є типовим для осіб, які функціонують у цифровому середовищі з високою інтенсивністю діяльності, але водночас мають сформовані навички саморегуляції та управління навантаженням.

Середній рівень тривожності виявлено у 32,0% респондентів (n=32). Ця група характеризується нестабільністю енергетичного стану, коли періоди достатньої активності поєднуються з регулярним зниженням ресурсів. Подібна амбівалентність може відображати нерівномірність робочих навантажень, проєктний характер зайнятості або періодичні коливання мотиваційного та емоційного стану. У психологічному плані така позиція може бути пов'язана з помірною напругою, яка ще не переходить у хронічне виснаження, однак вже сигналізує про нестабільність адаптаційних ресурсів.

Високий рівень тривожності зафіксовано у 11,0% (n=11) опитаних. Для цієї групи характерним є епізодичне відчуття енергії та переважання станів зниженого тону, що може вказувати на підвищене психоемоційне навантаження, недостатнє відновлення або накопичення хронічної втоми. У контексті цифрової сфери це може бути пов'язано з тривалим перебуванням у режимі багатозадачності, високою невизначеністю результатів діяльності або порушенням балансу між роботою та відпочинком.

Загалом отриманий розподіл свідчить про переважання сприятливого енергетичного та емоційного фону у вибірці, що опосередковано вказує на відносно низький рівень загальної тривожності більшості респондентів. Водночас наявність понад третини вибірки зі середніми та підвищеними показниками демонструє неоднорідність психологічного стану та вказує на потенційні зони ризику, пов'язані з коливаннями ресурсності та емоційним виснаженням у частини працівників цифрової сфери.

Фрустрація відображає реакцію на перешкоди, невдачі та обмеження у досягненні цілей, що особливо актуально для сфер із високою залежністю від зовнішніх факторів (табл. 2.16).

Таблиця 2.16.

Рівні фрустрації

Рівень	n	%
Низький	42	42,0
Середній	43	43,0
Високий	15	15,0
Разом	100	100,0

Отриманий розподіл свідчить про те, що у вибірці домінують низький та середній рівні фрустрації, які в сукупності охоплюють переважну більшість респондентів. Це може вказувати на відносно сформовані механізми адаптації до перешкод і невдач у професійній діяльності, а також на здатність більшості учасників вибірки зберігати емоційну рівновагу навіть в умовах високої невизначеності та нестабільності цифрового середовища.

Низький рівень фрустрації, який спостерігається у значної частини респондентів, відображає ефективне сприйняття професійних труднощів як керованих і тимчасових. У таких осіб перешкоди, пов'язані з робочими процесами, не набувають характеру стійких емоційних блоків, а розглядаються як частина робочої динаміки. Це може бути пов'язано як із досвідом роботи у цифровій сфері, так і з формуванням раціональних копінг-стратегій, орієнтованих на вирішення проблем, а не на емоційне застрягання в невдачах.

Середній рівень фрустрації є найбільш чисельним або майже рівним до низького, що свідчить про неоднорідність психологічної стійкості у вибірці. Для цієї групи характерною є ситуаційна чутливість до невдач і перешкод, коли емоційна реакція може посилюватися залежно від інтенсивності навантаження, складності завдань або зовнішніх обмежень. Такий стан не є критичним, однак відображає потенційну вразливість до накопичення стресу в умовах тривалого тиску результативності.

Високий рівень фрустрації виявлено у відносно невеликої частини респондентів. Це може свідчити про наявність виражених труднощів у подоланні професійних бар'єрів, що супроводжується емоційною напругою, відчуттям незадоволеності результатами діяльності та зниженням суб'єктивного

контролю над ситуацією. У контексті digital-сфери це може бути пов'язано з високою конкуренцією, нестабільністю доходів або залежністю від зовнішніх факторів, які складно прогнозувати чи контролювати.

Узагальнено отримані результати вказують на переважання адаптивного або помірно адаптивного рівня фрустраційних реакцій у вибірці. Водночас наявність групи з підвищеним рівнем фрустрації демонструє, що навіть у професійно успішному digital-середовищі зберігається частка працівників із ризиком емоційного перенапруження, що може в перспективі впливати на їхню продуктивність, мотивацію та загальний психологічний стан.

Агресивність у контексті професійної діяльності розглядається як показник внутрішньої напруги та способів реагування на стресові впливи, зокрема у ситуаціях високої відповідальності, конкуренції та емоційного перевантаження (табл. 2.17).

Таблиця 2.17.

Рівні агресивності респондентів

Рівень	n	%
Низький	68	68,0
Середній	28	28,0
Високий	4	4,0
Разом	100	100,0

Отримані результати свідчать про переважання низького рівня агресивності у вибірці, що відображає загалом конструктивний характер емоційного реагування працівників цифрової сфери на робочі труднощі. Більшість респондентів рідко або практично ніколи не відчують стану ворожості на роботі, що може вказувати на сформовані механізми самоконтролю, професійну емоційну регуляцію та орієнтацію на раціональні способи подолання стресових ситуацій. У контексті цифрової зайнятості це також може бути пов'язано з дистанційним форматом роботи, який знижує інтенсивність безпосередніх міжособистісних конфліктів.

Середній рівень агресивності, який спостерігається майже у третини вибірки, відображає ситуативну вразливість до стресових факторів. У цих

респондентів ворожість виникає періодично або рідко, переважно у відповідь на підвищене навантаження, дедлайни або невизначеність результатів діяльності. Такий стан не є стабільною характеристикою особистості, однак може свідчити про накопичення внутрішньої напруги в умовах тривалої інтенсивної роботи, що є типовим для ризикових цифрових професій.

Високий рівень агресивності виявлено лише у незначній частині респондентів. Це може свідчити про наявність виражених труднощів у регуляції емоційних станів у стресових ситуаціях, що проявляється у частому переживанні ворожості на роботі. У професійному контексті це потенційно підвищує ризики міжособистісних конфліктів, зниження ефективності командної взаємодії та емоційного виснаження.

Узагальнення результатів дозволяє констатувати, що вибірка характеризується переважно низьким рівнем агресивності, що загалом є позитивним психологічним ресурсом, який сприяє стабільності професійної взаємодії та ефективному виконанню завдань у цифровому середовищі. Водночас наявність групи із середнім та високим рівнем агресивності вказує на існування певної частки працівників із підвищеною емоційною напругою, що може потребувати уваги в контексті профілактики професійного вигорання та регуляції стресових станів.

Ригідність відображає ступінь психологічної гнучкості, здатність адаптуватися до змін та перебудовувати поведінкові стратегії в умовах нестабільного робочого середовища (табл. 2.18).

Таблиця 2.18.

Рівні ригідності респондентів

Рівень	n	%
Низький	38	38,0
Середній	44	44,0
Високий	18	18,0
Разом	100	100,0

Рівень ригідності у даному дослідженні відображає ступінь психологічної пластичності працівників цифрової сфери, тобто їхню здатність швидко

адаптуватися до змінних умов діяльності, перебудовувати поведінкові та когнітивні стратегії, а також ефективно реагувати на нові професійні вимоги. Отримані результати свідчать про переважання середнього рівня ригідності, що вказує на відносно збалансоване поєднання адаптивності та певної стабільності поведінкових патернів у більшості респондентів.

Наявність значної частки осіб із низьким рівнем ригідності свідчить про високий рівень психологічної гнучкості, що є особливо важливим у контексті цифрової економіки, де умови праці характеризуються швидкими змінами технологій, нестабільністю проєктів та високою конкуренцією. Такі працівники демонструють здатність швидко навчатися, змінювати стратегії дій та ефективно функціонувати в умовах невизначеності, що виступає важливим адаптаційним ресурсом.

Водночас група з середнім рівнем ригідності відображає більш стабільний, але менш гнучкий стиль реагування. Для таких осіб характерним є поєднання адаптивності з певною інерційністю поведінкових стратегій, що може проявлятися у потребі більшого часу для прийняття змін або перебудови робочих процесів. У контексті цифрового середовища це може створювати додаткове навантаження у періоди швидких трансформацій або зміни проєктних умов.

Респонденти з високим рівнем ригідності становлять найменшу частину вибірки, що може свідчити про наявність труднощів у адаптації до змін, схильність до фіксованих стратегій поведінки та знижену здатність до швидкого переключення між завданнями. У професійній діяльності це може підвищувати ризики стресових реакцій у ситуаціях невизначеності та вимагати додаткових зусиль для підтримки ефективності.

Узагальнено можна зазначити, що вибірка характеризується помірним рівнем психологічної гнучкості з перевагою адаптивних характеристик, що загалом є сприятливим фактором для функціонування у цифровому професійному середовищі. Водночас наявність частини респондентів із підвищеною ригідністю вказує на неоднорідність адаптаційних ресурсів, що

може бути важливим у контексті аналізу ризиків професійного вигорання та ефективності діяльності.

Психологічне благополуччя розглядається як інтегральний показник емоційного комфорту, задоволеності життям та внутрішньої гармонії (табл. 2.19).

Таблиця 2.19.

Рівні психологічного благополуччя

Рівень	n	%
Низький	21	21,0
Середній	49	49,0
Високий	30	30,0
Разом	100	100,0

Психологічне благополуччя у даному дослідженні розглядається як інтегральний показник емоційної стабільності, суб'єктивної задоволеності життям та відчуття внутрішньої узгодженості між професійною діяльністю та особистими потребами. Отримані результати свідчать про переважання середнього рівня психологічного благополуччя, що вказує на загалом адаптивний, але не повністю стабільний емоційний стан більшості респондентів. Це може означати, що працівники цифрової сфери в цілому справляються з професійними вимогами, однак періодично стикаються з емоційними коливаннями, пов'язаними з навантаженням, невизначеністю та інтенсивністю робочих процесів.

Наявність значної частки респондентів із високим рівнем психологічного благополуччя свідчить про сформовані внутрішні ресурси, ефективні стратегії саморегуляції та позитивну оцінку власного життєвого і професійного досвіду. Такі особи, як правило, демонструють більш стійку мотивацію, кращу адаптацію до стресових умов та вищу задоволеність як професійною реалізацією, так і життєвим балансом. У контексті цифрового середовища це може бути пов'язано з автономністю роботи та можливістю самостійно регулювати робоче навантаження.

Водночас група з низьким рівнем психологічного благополуччя вказує на наявність респондентів, які переживають зниження емоційного комфорту, відчуття напруження або незадоволеності окремими аспектами життя. Це може бути наслідком високої інтенсивності роботи, нестабільності професійного середовища або недостатнього відновлення ресурсів. У таких випадках підвищується ризик емоційного виснаження та зниження загальної ефективності функціонування.

Узагальнено результати свідчать про переважно середній рівень психологічного благополуччя з тенденцією до помірно позитивного емоційного стану у вибірці. Водночас наявність як високого, так і низького рівня вказує на неоднорідність психологічного профілю респондентів, що може бути важливим фактором у подальшому аналізі взаємозв'язків між професійними умовами праці та психоемоційним станом у цифровій сфері.

