

УДК 159.9:331.101.3:004.77

Ірина БУРЛАКОВА

доктор психологічних наук, професор,
Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя
<https://orcid.org/0000-0002-6043-4359>
e-mail: burlakova22irina@gmail.com

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ЕМОЦІЙНОГО ВИСНАЖЕННЯ ФАХІВЦІВ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

У статті представлено результати теоретико-емпіричного дослідження психологічних детермінант емоційного виснаження фахівців у дистанційному форматі роботи. Актуальність дослідження зумовлена стрімкою цифровізацією професійної діяльності, поширенням дистанційних форм взаємодії та зростанням психоемоційного навантаження на фахівців в умовах соціальної нестабільності, інформаційного перенавантаження та тривалого стресу. Особливої значущості проблема емоційного виснаження набуває в умовах воєнного стану, коли професійна діяльність багатьох фахівців супроводжується високим рівнем емоційної включеності, необхідністю підтримання постійного онлайн-контакту та взаємодією з особами, які перебувають у кризових або травматичних станах.

У роботі здійснено аналіз сучасних наукових підходів до розуміння емоційного виснаження як складного багатофакторного психологічного феномену, що формується під впливом індивідуально-психологічних, емоційних, когнітивних та соціально-професійних чинників. Розкрито психологічні особливості дистанційного формату професійної взаємодії та його вплив на емоційну сферу фахівців. Визначено, що дистанційна професійна взаємодія супроводжується підвищеним рівнем цифрового стресу, емоційної перевтоми, інформаційного перенавантаження та розмиттям меж між професійним і особистим простором.

Емпіричне дослідження було проведено серед фахівців, діяльність яких передбачає постійну дистанційну взаємодію. Для дослідження використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення рівня емоційного виснаження, тривожності, емпатії, копінг-стратегій та особливостей професійного стресу. Отримані результати засвідчили наявність статистично значущих взаємозв'язків між показниками тривожності та компонентами професійного вигорання. Встановлено, що високий рівень особистісної та ситуативної тривожності пов'язаний зі зростанням емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

Доведено, що емоційне виснаження у дистанційному форматі роботи має системний характер і формується під впливом поєднання психологічних, емоційних та організаційних чинників. Важливими ресурсами психологічної адаптації визначено психологічну гнучкість, життєстійкість, самоефективність, готовність до змін, розвиток адаптивних копінг-стратегій та навичок емоційної саморегуляції. Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розробки програм психологічної профілактики емоційного виснаження та підтримки психологічного здоров'я фахівців в умовах дистанційної професійної взаємодії.

Ключові слова: емоційне виснаження; дистанційний формат роботи; психологічна гнучкість; цифровий стрес; психологічна безпека; життєстійкість; копінг-стратегії; готовність до змін; самоефективність; професійне вигорання.

Iryna BURLAKOVA

National University «Zaporizhzhia Polytechnic», Zaporizhzhia, Ukraine

PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF EMOTIONAL EXHAUSTION OF REMOTE PROFESSIONAL INTERACTION SPECIALISTS

The article