Фізичне благополуччя є важливим компонентом загального стану особистості та відображає соматичні ресурси, які безпосередньо впливають на працездатність і стійкість до стресу (табл. 2.20).

Таблиця 2.20.

Рівні фізичного здоров'я та благополуччя

Рівень	n	%
Низький	18	18,0
Середній	54	54,0
Високий	28	28,0
Разом	100	100,0

Отримані результати демонструють, що у вибірці переважає середній рівень фізичного благополуччя (54,0%), що свідчить про відносно задовільний, але не оптимальний стан соматичних ресурсів у більшості респондентів. Такий розподіл є типовим для працівників цифрових та високонавантажених сфер, де поєднуються тривала робота за комп'ютером, нерегулярний режим дня та обмежена фізична активність. У сукупності це формує стан функціональної напруженості організму без виражених критичних порушень, але з тенденцією до накопичення втоми та зниження відновлювальних можливостей.

Частка респондентів із високим рівнем фізичного благополуччя (28,0%) відображає групу осіб із відносно стабільним режимом праці та відпочинку, кращою фізичною саморегуляцією та, ймовірно, більш усвідомленим ставленням до здоров'я. Для цієї категорії характерні вищі енергетичні ресурси, краща стресостійкість та швидше відновлення після інтенсивних робочих навантажень, що може виступати додатковим захисним фактором у контексті професійного вигорання.

Водночас наявність 18,0% респондентів із низьким рівнем фізичного благополуччя є важливим індикатором групи ризику. У цій категорії ймовірними є прояви хронічної втоми, порушення режиму сну, зниження працездатності та накопичення психосоматичного напруження. У контексті цифрової зайнятості це може бути пов'язано з тривалим сидячим форматом роботи, високою інтенсивністю задач та недостатнім відновленням між робочими циклами.

Узагальнюючи, можна зазначити, що структура фізичного благополуччя вибірки має зміщення в бік середнього рівня з помірною часткою високих показників та наявністю групи зниженої фізичної ресурсності. Такий розподіл свідчить про неоднорідність соматичного стану респондентів і підкреслює важливість врахування фізіологічного компоненту при інтерпретації психологічних показників, оскільки фізичне виснаження може виступати фоновим чинником зниження емоційної стабільності, мотивації та загального психологічного благополуччя.

Рівень благополуччя у сфері стосунків відображає якість соціальних зв'язків, емоційну підтримку та міжособистісну задоволеність (табл. 2.21).

Таблиця 2.21.

Рівні благополуччя у стосунках

Рівень	n	%
Низький	12	12,0
Середній	58	58,0
Високий	30	30,0
Разом	100	100,0

Отримані результати свідчать про домінування середнього рівня благополуччя у сфері міжособистісних стосунків (58,0%). Це вказує на те, що більшість респондентів загалом підтримують стабільні соціальні зв'язки та мають достатній рівень емоційної підтримки, однак ці взаємини часто характеризуються певною функціональністю та обмеженою глибиною емоційної залученості. У контексті цифрової зайнятості це може бути пов'язано з високою інтенсивністю роботи, гнучкими або дистанційними форматами взаємодії та дефіцитом часу для підтримання стійких соціальних контактів поза професійним середовищем.

Частка респондентів із високим рівнем благополуччя у стосунках (30,0%) відображає групу осіб із розвинутою соціальною підтримкою, стійкими міжособистісними зв'язками та високою якістю емоційної взаємодії з оточенням. Для цієї категорії характерна більша здатність до отримання психологічної підтримки, ефективного вирішення міжособистісних конфліктів та збереження балансу між професійною та особистою сферами життя. Наявність такої групи може виступати важливим ресурсним фактором, що підвищує загальну психологічну стійкість у вибірці.

Водночас 12,0% респондентів із низьким рівнем благополуччя у стосунках можуть вказувати на наявність соціальної ізоляції або недостатньої емоційної підтримки. У цифрових професіях це нерідко пов'язано з віддаленим форматом роботи, високим рівнем індивідуальної зайнятості та зменшенням кількості безпосередніх соціальних контактів. Такий стан може супроводжуватися відчуттям емоційної віддаленості, зниженням задоволеності взаємодією з іншими людьми та більшою вразливістю до стресових факторів.

Узагальнюючи, можна зазначити, що структура благополуччя у стосунках має зміщення в бік середнього рівня при наявності значущої частки високих показників, що свідчить про загалом задовільний, але неоднорідний характер соціального функціонування респондентів. Водночас наявність групи з низьким рівнем підкреслює важливість розвитку соціальної підтримки та підтримання

якісних міжособистісних зв'язків як одного з ключових ресурсів психологічної стабільності у професійному середовищі цифрової сфери.

Суб'єктивне благополуччя відображає загальну оцінку людиною якості власного життя, незалежно від окремих сфер функціонування (табл. 2.22).

Таблиця 2.22.

Рівні суб'єктивного благополуччя

Рівень	n	%
Низький	14	14,0
Середній	56	56,0
Високий	30	30,0
Разом	100	100,0

Отримані результати свідчать про переважання середнього рівня суб'єктивного благополуччя (56,0%), що вказує на загалом помірно позитивну, але не повністю стабільну оцінку респондентами якості власного життя. Такий рівень часто відображає ситуацію, коли загальна життєва задоволеність є прийнятною, однак супроводжується окремими стресовими або ресурсно-витратними аспектами професійної діяльності, які періодично знижують суб'єктивне відчуття комфорту.

Частка респондентів із високим рівнем суб'єктивного благополуччя (30,0%) характеризує групу осіб із позитивною життєвою оцінкою, високою задоволеністю основними сферами функціонування та стабільним емоційним фоном. У контексті цифрової зайнятості це може бути пов'язано з успішною професійною реалізацією, достатнім рівнем доходу, гнучкістю робочого графіка або наявністю ефективних стратегій подолання стресу. Така група виконує роль психологічного «ядра» вибірки, формуючи загальний позитивний фон оцінок.

Водночас 14,0% респондентів із низьким рівнем суб'єктивного благополуччя можуть вказувати на наявність виражених труднощів у сприйнятті власної життєвої ситуації, що може проявлятися у зниженій задоволеності життям, відчутті перевантаження, нестабільності професійного або фінансового становища, а також у загальному дефіциті психологічних ресурсів для підтримання відчуття життєвого балансу. У цифрових ризикових сферах такі

показники можуть бути пов'язані з високою конкуренцією, нестабільністю доходів і значним рівнем невизначеності.

Узагальнено структура суб'єктивного благополуччя відображає переважання середнього рівня з помірною часткою високих показників та наявністю групи зниженого благополуччя. Це свідчить про неоднорідність загальної життєвої оцінки респондентів і підкреслює, що навіть за наявності професійної ефективності та адаптованості в цифровій сфері суб'єктивне відчуття якості життя може залишатися помірно нестабільним через вплив зовнішніх і внутрішніх стресових чинників.

Контрольну групу дослідження становили 30 працівників цифрової сфери, зайнятих у неризикових професійних сегментах, зокрема у сферах класичної IT-розробки, UX/UI дизайну, digital-маркетингу та технічної підтримки. Умови професійної діяльності даної групи характеризуються відсутністю високих фінансових, юридичних або репутаційних ризиків, відносною стабільністю робочих процесів та прогнозованістю професійних завдань.

Попередній аналіз соціально-демографічних характеристик контрольної групи свідчить про її загальну зіставність з основною вибіркою за ключовими параметрами, зокрема віком, рівнем доходу та форматом зайнятості (переважно дистанційна або гібридна робота). Це забезпечує коректність подальшого порівняльного аналізу психологічних показників.

Аналіз результатів психодіагностичного обстеження контрольної групи дозволяє окреслити загальний профіль її психологічного стану як відносно стабільний, із переважанням адаптивних значень за більшістю показників.

За шкалою тривожності більшість респондентів демонструє низький або помірний рівень, що свідчить про відсутність вираженої емоційної напруги у процесі виконання професійних обов'язків. Епізодичні прояви тривожності, як правило, пов'язані з робочими дедлайнами або проєктними навантаженнями, однак не набувають хронічного характеру.

Рівень агресивності у контрольній групі переважно низький, що відображає конструктивний стиль міжособистісної взаємодії та відсутність значних конфліктогенних факторів у професійному середовищі. Респонденти здебільшого демонструють емоційну стриманість і орієнтацію на кооперативні форми роботи.

Ригідність у контрольній групі характеризується переважно низьким та середнім рівнем, що вказує на достатню психологічну гнучкість і здатність до адаптації в умовах змін цифрового середовища. Водночас наявність середніх значень може свідчити про певну структурованість професійних підходів, характерну для стандартизованих цифрових процесів.

Рівень втоми у контрольній групі переважно помірний, що відображає наявність робочого навантаження, однак без ознак хронічного виснаження. Це може бути пов'язано з більш передбачуваним характером задач та кращою організацією робочого часу.

Показники суб'єктивного та психологічного благополуччя у контрольній групі загалом є вищими у порівнянні з очікуваними значеннями для ризикових професійних сегментів. Респонденти частіше демонструють стабільне відчуття життєвої задоволеності, емоційного комфорту та професійної реалізованості.

У цілому контрольна група характеризується більш стабільним психологічним профілем, що проявляється у нижчих рівнях тривожності та агресивності, менш вираженій втомі та більш високих показниках благополуччя. Це створює методологічну основу для подальшого порівняльного аналізу з основною групою працівників ризикових цифрових сегментів з метою виявлення специфічних психологічних ефектів професійного ризику.

2.3 Інтерпретація результатів

Для поглибленого розуміння психологічних станів працівників ризикових сегментів цифрової сфери було здійснено аналіз описових статистик за основними психодіагностичними шкалами, що дозволило визначити типові

рівні прояву досліджуваних показників, ступінь їх варіативності у вибірці та загальний психологічний профіль респондентів (табл. 2.23).

Таблиця 2.23.

Зведена таблиця описових статистик основних показників

Показник	Середнє	Медіана	Станд. відхилення	Мінімум	Максимум	Shapiro-Wilk p
ПС	27,6	28,0	4,91	15	37	0,058
НВР	23,4	23,0	5,72	10	40	0,621
FAS	26,1	26,0	5,68	15	38	0,083
T	9,02	9,0	4,25	0	19	0,588
Ф	6,78	7,0	3,91	0	16	0,114
A	9,11	9,0	4,08	0	18	0,276
P	7,69	8,0	4,37	0	16	0,071
ПБ	43,1	44,0	7,92	21	58	0,049
ФЗБ	23,5	23,0	4,31	11	32	0,339
C	17,9	18,0	3,71	8	25	0,418
СБ	84,2	85,0	13,5	54	112	0,231

Примітка. ПС – професійна самоефективність; НВР – негативний вплив роботи на психологічний стан; FAS – рівень втоми; T – тривожність; Ф – фрустрація; А – агресивність; Р – ригідність; ПБ – психологічне благополуччя; ФЗБ – фізичне здоров'я та благополуччя; С – стосунки; СБ – суб'єктивне благополуччя.

Отримані описові статистики дозволяють сформулювати цілісне уявлення про психологічний профіль вибірки працівників ризикових сегментів цифрової сфери та виявити як загальні тенденції, так і окремі особливості розподілу показників.

Передусім варто відзначити, що показник професійної самоефективності ($M=27,6$; $Me=28,0$; $SD=4,91$) знаходиться на відносно високому рівні та характеризується помірною варіативністю. Близькість середнього та медіани свідчить про симетричний розподіл, а діапазон значень (15–37) вказує на наявність як групи з середньо-високою впевненістю у власних професійних здібностях, так і менш впевнених респондентів. Загалом це підтверджує наявність достатньо сформованого ресурсу самодетермінації у професійній діяльності.

Показник негативного впливу роботи на психологічний стан ($M=23,4$; $SD=5,72$) демонструє середній рівень із тенденцією до підвищення, що свідчить

про наявність помітного психоемоційного навантаження. Досить широкий діапазон значень (10–40) вказує на суттєву неоднорідність вибірки: частина респондентів майже не відчуває негативного впливу роботи, тоді як інша група демонструє високий рівень робочого стресу. Це може бути пов'язано з різною інтенсивністю зайнятості, специфікою ніш (наприклад, арбітраж, трейдинг, IT-проекти з дедлайнами) та рівнем автономії.

Рівень втоми ($M=26,1$; $SD=5,68$) також перебуває у середньому діапазоні, але з чіткою тенденцією до накопичення психофізіологічного виснаження. Близькість медіани до середнього значення свідчить про відносно рівномірний розподіл, однак максимальні значення (до 38) можуть вказувати на групу респондентів із вираженим хронічним перевантаженням. У сукупності це свідчить про ризик формування кумулятивної втоми, характерної для інтенсивних цифрових професій.

Тривожність ($M=9,02$; $SD=4,25$) перебуває на помірному рівні з досить широким індивідуальним розкидом (0–19). Це означає, що в вибірці одночасно присутні як емоційно стабільні працівники, так і особи з підвищеною чутливістю до невизначеності та ризику. Така неоднорідність є типовою для digital-середовища, де рівень відповідальності та нестабільності суттєво варіює залежно від типу діяльності.

Фрустрація ($M=6,78$; $SD=3,91$) та агресивність ($M=9,11$; $SD=4,08$) перебувають у межах помірних значень, що вказує на відносно адаптивні способи реагування на труднощі. Водночас наявність максимальних значень у верхньому діапазоні (до 16–18) свідчить про окремі випадки високої емоційної напруги та можливих деструктивних реакцій на професійні бар'єри.

Ригідність ($M=7,69$; $SD=4,37$) також характеризується середнім рівнем, що вказує на загальну психологічну гнучкість вибірки. Це є важливою адаптивною характеристикою для цифрового середовища, яке потребує швидкої зміни стратегій та постійного навчання. Разом із тим розкид значень свідчить про наявність частини респондентів із більш жорсткими поведінковими схемами, що потенційно може ускладнювати адаптацію до змін.

Показники психологічного благополуччя ($M=43,1$; $SD=7,92$) та суб'єктивного благополуччя ($M=84,2$; $SD=13,5$) загалом демонструють позитивний рівень функціонування вибірки. Це свідчить про те, що, попри наявність професійного навантаження, більшість респондентів зберігає загальне відчуття життєвої задоволеності та емоційної рівноваги. Водночас значна варіативність показників вказує на неоднорідність досвіду: частина вибірки перебуває у стані психологічного комфорту, тоді як інша – на межі зниження ресурсності.

Фізичне благополуччя ($M=23,5$; $SD=4,31$) перебуває на середньому рівні з відносно невеликою варіативністю, що може свідчити про стабільний, але не оптимальний фізичний стан респондентів. Це є типовим для цифрових професій, де переважає сидяча робота, порушення режиму сну та нерівномірне навантаження.

Благополуччя у сфері стосунків ($M=17,9$; $SD=3,71$) також знаходиться на середньому рівні, що вказує на загалом задовільну, але не максимально стабільну соціальну підтримку. У поєднанні з особливостями цифрової зайнятості це може відображати певну ізоляцію або обмеженість живої соціальної взаємодії.

Загалом сукупність показників формує профіль респондентів як психологічно адаптованої, але навантаженої групи, для якої характерне поєднання високої професійної впевненості з помірними проявами стресу, втоми та емоційної напруги. Важливо, що позитивні показники благополуччя частково компенсують негативні психоемоційні фактори, однак наявність значної варіативності свідчить про нерівномірність психологічного стану всередині вибірки та потенційні ризики для частини респондентів.

Таким чином, отримані результати дозволяють зробити висновок про складний, багаторівневий психологічний профіль працівників цифрової сфери, де поєднуються високі адаптаційні ресурси та ознаки професійного виснаження, що вимагає подальшого поглибленого аналізу взаємозв'язків між змінними.

Для з'ясування ролі професійної самоефективності та суб'єктивного благополуччя у формуванні психологічних станів працівників цифрової сфери було проведено кореляційний аналіз за коефіцієнтом Спірмена (табл. 2.24). Вибір цього методу зумовлений ненормальністю розподілу окремих показників та порядковою природою частини шкал.

Таблиця 2.24.

Зведена таблиця кореляцій між ключовими психологічними показниками

Зв'язок	ρ	p
ПС – НВР	-0,42	<0,001
ПС – FAS	-0,36	<0,001
ПС – Т	-0,37	<0,001
ПС – Ф	-0,33	0,001
ПС-А	-0,28	0,06
ПС – Р	-0,25	0,012
ПС – ПБ	0,54	<0,001
ПС – ФЗБ	0,39	<0,001
ПС – С	0,35	<0,001
ПС – СБ	0,52	<0,001
Зв'язок	-	p
СБ – НВР	-0,44	<0,001
СБ – FAS	-0,57	<0,001
СБ – Т	-0,41	0,001
СБ – Ф	-0,48	<0,001
СБ-А	-0,30	0,003
СБ – Р	-0,42	<0,001
СБ – ПБ	0,91	<0,001
СБ – ФЗБ	0,83	<0,001
СБ – С	0,72	<0,001

Примітка. ПС – професійна самоефективність; НВР – негативний вплив роботи; FAS – рівень втоми; Т – тривожність; Ф – фрустрація; А – агресивність; Р – ригідність; ПБ – психологічне благополуччя; ФЗБ – фізичне здоров'я та благополуччя; С – стосунки; СБ – суб'єктивне благополуччя.

Отримані результати кореляційного аналізу за коефіцієнтом Спірмена дозволяють зробити комплексні висновки щодо системи взаємозв'язків між професійною самоефективністю, суб'єктивним благополуччям та основними показниками психоемоційного стану працівників цифрової сфери. Загальна структура кореляцій вказує на наявність чіткої психологічної організації

досліджуваних явищ, у якій ключову роль відіграють два інтегральні ресурси – професійна самоефективність та суб'єктивне благополуччя.

Професійна самоефективність демонструє стійкі статистично значущі негативні зв'язки з усіма основними індикаторами психоемоційного напруження, включаючи негативний вплив роботи, втому, тривожність, фрустрацію та агресивність. Це свідчить про її виражену захисну функцію в структурі професійної діяльності. Чим вищим є рівень віри працівника у власну здатність ефективно виконувати професійні завдання, тим нижчим є рівень його емоційного виснаження та дезадаптивних реакцій на стресові ситуації. Особливо важливим є зв'язок із негативним впливом роботи та втомою, що вказує на здатність самоефективності знижувати суб'єктивне переживання робочого навантаження навіть за умов високої інтенсивності цифрової діяльності.

Водночас виявлені позитивні кореляції професійної самоефективності з психологічним, фізичним та суб'єктивним благополуччям, а також із якістю міжособистісних стосунків підтверджують її ресурсний характер. Це означає, що самоефективність не лише знижує негативні стани, але й безпосередньо сприяє формуванню позитивного психологічного функціонування. Особливо показовим є зв'язок із психологічним благополуччям, що відображає загальну емоційну стабільність і внутрішню узгодженість особистості. Таким чином, професійна самоефективність виступає центральним механізмом психологічної адаптації в умовах цифрового професійного середовища.

Окремої уваги потребує зв'язок між професійною самоефективністю та агресивністю, який виявився статистично незначущим ($p=0,06$). Це може свідчити про те, що агресивні реакції у професійному контексті меншою мірою залежать від рівня впевненості у власній компетентності і більше визначаються ситуативними факторами, такими як зовнішній тиск, організаційні умови або специфіка робочих задач. Таким чином, агресивність може виступати більш реактивною, ніж структурною характеристикою психологічного стану.

Суб'єктивне благополуччя демонструє найбільш потужну систему зв'язків серед усіх досліджуваних показників. Воно має сильні негативні кореляції з негативним впливом роботи, втомою, тривожністю, фрустрацією, агресивністю та ригідністю, а також дуже високі позитивні кореляції з психологічним благополуччям, фізичним здоров'ям і якістю стосунків. Така структура зв'язків свідчить про інтегративний характер суб'єктивного благополуччя як узагальненого індикатора загального психологічного функціонування особистості.

Найбільш вираженим є зв'язок суб'єктивного та психологічного благополуччя ($\rho=0,91$), що фактично вказує на їх майже тотожну психологічну природу у межах даної вибірки. Також надзвичайно сильними є кореляції із фізичним благополуччям ($\rho=0,83$) та міжособистісними стосунками ($\rho=0,72$), що дозволяє зробити висновок про системний характер суб'єктивного благополуччя, яке формується як результат взаємодії фізичних, соціальних та емоційних ресурсів.

Важливо також відзначити, що суб'єктивне благополуччя має більш сильні негативні зв'язки з показниками деструктивного стану (втома, фрустрація, тривожність), ніж професійна самоефективність. Це свідчить про те, що воно виконує не лише ресурсну, але й інтегративно-регуляторну функцію, відображаючи загальний баланс між вимогами середовища та індивідуальними можливостями адаптації.

Узагальнюючи, можна констатувати, що професійна самоефективність виступає базовим психологічним ресурсом, який знижує рівень негативних психоемоційних станів і підсилює позитивне функціонування, тоді як суб'єктивне благополуччя є інтегральним індикатором загального психологічного стану, який акумулює вплив як професійних, так і особистісних факторів. Система виявлених кореляцій свідчить про те, що психологічний стан працівників цифрової сфери має цілісну, взаємопов'язану структуру, де зміна одного ключового показника неминуче відображається на всій системі функціонування особистості.

З метою перевірки гіпотез щодо впливу особистісних та організаційних чинників на психологічні стани працівників цифрової сфери було проведено множинний регресійний аналіз. Побудовано три моделі з різними залежними змінними.

Модель 1. Професійна втома як залежна змінна. Залежна змінна: рівень професійної втоми (FAS). Незалежні змінні: професійна самоефективність, кількість робочих годин, рівень доходу, стаж роботи, належність до ризикового сегменту.

Результати моделі показали, що:

- модель є статистично значущою ($p < 0,001$);
- коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,42$;
- найбільш значущими предикторами виступають:
 - негативний вплив робочих годин ($\beta > 0$),
 - належність до ризикового сегменту ($\beta > 0$),
 - професійна самоефективність ($\beta < 0$).

Таким чином, підвищене робоче навантаження та ризиковий характер діяльності збільшують рівень втоми, тоді як професійна самоефективність виконує захисну функцію.

Модель 2. Негативний вплив роботи. Залежна змінна: негативний вплив роботи (NVR). Незалежні змінні: ті ж самі предиктори.

Результати моделі свідчать, що:

- модель є статистично значущою ($p < 0,001$);
- $R^2 = 0,38$;
- значущими предикторами є:
 - кількість робочих годин ($\beta > 0$),
 - ризиковий сегмент ($\beta > 0$),
 - професійна самоефективність ($\beta < 0$).

Це підтверджує, що організаційні вимоги є ключовими факторами формування суб'єктивного негативного впливу роботи, тоді як особистісні ресурси знижують його інтенсивність.

Модель 3. Суб'єктивне благополуччя. Залежна змінна: суб'єктивне благополуччя (SWB). Незалежні змінні: ті ж предиктори.

Результати показали:

- модель статистично значуща ($p < 0,001$);
- $R^2 = 0,46$;
- позитивними предикторами є:
 - професійна самоефективність ($\beta > 0$),
 - дохід ($\beta > 0$);
- негативними предикторами є:
 - робочі години ($\beta < 0$),
 - ризиковий сегмент ($\beta < 0$).

Таким чином, суб'єктивне благополуччя формується як баланс між ресурсами (самоефективність, дохід) та навантаженням (ризиковість, інтенсивність роботи).

Додатково було перевірено наявність мультиколінеарності між предикторами за допомогою VIF (Variance Inflation Factor). Отримані значення VIF для всіх змінних не перевищували критичного порогу 5, що свідчить про відсутність суттєвої мультиколінеарності та коректність побудови регресійних моделей.

Висновки до розділу 2

У межах другого розділу було здійснено емпіричне дослідження психологічних станів працівників ризикових сегментів цифрової сфери, а також проведено комплексний статистичний аналіз отриманих даних із подальшою інтерпретацією результатів. Дослідження було організовано на вибірці працівників цифрового середовища та передбачало оцінку ключових психологічних характеристик, що відображають як ресурсні (професійна самоефективність, психологічне та суб'єктивне благополуччя), так і ризикові

аспекти функціонування (втома, тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність та негативний вплив професійної діяльності).

У ході аналізу встановлено, що загальний психологічний профіль респондентів характеризується відносно високим рівнем професійної самоефективності, що свідчить про сформовану впевненість у власних професійних можливостях, здатність ефективно виконувати робочі завдання та адаптуватися до вимог динамічного цифрового середовища. Водночас виявлено, що цей ресурсний показник співіснує з помірно вираженими проявами психоемоційного напруження, зокрема втоми, тривожності та фрустраційних реакцій, що вказує на амбівалентний характер психологічного стану працівників.

Результати кореляційного аналізу засвідчили наявність статистично значущих зв'язків між професійною самоефективністю та більшістю досліджуваних показників. Зокрема, виявлено негативні кореляції між самоефективністю та негативним впливом роботи, рівнем втоми, тривожністю, фрустрацією та ригідністю, що свідчить про зниження психоемоційного навантаження за умов високої професійної впевненості. Одночасно встановлено позитивні зв'язки між самоефективністю та показниками психологічного, фізичного та суб'єктивного благополуччя, а також якістю міжособистісних стосунків, що підкреслює ресурсну роль цього показника у структурі психологічного функціонування працівників цифрової сфери.

Особливо значущими є результати, що стосуються суб'єктивного благополуччя, яке продемонструвало найвищу щільність зв'язків із досліджуваними змінними. Це свідчить про його інтегративний характер та здатність виступати узагальненим індикатором психологічного стану особистості. Високі позитивні кореляції суб'єктивного благополуччя з показниками психологічного, фізичного благополуччя та соціальних стосунків підтверджують, що загальна оцінка якості життя формується як багатовимірний конструкт, тісно пов'язаний із різними сферами функціонування особистості.

Аналіз відмінностей залежно від рівня доходу, здійснений за допомогою критерію Крускала–Уолліса, показав, що статистично значущі розбіжності спостерігаються переважно за показником професійної самоефективності, тоді як за більшістю інших психологічних характеристик істотних відмінностей не виявлено. Це може свідчити про те, що рівень доходу впливає насамперед на суб'єктивну оцінку власної професійної ефективності, тоді як емоційні та психофізіологічні стани визначаються ширшим комплексом факторів, пов'язаних із характером діяльності та умовами праці.

Загалом результати дослідження дозволяють зробити висновок, що працівники ризикових сегментів цифрової сфери характеризуються поєднанням високого рівня професійної впевненості та одночасної наявності помірних проявів психоемоційного напруження. Така структура психологічного стану може бути інтерпретована як специфічний баланс між ресурсністю та навантаженням, притаманний професіям із високим рівнем невизначеності, інтенсивності та відповідальності.

Отримані дані підтверджують важливу роль професійної самоефективності як системоутворювального психологічного ресурсу, що сприяє зниженню негативних психоемоційних проявів та підвищенню загального рівня благополуччя. Водночас результати вказують на необхідність подальшого вивчення факторів хронічного стресу та психоемоційного виснаження у цифровому середовищі, оскільки навіть за високої самоефективності працівники можуть залишатися в зоні підвищеного ризику накопичення втоми та психологічного перенавантаження.

РОЗДІЛ 3

МОДЕЛЬ HR-РІШЕНЬ ДЛЯ ПРЕВЕНЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПЕРЕВТОМИ У ПРАЦІВНИКІВ ЦИФРОВОЇ СФЕРИ

3.1 Використання результатів регресійного аналізу для HR-стратегії

Результати проведеного множинного регресійного аналізу дають змогу не лише описати особливості психологічних станів працівників цифрової сфери, а й інтерпретувати виявлені закономірності з точки зору практичного управління персоналом. Побудовані моделі продемонстрували задовільний рівень пояснення досліджуваних психологічних показників (R^2 від 0,38 до 0,46), що свідчить про практичну значущість виявлених зв'язків. Встановлені статистично значущі взаємозв'язки між особистісними та організаційними чинниками дозволяють визначити фактори, пов'язані з рівнем професійної втоми, негативного впливу роботи та суб'єктивного благополуччя працівників. Це створює підґрунтя для використання отриманих результатів під час розробки HR-стратегій, спрямованих на підтримку психологічного благополуччя персоналу та зниження ризиків професійного виснаження.

Аналіз побудованих регресійних моделей показав, що професійна самоефективність є одним із найбільш значущих чинників, пов'язаних із психологічним станом працівників. Вищий рівень самоефективності асоціюється зі зниженням професійної втоми та негативного впливу роботи, а також із вищими показниками суб'єктивного благополуччя. Отримані результати дозволяють розглядати самоефективність як важливий особистісний ресурс, наявність якого пов'язана з більш сприятливими психологічними показниками в умовах професійної діяльності.

Іншу тенденцію демонструють показники робочого навантаження. Кількість робочих годин і належність до ризикових професійних сегментів виявилися чинниками, які негативно пов'язані з психологічним благополуччям

працівників. Зі збільшенням навантаження зростають рівні професійної втоми та негативного впливу роботи, тоді як суб'єктивне благополуччя має тенденцію до зниження. Це свідчить про те, що підвищені вимоги професійного середовища можуть бути пов'язані з менш сприятливими психологічними результатами та виступати важливими факторами ризику в умовах цифрової зайнятості.

Отримані результати також дозволяють зробити висновок, що психологічні стани працівників цифрової сфери значною мірою пов'язані зі співвідношенням ресурсів і вимог професійного середовища. Якщо зовнішні навантаження є вищими за наявні особистісні ресурси, підвищуються показники професійної втоми та негативного впливу роботи. Натомість вищий рівень ресурсів асоціюється з кращими показниками суб'єктивного благополуччя. Особливе значення при цьому мають професійна самоефективність і матеріальна винагорода, які виявилися позитивними предикторами суб'єктивного благополуччя.

На основі результатів регресійного аналізу можна умовно виокремити два типові профілі психологічного функціонування працівників у цифровому середовищі. Перший профіль характеризується поєднанням високого робочого навантаження та належності до ризикових сегментів, що пов'язано з вищими показниками професійної втоми й негативного впливу роботи. Другий профіль пов'язаний із вищим рівнем особистісних ресурсів, насамперед професійної самоефективності, та характеризується вищими показниками суб'єктивного благополуччя. Таке узагальнення дозволяє краще зрозуміти особливості взаємозв'язків між досліджуваними чинниками та психологічними показниками працівників.

Важливо зазначити, що виявлені закономірності не варто розглядати як окремі та незалежні ефекти різних змінних. Отримані результати свідчать про існування взаємопов'язаної системи психологічних процесів, у межах якої

професійна втома, негативний вплив роботи та суб'єктивне благополуччя відображають різні аспекти адаптації працівника до умов цифрового робочого середовища. Це дає підстави розглядати зазначені показники як взаємопов'язані характеристики психологічного функціонування особистості в професійній діяльності.

Отже, результати регресійного аналізу формують теоретичну основу для розробки HR-стратегії, спрямованої на підтримання балансу між вимогами роботи та ресурсами працівника. Практична цінність отриманих висновків полягає в можливості визначення напрямів профілактики професійного виснаження та підтримки психологічного благополуччя персоналу. Отримані результати можуть бути використані для розробки організаційних заходів і HR-інструментів, спрямованих на зниження негативного впливу надмірного навантаження та посилення ресурсів працівників цифрової сфери.

3.2 Практичні рекомендації та алгоритми впровадження у компаніях цифрового сектору

Практична імплементація результатів емпіричного дослідження передбачає перехід від описово-аналітичної моделі психологічних станів працівників до системи прикладних HR-інтервенцій, спрямованих на профілактику психологічної перевтоми та підтримку стабільного рівня функціонування персоналу. Враховуючи специфіку цифрового середовища, де робочі навантаження є динамічними, часто непередбачуваними та пов'язаними з високою когнітивною та емоційною залученістю, ключовим завданням HR-системи стає не лише реагування на вже сформовані стани виснаження, але й їх раннє попередження.

У цьому контексті практичні заходи доцільно розглядати як інтегровану багаторівневу систему, що поєднує моніторинг, організаційне регулювання та психологічну підтримку персоналу.

1. HR-превенція в контексті цифрових компаній виступає базовим рівнем системи управління психологічним здоров'ям персоналу та спрямована на запобігання розвитку перевтоми ще до моменту її клінічного або стійкого функціонального прояву [5; 6]. У сучасних умовах високої інтенсивності праці, багатозадачності та постійних змін саме превентивний підхід дозволяє знизити ризики емоційного вигорання без втручання в критичні стани. Його логіка ґрунтується на ранньому виявленні мінімальних змін у психологічному стані працівника, які в сукупності можуть сигналізувати про накопичення хронічного стресу.

Одним із ключових інструментів HR-превенції є впровадження регулярних коротких опитувальників (pulse surveys), які дозволяють отримувати оперативні дані про поточний стан працівників у динаміці. На відміну від класичних довгих психодіагностичних методик, такі опитування мають бути максимально стислими, частотними та стандартизованими, щоб не створювати додаткового когнітивного навантаження. Їхня цінність полягає не стільки у глибині кожного окремого вимірювання, скільки у можливості відстежувати тренди змін. Наприклад, навіть незначне, але систематичне зниження показників енергійності або поступове зростання суб'єктивної втоми протягом кількох циклів може бути більш інформативним сигналом, ніж одноразове високостресове значення.

У цифровому середовищі такі опитувальники доцільно інтегрувати у внутрішні HR-платформи або робочі сервіси, що дозволяє забезпечити їх регулярне заповнення без відриву від основної діяльності. Це створює ефект “вбудованого моніторингу”, коли оцінка психологічного стану стає частиною робочого процесу, а не окремою процедурою. Важливо, щоб такі інструменти були анонімізовані або мали чітко визначену політику конфіденційності, оскільки це безпосередньо впливає на щирість відповідей і достовірність даних.

Другим важливим елементом HR-превенції є системний моніторинг рівня втоми та стресу, який базується на регулярному зборі даних і їх аналітичній обробці в динаміці. На відміну від одноразової діагностики, тут ключове значення має саме часовий аспект: як змінюється стан працівника під впливом робочого навантаження, дедлайнів, зміни проєктів або командної структури. Такий підхід дозволяє виявляти приховані тенденції накопичення стресу, які не завжди усвідомлюються самим працівником.

Моніторинг може бути реалізований через цифрові HR-дашборди, де відображаються агреговані індекси втоми, тривожності або загального навантаження по командах або окремих працівниках. Важливим є не лише фіксація високих значень, а й виявлення аномальних змін — різких стрибків або стабільного зростання показників, що часто є більш точним індикатором наближення емоційного виснаження. У поєднанні з робочими метриками (кількість задач, тривалість робочого часу, інтенсивність комунікацій) це дозволяє створити багатовимірну картину навантаження.

Третім компонентом HR-превенції є раннє виявлення емоційного виснаження як ключового предиктора вигорання. На цьому етапі акцент зміщується з загального моніторингу стану на ідентифікацію критичних комбінацій показників, які вказують на наближення дезадаптації. Йдеться про ситуації, коли одночасно зростає рівень втоми, тривожності та фрустрації, а показники ресурсних станів (самоефективність, задоволеність, відчуття контролю) починають знижуватися.

У практичному HR-вимірі це може реалізовуватися через систему “психологічних тригерів”, яка автоматично сигналізує про необхідність превентивного втручання. Наприклад, якщо працівник протягом певного періоду демонструє стабільне погіршення хоча б двох із ключових індикаторів стресу, система може ініціювати м’які HR-дії: додаткову перевірку навантаження, пропозицію відпочинку, коротку консультацію або перегляд пріоритетів задач.

Таким чином, HR-превенція у цифрових компаніях формує багаторівневу систему раннього реагування, яка поєднує регулярні опитування, динамічний моніторинг та алгоритмічне виявлення ризиків. Її головна цінність полягає в переході від реактивної моделі управління (коли проблема вже виникла) до проактивної (коли ризик лише формується), що суттєво підвищує стійкість персоналу та знижує ймовірність розвитку хронічної перевтоми.

2. Організаційні заходи у системі HR-управління психологічним благополуччям працівників цифрової сфери [7; 9] є другим ключовим рівнем превенції перевтоми, оскільки саме структура роботи, розподіл завдань та режим праці безпосередньо формують інтенсивність хронічного стресу. На відміну від індивідуально орієнтованих інтервенцій, цей блок спрямований на зміну умов праці як системного джерела психологічного навантаження, що дозволяє впливати не на наслідки, а на першопричини перевтоми.

Одним із базових організаційних інструментів є оптимізація робочого навантаження (workload balancing), яка передбачає рівномірний розподіл завдань між працівниками з урахуванням їхніх ресурсних можливостей, досвіду та поточного психологічного стану. У цифрових командах дисбаланс навантаження часто виникає через нерівномірну складність проєктів, різну швидкість виконання задач або концентрацію критичних дедлайнів у межах окремих співробітників. Впровадження системи балансування навантаження дозволяє зменшити ризик формування хронічної втоми у “перевантажених” працівників і водночас підвищити ефективність використання ресурсів команди в цілому. У практичному вимірі це може реалізовуватися через автоматизовані системи планування задач, регулярний перегляд workload-метрик та участь HR у координації розподілу проєктів.

Другим важливим напрямом є впровадження гнучкого графіку роботи та моделей remote work, які дозволяють працівникам краще регулювати власний ритм навантаження та відновлення. У цифровому середовищі, де значна частина завдань має когнітивний характер, ефективність часто залежить не від жорсткої прив’язки до робочого часу, а від можливості працювати у періоди

найвищої концентрації. Гнучкий графік зменшує відчуття зовнішнього тиску, підвищує автономію та сприяє відновленню психологічного контролю над робочим процесом. Водночас дистанційний формат роботи, за умови правильної організації комунікації, знижує рівень соціального перевантаження та дозволяє оптимізувати енергетичні витрати, пов'язані з офісною взаємодією.

Окрему роль відіграє обмеження переробок у high-risk сегментах, де працівники вже перебувають під підвищеним рівнем емоційного та когнітивного навантаження. У таких умовах систематичні понаднормові години стають одним із ключових факторів накопичення хронічної втоми та розвитку емоційного виснаження. Впровадження чітких політик щодо ліміту робочого часу, контроль перепрацювання та моніторинг частоти переробок дозволяє зменшити ризик переходу гострого стресу у хронічний. Це також формує організаційну культуру, в якій надмірна зайнятість не асоціюється з ефективністю, а розглядається як фактор ризику.

Важливим додатковим механізмом є ротація завдань, яка спрямована на зниження монотонності та запобігання професійному виснаженню, пов'язаному з тривалим виконанням однотипних функцій. У цифрових командах, особливо у сфері ІТ, маркетингу чи аналітики, тривале перебування в одній ролі може призводити до зниження мотивації, росту ригідності та емоційного “вигорання від рутини”. Ротація завдань дозволяє працівникам змінювати тип діяльності, розвивати нові компетенції та підтримувати когнітивну залученість, що виступає важливим захисним фактором від перевтоми.

Таким чином, організаційні заходи формують системний рівень профілактики психологічної перевтоми, впливаючи на саму структуру робочого середовища. Поєднання балансування навантаження, гнучких форматів роботи, контролю переробок та ротації завдань дозволяє зменшити інтенсивність стресорів і створити більш стійку та психологічно безпечну модель функціонування цифрових команд.

3. Психологічна підтримка у структурі HR-інтервенцій є третім, ресурсно-орієнтованим рівнем профілактики перевтоми, який спрямований не

на зміну умов праці, а на посилення внутрішніх психологічних ресурсів працівника [11; 14]. У цифровій сфері, де високий темп роботи поєднується з постійною когнітивною напругою та необхідністю швидкого прийняття рішень, саме цей рівень відіграє критичну роль у довгостроковій стійкості персоналу до стресу та емоційного виснаження.

Одним із ключових інструментів психологічної підтримки є впровадження корпоративних психологів або EAP-програм (Employee Assistance Programs), які забезпечують працівникам доступ до професійної психологічної допомоги в межах організації. Такі програми створюють безпечний простір для опрацювання стресових переживань, професійних криз, конфліктних ситуацій або ознак емоційного вигорання. Їхня особлива цінність полягає у ранньому втручанні, коли психологічні труднощі ще не набули хронічного характеру, але вже починають впливати на ефективність і якість роботи. У цифрових компаніях EAP-сервіси можуть бути інтегровані у внутрішні HR-платформи, що забезпечує швидкий і конфіденційний доступ до консультацій без стигматизації звернення по допомогу.

Наступним важливим напрямом є тренінги з управління стресом, які спрямовані на формування у працівників навичок саморегуляції, емоційного контролю та відновлення ресурсного стану. Такі програми можуть включати техніки усвідомленості (mindfulness), когнітивно-поведінкові методи роботи зі стресовими думками, дихальні практики та методи швидкого відновлення працездатності. У контексті цифрової діяльності це особливо важливо, оскільки постійна робота з інформаційними потоками підвищує ризик ментального перевантаження та зниження концентрації. Регулярне навчання стрес-менеджменту формує у працівників інструменти самостійного контролю стану, що зменшує залежність від зовнішніх факторів підтримки.

Окремий акцент у системі психологічної підтримки робиться на розвитку coping-стратегій, тобто індивідуальних способів подолання складних або стресових ситуацій. Ефективні копінг-стратегії дозволяють працівнику не уникати стресу, а конструктивно його опрацьовувати, знижуючи його руйнівний

вплив на психіку. Це можуть бути як проблемно-орієнтовані стратегії (активне вирішення задач, планування, пошук альтернатив), так і емоційно-орієнтовані (регуляція емоцій, переосмислення ситуації, відновлення внутрішнього балансу). Формування адаптивних coping-стратегій є критично важливим у ризикових цифрових сегментах, де невизначеність і високий рівень відповідальності є постійними факторами професійного середовища.

Важливим елементом є також підвищення професійної самоефективності через навчання та розвиток компетенцій. Згідно з емпіричними даними, саме самоефективність виступає одним із ключових захисних факторів, який знижує рівень стресу, тривожності та негативного впливу роботи. Підвищення впевненості працівників у власних професійних навичках може здійснюватися через системи безперервного навчання, менторські програми, практичні тренінги та поступове ускладнення професійних завдань. Це формує відчуття контролю над робочими ситуаціями та зменшує суб'єктивну напругу навіть за умов високого навантаження.

Таким чином, психологічна підтримка виступає ключовим ресурсним компонентом HR-системи профілактики перевтоми, забезпечуючи не лише компенсацію стресових впливів, а й активне формування психологічної стійкості працівників. Її інтеграція з організаційними та превентивними заходами створює цілісну модель управління добробутом у цифрових компаніях.

3.3 Обмеження дослідження та методологічні застереження

Проведене емпіричне дослідження дозволило отримати комплексну картину психологічних станів працівників цифрової сфери та виявити взаємозв'язки між ключовими показниками професійного функціонування, однак отримані результати необхідно інтерпретувати з урахуванням низки методологічних обмежень, які впливають на ступінь їх узагальнюваності та інтерпретаційної сили.

1. Обмеження вибірки [17]. Першим суттєвим обмеженням є розмір вибірки, що становить 100 осіб. Хоча така кількість респондентів є достатньою для проведення базових статистичних процедур, включаючи кореляційний аналіз, непараметричні критерії та описову статистику, вона все ж обмежує можливості побудови складних багатофакторних моделей із високою прогностичною точністю. Крім того, при поділі вибірки на підгрупи (наприклад, за рівнем доходу, стажем або рівнем ризику) обсяг окремих категорій зменшується, що потенційно знижує статистичну потужність аналізу та підвищує чутливість результатів до індивідуальних відхилень. У таких умовах навіть незначні коливання відповідей окремих респондентів можуть впливати на загальні тенденції, що слід враховувати при інтерпретації отриманих ефектів.

Додатковим обмеженням є специфіка самої вибірки, яка представлена працівниками цифрової сфери, що належать до умовно ризикових і високодинамічних професійних сегментів. До таких сфер, як правило, відносять ІТ, digital-маркетинг, онлайн-комерцію, аналітику та інші напрями, де рівень когнітивного навантаження, швидкість прийняття рішень та залежність від результату є підвищеними. У зв'язку з цим отримані результати не можуть бути автоматично екстрапольовані на працівників інших галузей, зокрема тих, що характеризуються стабільнішими умовами праці, нижчим рівнем невизначеності або фізично орієнтованою діяльністю. Психологічні механізми формування втоми, тривожності або самоефективності у цифровому середовищі можуть суттєво відрізнятися від аналогічних процесів у традиційних професійних контекстах, що обмежує зовнішню валідність дослідження.

Окремо слід зазначити, що навіть у межах цифрової сфери існує значна внутрішня гетерогенність професійних ролей, умов праці та рівня відповідальності. Наприклад, робота розробника програмного забезпечення, аналітика даних або спеціаліста з digital-маркетингу має різні когнітивні та емоційні навантаження, що потенційно впливає на формування психологічних

станів. У межах даного дослідження ці підгрупи не були диференційовані, що також може впливати на точність інтерпретації узагальнених результатів.

Таким чином, результати дослідження слід розглядати як репрезентативні для загальної тенденції в межах цифрового професійного середовища, але не як універсальні закономірності, характерні для всіх типів трудової діяльності. Вони відображають скоріше специфічний психологічний профіль працівників високодинамічних цифрових сегментів, ніж загальнопрофесійні закономірності функціонування особистості в умовах праці.

У методологічному плані це означає, що отримані висновки мають високий рівень внутрішньої узгодженості, проте потребують обережності при зовнішній генералізації. Для підвищення валідності майбутніх досліджень доцільним є розширення вибірки, включення більшої кількості професійних підгруп, а також застосування лонгітюдного дизайну, який дозволив би відстежувати динаміку психологічних станів у часі, а не лише у поперечному зрізі.

2. Методологічні обмеження [18]. Далі важливо розглянути методологічні обмеження, які визначають специфіку отриманих результатів і впливають на точність їх інтерпретації. Перш за все, дослідження базується виключно на використанні самооцінкових психодіагностичних методик, що передбачає суб'єктивний характер отриманих даних. У таких умовах результати відображають не стільки об'єктивні фізіологічні або поведінкові показники стану респондентів, скільки їхню особисту інтерпретацію власного емоційного, когнітивного та професійного досвіду. Це означає, що показники втоми, тривожності, фрустрації чи благополуччя можуть бути частково опосередковані індивідуальними особливостями самосприйняття, рівнем рефлексивності, а також здатністю точно оцінювати власні психічні стани. Унаслідок цього існує ризик певного викривлення даних у бік як завищення, так і заниження реального рівня психологічного напруження.

Додатковим важливим чинником є можливий ефект соціально бажаних відповідей, який особливо актуальний у дослідженнях, що стосуються

професійної ефективності, стресу та психологічного стану. Респонденти можуть несвідомо або свідомо коригувати свої відповіді відповідно до соціально прийнятних норм, демонструючи більш високий рівень самоефективності або більш низький рівень негативних станів, ніж це є насправді. У цифровому професійному середовищі, де цінується продуктивність, стійкість до стресу та ефективність, така тенденція може бути ще більш вираженою. Це потенційно призводить до заниження реального рівня емоційного виснаження та завищення показників психологічної стабільності, що слід враховувати при інтерпретації результатів кореляційних і регресійних зв'язків.

Ще одним суттєвим методологічним обмеженням є крос-секційний дизайн дослідження, який передбачає одноразовий збір даних у певний момент часу. Такий підхід дозволяє виявити статистичні зв'язки між змінними та зафіксувати актуальний психологічний стан респондентів, однак не дає можливості простежити динаміку змін у часі. Відповідно, неможливо встановити причинно-наслідкові відносини між показниками, наприклад, чи саме зростання втоми призводить до зниження благополуччя, чи навпаки – знижений рівень благополуччя посилює відчуття втоми. Також відсутня можливість оцінити стабільність виявлених психологічних характеристик у довгостроковій перспективі, що є особливо важливим для цифрових професій із високою мінливістю умов праці.

Таким чином, зазначені методологічні обмеження не зменшують загальної цінності отриманих результатів, однак визначають межі їх інтерпретації. Вони свідчать про те, що дослідження фіксує актуальний стан взаємозв'язків між психологічними показниками, але не дозволяє повною мірою описати їхню динаміку або встановити причинно-наслідкові механізми. У перспективі підвищення наукової достовірності подібних досліджень доцільним є поєднання самооцінкових методик з об'єктивними показниками (поведінковими або фізіологічними) та застосування лонгітюдного дизайну, що дозволить більш точно моделювати розвиток психологічних станів у часі.

3. Статистичні обмеження [20]. Окремо слід виділити статистичні обмеження дослідження, які визначають межі інтерпретації отриманих кількісних результатів та впливають на обґрунтованість висновків щодо взаємозв'язків між змінними. Насамперед необхідно підкреслити, що використання кореляційного аналізу, зокрема коефіцієнта Спірмена, дозволяє виявити лише наявність, напрям і силу статистичного зв'язку між досліджуваними показниками, однак не дає підстав для встановлення причинно-наслідкових відносин. Це означає, що навіть статистично значущі кореляції між професійною самоефективністю, рівнем втоми, тривожністю чи суб'єктивним благополуччям відображають лише їхню спільну варіативність, але не дозволяють стверджувати, що одна змінна безпосередньо зумовлює зміну іншої. У зв'язку з цим інтерпретація результатів має здійснюватися в термінах асоціацій і взаємозв'язків, а не детермінованих причинних механізмів.

Додатковим важливим обмеженням є наявність потенційних неврахованих змінних, які можуть впливати на психологічні стани респондентів, але не були включені до моделі аналізу. До таких факторів належать, зокрема, стресові події поза межами професійної діяльності, особистісні життєві обставини, сімейне навантаження, стан фізичного здоров'я, а також індивідуальні особливості копінг-стратегій та емоційної регуляції. У цифрових професіях ці зовнішні фактори можуть суттєво модифікувати рівень втоми, тривожності або загального благополуччя, створюючи додаткову варіативність, яка не завжди фіксується у межах стандартного психодіагностичного інструментарію.

Крім того, існує ймовірність впливу латентних змінних, які опосередковано пов'язані як із професійним середовищем, так і з індивідуальними характеристиками особистості. Наприклад, рівень емоційного інтелекту, стресостійкості або соціальної підтримки може одночасно впливати як на сприйняття робочого навантаження, так і на загальний рівень суб'єктивного благополуччя, проте залишатися поза межами вимірювання в даному дослідженні. Це створює ризик часткової спотвореності оцінених зв'язків і потребує обережності при їх інтерпретації.

Таким чином, статистичні обмеження дослідження полягають у тому, що отримані результати відображають лише частину складної багатофакторної системи психологічного функціонування працівників цифрової сфери. Вони є коректними в межах використаних методів аналізу, однак не охоплюють повного спектра детермінант психологічних станів, що слід враховувати при побудові теоретичних узагальнень і практичних рекомендацій.

4. Інтерпретаційні обмеження [22]. Окрему групу становлять інтерпретаційні обмеження, які пов'язані зі специфікою самої досліджуваної професійної сфери та особливостями узагальнення отриманих результатів. Насамперед слід підкреслити, що цифрова сфера не є однорідною ні за характером діяльності, ні за рівнем когнітивного, емоційного та організаційного навантаження. Вона включає різні професійні сегменти, такі як програмування, UI/UX-дизайн, digital-маркетинг, аналітика даних, проєктний менеджмент, криптовалютні та фінтех-напрями, кожен із яких має власну специфіку робочих вимог, рівень відповідальності та структуру стресорів. У зв'язку з цим узагальнення результатів на рівні всієї цифрової сфери має певні обмеження, оскільки виявлені психологічні закономірності можуть по-різному проявлятися в межах окремих професійних підгруп.

Крім того, навіть у межах однієї вибірки існує внутрішня диференціація працівників за рівнем професійного ризику, інтенсивністю навантаження та ступенем невизначеності робочих завдань. Частина респондентів може працювати у відносно стабільних умовах із прогнозованим графіком і чітко визначеними задачами, тоді як інші – у високоризикових сегментах, де характерною є постійна зміна пріоритетів, робота в умовах дедлайнів і високої відповідальності за результат. Це створює додаткову варіативність у показниках втоми, тривожності, фрустрації та суб'єктивного благополуччя, яка не завжди може бути повністю врахована на рівні агрегованого статистичного аналізу.

Таким чином, інтерпретація результатів повинна враховувати, що отримані емпіричні дані відображають усереднений психологічний профіль працівників цифрової сфери, а не специфіку окремих професійних ніш або

рівнів ризику. Це обмежує можливість прямої екстраполяції висновків на кожную окрему підгрупу та потребує обережності при перенесенні результатів у практичні HR-рішення без додаткової сегментації персоналу.

Висновки до розділу 3

У межах третього розділу було розроблено модель HR-рішень, спрямовану на превенцію психологічної перевтоми працівників цифрової сфери, на основі узагальнення результатів регресійного та кореляційного аналізу. Показано, що емпірично виявлені зв'язки між професійною самоефективністю, негативним впливом роботи, рівнем втоми, тривожністю, фрустрацією, ригідністю та показниками психологічного й суб'єктивного благополуччя можуть бути використані як аналітична основа для побудови прогнозної HR-моделі управління ризиками.

Встановлено, що ключовими предикторами психологічної перевтоми виступають показники емоційного та когнітивного виснаження, зокрема рівень втоми, тривожності, фрустрації та ригідності, які демонструють стійкі негативні зв'язки з професійною ефективністю та благополуччям. Натомість професійна самоефективність, якість соціальних стосунків та загальний рівень психологічного і фізичного благополуччя виконують буферну, захисну функцію, знижуючи вираженість негативних психоемоційних станів і сприяючи підвищенню адаптаційного потенціалу працівників.

На основі отриманих результатів обґрунтовано можливість використання регресійної моделі як інструменту раннього виявлення ризиків психологічної перевтоми в організаційній практиці. Це дозволяє HR-системам переходити від реактивного підходу до проактивного управління станом персоналу, коли потенційні ризики ідентифікуються ще до моменту формування стійкого емоційного виснаження.

Окремо розроблено практичні рекомендації щодо впровадження комплексної системи профілактики перевтоми, яка включає регулярний

психологічний скринінг, організаційні заходи оптимізації навантаження та програми психологічної підтримки працівників. Запропонований алгоритм реалізації HR-інтервенцій передбачає поетапну діагностику, класифікацію працівників за рівнем ризику, диференційований вибір заходів впливу, їх впровадження та подальший цикл повторної оцінки, що забезпечує безперервність моніторингу психологічного стану персоналу.

Водночас визначено основні обмеження запропонованої моделі, пов'язані з особливостями вибірки, використанням самооцінкових методик, крос-секційним дизайном дослідження та статистичними обмеженнями у встановленні причинно-наслідкових зв'язків. Також підкреслено неоднорідність цифрової сфери як професійного середовища, що вимагає обережності при узагальненні результатів на різні професійні підгрупи.

ВИСНОВКИ

У ході проведеного дослідження було здійснено комплексний теоретичний та емпіричний аналіз психологічних станів працівників ризикових і неризикових сегментів цифрової сфери, що дозволило сформулювати цілісне уявлення про особливості функціонування психоемоційної сфери в умовах високодинамічного професійного середовища. Отримані результати підтвердили складність і багатфакторність феномену професійної перевтоми та її взаємозв'язок із ресурсними характеристиками особистості.

У межах першого завдання було узагальнено теоретичні підходи до вивчення професійної перевтоми та психологічних станів у цифровій сфері. Встановлено, що сучасні моделі (зокрема підхід А. Бандури щодо самоефективності, модель вигорання К. Масlach, JD-R модель та концепції когнітивного виснаження) розглядають психологічний стан працівника як результат взаємодії вимог середовища та індивідуальних ресурсів. Цифрова сфера характеризується підвищеною інтенсивністю інформаційних потоків, високою конкуренцією та постійною необхідністю адаптації, що підсилює ризики емоційного виснаження, тривожності та фрустрації.

Реалізація другого завдання дозволила визначити ключові психологічні та організаційні чинники формування перевтоми. Доведено, що провідними дестабілізуючими факторами виступають підвищений рівень тривожності, фрустрації, ригідності, агресивності та суб'єктивного негативного сприйняття робочого навантаження. Водночас до ресурсних факторів належать професійна самоефективність, якість міжособистісних стосунків, рівень психологічного та фізичного благополуччя, які виконують буферну функцію щодо стресових впливів.

У процесі виконання третього завдання було проведено емпіричне дослідження працівників цифрової сфери з поділом на ризикові та неризикові сегменти. Аналіз показав наявність диференційованих профілів психологічного стану: працівники ризикових сегментів характеризуються вищими показниками

емоційного напруження, частішими проявами втоми та більш вираженою варіативністю показників благополуччя. Водночас у частини респондентів спостерігається високий рівень адаптаційних ресурсів, що свідчить про неоднорідність досліджуваної вибірки.

Реалізація четвертого завдання передбачала встановлення статистичних зв'язків між досліджуваними змінними. Отримані результати кореляційного аналізу підтвердили наявність системних взаємозв'язків між професійною самоефективністю, суб'єктивним благополуччям та показниками негативних психоемоційних станів. Зокрема, виявлено зворотні зв'язки між самоефективністю та рівнем втоми, тривожності, фрустрації, а також позитивні зв'язки з показниками психологічного, фізичного та соціального благополуччя. Суб'єктивне благополуччя продемонструвало найбільш інтегративний характер, виступаючи центральним предиктором загального психологічного стану.

У межах п'ятого завдання розроблено практичні рекомендації щодо профілактики професійної перевтоми, орієнтовані на HR-системи цифрових компаній. Запропоновано використання регресійно-орієнтованої моделі оцінки ризиків, впровадження регулярного психологічного моніторингу, формування груп ризику та реалізацію комплексних інтервенцій, що включають організаційні зміни, розвиток психологічної підтримки та підвищення особистісних ресурсів працівників.

Таким чином, у результаті проведеного дослідження сформовано узагальнену наукову позицію, відповідно до якої професійна перевтома працівників цифрової сфери виступає багатовимірним психологічним феноменом, що формується внаслідок стійкого дисбалансу між високими вимогами професійного середовища та недостатнім рівнем індивідуальних психологічних ресурсів.

Виявлені результати дозволяють сформулювати практичний управлінський висновок щодо стратегії роботи з персоналом:

- Якщо провідними детермінантами ризику виступають особистісні фактори (тривожність, фрустрація, ригідність, емоційна вразливість), а

організаційні умови мають другорядний вплив, доцільною є стратегія підсиленого рекрутингу (selection-based strategy), що передбачає врахування психологічних характеристик на етапі відбору персоналу.

- Якщо домінуючими є організаційні фактори (навантаження, інформаційна перевантаженість, темп роботи, структура задач), тоді більш ефективною є стратегія управління та адаптації (management-based strategy), яка фокусується на оптимізації умов праці, впровадженні onboarding, наставництва та системи психологічної підтримки.
- Якщо встановлено змішаний характер впливів, коли значущими є як особистісні, так і організаційні чинники, найбільш ефективною є комбінована HR-модель, що поєднує елементи відбору, адаптації та постійного моніторингу психологічного стану працівників.

Водночас емпірично доведено, що ключову протективну роль у зниженні ризику формування негативних психоемоційних станів відіграють професійна самоефективність, соціальна підтримка та високий рівень суб'єктивного благополуччя. Саме ці фактори забезпечують підвищену стресостійкість, більш ефективне використання копінг-стратегій, а також сприяють збереженню психологічної стабільності в умовах хронічного професійного навантаження.

Отримані результати мають прикладне значення для системи управління персоналом у цифрових організаціях, оскільки дозволяють обґрунтувати необхідність впровадження превентивних HR-стратегій, спрямованих на раннє виявлення груп ризику, моніторинг психоемоційного стану працівників та розвиток їхніх психологічних ресурсів. Реалізація таких підходів створює передумови для зниження рівня емоційного вигорання, підвищення загальної ефективності професійної діяльності та довгострокового збереження працездатності персоналу в умовах цифрової економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богачук Р. С., Томчук М. А. Психоемоційне вигорання фахівців ІТ-сфери як чинник професійної небезпеки. Матеріали LIV Всеукраїнської науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ (м. Вінниця, 24–27 березня 2025 р.). Вінниця. 2025. С. 1–6.
2. Вовк А. О. Психологічні чинники екзистенціальної фрустрації особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2006. 20 с.
3. Вовк О. С. Психологічні чинники виникнення стресу в офісних працівників. *ПСИХОЛОГІЯ СВІДОМОСТІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ*. 2024. С. 41–44.
4. Гречановська О. В., Мегем О. М., Потапюк Л. М. Вплив соціальних мереж на психологічний стан та самооцінку української молоді. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. 2023. Т. 34, № 4. С. 60–66.
5. Грідін О. В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Серія: Економічні науки. 2017. Вип. 185. С. 160–172.
6. Грідін О. В. Формування вітчизняної системи управління персоналом у сучасній парадигмі розвитку національної економіки. Інфраструктура ринку. 2022. Вип. 63. С. 117–123.
7. Гавриленко О. В. Цифрова трансформація виробничих процесів в легкій промисловості України. Економічний вісник НТУУ «КПІ». 2020. № 2 (160). С. 13–17.
8. Дейнека О. В. Інноваційні рішення в текстильній та швейній промисловості. Вісник Хмельницького національного університету. 2019. № 1. С. 98–102.

9. Заблоцька Р. В. Вплив технологій Індустрії 4.0 на розвиток швейної промисловості в Україні. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2021. № 2 (28). С. 154–159.
10. Карамушка Л., Терещенко К., Креденцер О. Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. № 3 (27). С. 85–94.
11. Ковальчук В. М. Цифрові платформи та їх роль у розвитку експортного потенціалу українських підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Економіка. 2022. № 38. С. 128–133.
12. Короход Я. Д. Психологічні чинники прийняття рішень. *Psychological journal*. 2020. Т. 6, iss. 3 (35). С. 164–172.
13. Куртакова Г. ДИСТАНЦІЙНА ТА НАДОМНА РОБОТА ЗГІДНО ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА. *Національні інтереси України*. 2024. № 2(2).
14. Кузьменко В. В., Біла Л. В., Рідкоус О. В. АНТИКРИЗОВЕ МИСЛЕННЯ ПЕДАГОГА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ: РОЛЬ МЕТАПІЗНАННЯ. *ПЕДАГОГІЧНИЙ АЛЬМАНАХ*. 2026. Т. 62. С. 73–81.
15. Ковальська Н., Сіроштан Ю. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ. *Grail of Science*. 2024. № 39. С. 651–653.
16. Клкун О. Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). Проблеми екстремальної та кризової психології. 2021. Вип. 1 (1). С. 90–104.
17. Коробков А. О. Психодіагностика інформаційного стресу у здобувачів вищої освіти. *ПСИХОЛОГІЯ СВІДОМОСТІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ*. 2024. С. 166–168.
18. Кухарева А. С. Аналіз інструментів цифрового маркетингу в легкій промисловості. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. 2022. № 3 (165). С. 57–64.

19. Кайманова Я. В., Рябоконт Н. С. Цифрова детоксикація: вплив на психологічне благополуччя та стратегії впровадження. Наукові записки. Серія: Психологія. 2024. Т. 2, № 4. С. 71–75.
20. Коцур А., Островерхов В., Прохоровська С., Барська Ю. HR-аналітика у системі управління сучасним підприємством. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2021. Вип. 26. С. 93–103.
21. Лазебник В. В. МАРКЕТИНГОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЕКОНОМІКИ. Електронний журнал "Ефективна економіка". 2025. № 1.
22. Лотоцька Л., Лотоцька-Дудик У., Брейдак Ю. Психічне здоров'я молоді в умовах військових конфліктів. *Viae Educationis. Studies of Education and Didactics*. 2022. Т. 1, № 3. С. 54–61.
23. Ларіонов С. О., Макаренко П. В. Психічні стани людини як предмет емпіричного дослідження у психології. Питання психології. 2014. № 1. С. 230–238.
24. Левченко О. В. Технології Big Data в управлінні ланцюгами постачання. Збірник наукових праць НУ «Львівська політехніка». Серія: Економіка та менеджмент. 2021. Вип. 948. С. 110–117.
25. Ляпунова Т. М. Проблема емоційного вигорання з погляду теорії стресу. *ПСИХОЛОГІЯ СВІДОМОСТІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ*. 2024. С. 12–16.
26. Макаренко І. ПРОФЕСІЙНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ПЕДАГОГА: СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА, ЗНАЧУЩІСТЬ. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2025. № 5(35).
27. Максименко С. Д., Кокун О. М., Тополов Є. В. Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. Практична психологія та соціальна робота. 2011. № 10. С. 34–38.
28. Макаренко І. О. Цифрова економіка: сутність, тенденції та перспективи. Київ, 2020. 320 с.

- 29.Мельник С. І. Впровадження ERP-систем як фактор підвищення ефективності виробництва. Економіка та управління підприємствами. 2023. № 4. С. 89–95.
- 30.Методика «Самооцінка психічних станів» (за Г. Айзенком) URL: https://guc.org.ua/wp-content/uploads/2024/06/Samoocinka_psyhichnyh_stani_v.pdf (дата звернення: 16.04.2026).
- 31.МІЖКУЛЬТУРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ В КОМУНІКАЦІЇ ЯК ОСОБИСТІСНА РИСА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ / О. ПЕТЯК та ін. *PHYSICAL CULTURE AND SPORT: SCIENTIFIC PERSPECTIVE*. 2025. № 2. С. 105–111.
- 32.Найдьонова Г., Афузова Г., Кротенко В. ПРИВ'ЯЗАНІСТЬ І ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я: СИСТЕМАТИЧНИЙ ОГЛЯД. *Журнал соціальної та практичної психології*. 2024. № 3. С. 100–106.
- 33.Надрага В. І. Ризик як економічна категорія. *Університетські наукові записки Хмельницького університету управління та права*. 2013. Вип. 2 (46). С. 296–302.
- 34.Зайнятість та ринок : Методологія. Розвиток та конкурентоспроможність. Проблеми ефективності. Київ : РВПС, 2008. 200 с.
- 35.НЕБИЛИЦЯ О. МАРКЕТИНГОВА ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА НА РЕЛОКОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*. 2025. Т. 346, № 5. С. 146–152.
- 36.Олійник В. Д., Захарчук Н. В. Оцінка рівня цифровізації підприємств легкої промисловості України. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Економіка*. 2022. № 3. С. 134–138.
- 37.Панченко О. А., Кабанцева А. В. Людська психіка в інформаційній небезпеці. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2020. Т. 31 (70), № 3. С. 226–233.
- 38.Прокопенко О. В. Цифровізація бізнес-процесів як конкурентна перевага. *Економічний простір*. 2021. № 153. С. 104–111.

- 39.Потеряхін О. Самоефективність і мотивація діяльності. *Страхова справа*. 2009. № 2. С. 50–53.
- 40.Редькіна Г. М. Конспект лекцій з дисципліни «Психологія». Дніпродзержинськ: ДДТУ, 2015.
- 41.Рідкодубська Г. А. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ. *Visnik Zaporiz'kogo naciohai'nogo universitetu. Pedagogicni nauki*. 2020. № 1. С. 266–271.
- 42.Стельмах О. ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ. *Молодь і ринок*. 2022. № 5/203.
- 43.Чубенко М. М. Самоефективність в системі мотивації персоналу : thesis. 2013.
- 44.Maslach C. A Multidimensional Theory of Burnout. *Theories of Organizational Stress*. 1998. P. 68–85.
- 45.Шпак Д. О. ДО ПИТАННЯ ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я», «ПСИХІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ», «ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ». *Journal of Modern Psychology*. 2024. № 3. С. 79–87.
- 46.Шаламай Т. В. Психологічні чинники академічної прокрастинації серед зрілої академічної спільноти в умовах воєнного стресу. *ПСИХОЛОГІЯ, ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА, СПОРТ ТА КОМПЛЕКСНА РЕАБІЛІТАЦІЯ: МУЛЬТИДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД У ВИМІРІ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ*. 2025. С. 129–131.
- 47.Шепельова М. В. Творчість як когнітивно-емоційний ресурс подолання тривалого стресу. «*ПСИХОЛОГІЯ СВІДОМОСТІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ*». 2025. С. 126–129.
- 48.Шкала оцінки втоми (FAS). URL: https://www.eztests.xyz/tests/fatigue_fas/ (дата звернення: 16.04.2026).
- 49.Шаульська Л. В., Кримова М. О. HR-аналітика як інструмент управління бізнесом в новій економіці. Збірник наукових праць Таврійського

- державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного. Серія: Економічні науки. 2020. № 1 (41). С. 20–26.
50. Шевченко Н. Ф., Бенінг Г. В. ПРОФЕСІЙНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ЇЇ ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ В МЕНЕДЖЕРІВ ТОРГІВЛІ. *Journal of Modern Psychology*. 2024. № 3. С. 70–78.
51. Щербина О. В., Шкуренко М. І. HR-аналітика: переваги та виклики. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 21 жовтня 2022 р.). Київ: КНЕУ, 2022. С. 179–183.
52. Якіцький В. Психологія: навч. посіб. Київ: Кондор, 2020. 234 с.
53. Arif A., Qadir M. A., Martins R. S., Khuwaja H. M. A. The impact of cyberbullying on mental health outcomes amongst university students: a systematic review. *PLOS Mental Health*. 2024. Vol. 1, No. 6. e0000166. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pmen.0000166>
54. Arora S., Hastings J. A survey-based quantitative analysis of stress factors and their impacts among cybersecurity professionals. *Proceedings of the 58th Hawaii International Conference on System Sciences*. 2025. P. 6161–6170. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2409.12047>
55. Adams J. S. Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*. 1965. Vol. 2. P. 267-299.
56. Bakker A. B., Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22. P. 309-328.
57. Bullini Orlandi L., Pocek J., Kraus S., Zardini A., Rossignoli C. Digital workers' stress: the role of digital creativity in future jobs. *Journal of Innovation & Knowledge*. 2024. Vol. 9. 100492. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100492>
58. Farmanesh P., Vehbi A., Solati Dehkordi N. Uprooting technostress: digital leadership empowering employee well-being in the era of Industry 4.0. *Sustainability*. 2025. Vol. 17, No. 19. 8868. DOI: <https://doi.org/10.3390/su17198868>

59. Hackman J. R., Oldham G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1976. № 16 (2). P. 250-279.
60. Karasek R. Job demands, job decision-latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979. Vol. 24. P. 286-308.
61. Li Y.-T., Zhou Y. Experimental study of the effect of high-intensity interval training on the psychological state of adolescents. *Frontiers in Psychology*. 2025. Vol. 16. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1567003>
62. Linenko A. Professional self-efficiency as a pedagogical problem. *Scientific bulletin of South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky*. 2019. No. 1 (126). P. 66–72.
63. Marsh E., Perez Vallejos E., Spence A. Digital workplace technology intensity: qualitative insights on employee wellbeing impacts of digital workplace job demands. *Frontiers in Organizational Psychology*. 2024. Vol. 15. 1392997. DOI: <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1392997>
64. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout. Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. P. 1–16.
65. Spence R., Bifulco A., Bradbury P., Martellozzo E., DeMarco J. Content moderator mental health, secondary trauma, and well-being: a cross-sectional study. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*. 2024. Vol. 27, No. 2. P. 149–155. DOI: <https://doi.org/10.1089/cyber.2023.0298>
66. Siegrist J. Adverse health effects of high effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Psychology*. 1996. Vol. 1. P. 27-41.
67. Schaufeli W. B. Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*. 2017. Vol. 46, no. 2. P. 120–132.
68. Theorell T., Karasek R. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health and Psychology*. 1996. Vol. 1. P. 9-26.

69. Van den Broeck A. Het Job Demands-Resources model. *Gedrag & Organisatie*. 2013. Vol. 26, no. 4. P. 449–466.
70. Von Humboldt S., Low G., Leal I. From words to wounds: cyberbullying and its influence on mental health across the lifespan. *Behavioral Sciences*. 2025. Vol. 15, No. 5. 619. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs15050619>
71. World Health Organization. Teens, screens and mental health [Electronic resource]. 2024. URL: <https://www.who.int/europe/news/item/25-09-2024-teens--screens-and-mental-health> (date of access: 16.04.2026).
72. Wrede S. J. S., Claassen K., dos Anjos D. R., Kettschau J. P., Broding H. C. Impact of digital stress on negative emotions and physical complaints in the home office. *Research Square*. 2023. DOI: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2394404/v2>
73. Tripak M., Storozhuk N. Psychology of financial and economic stress of subjects of inclusive state institutions in the conditions of the global world pandemic. *Pedagogical Education: Theory and Practice*. 2020. No. 28. P. 87–96.
74. Overfatigue, v. *Oxford English Dictionary*. 3rd ed. 2023.
75. Work and rest conditions associated with overfatigue in Japanese truck drivers / S. MATSUMOTO et al. *Journal of Occupational Safety and Health*. 2020. Vol. 13, no. 1. P. 3–10.
76. Basak A. From Exhaustion to Empowerment: Organizational Strategies to Combat Overfatigue Among Indian Healthcare Professionals. *International Journal For Multidisciplinary Research*. 2025. Vol. 7, no. 5.
77. IMPLEMENTAÇÃO DE PLATAFORMA DE IDS/IPS INTRUSION DETECTION AND PREVENTION: Anúncio de procedimento no. 595/2012. *Diário da República II Série*. 2012. 14 February.
78. Tips to Prevent Overeating. URL: <https://www.nhghealth.com.sg/find-care/HealthLibrary/tips-to-prevent-overeating>

- 79.3 Strategies to prevent overeating. (2025). URL: <https://nutritionsource.hsph.harvard.edu/2015/01/13/3-strategies-to-prevent-overeating/>
80. Prevention of Obesity among Adults: Evidence- and Consensus-Based Guideline. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12215444/>
- 81.23 Simple Things You Can Do to Stop Overeating. URL: <https://www.healthline.com/nutrition/how-to-stop-overeating>
82. Мілютіна К. Л., Бондар С. С., Морозова А. М. Психічні стани працівників ризикових сегментів цифрової сфери. *Габітус*. 2026. Вип. 83. Т. 1. С. 131–136. URL: https://habitus.od.ua/journals/2026/83-2026/part_1/24.pdf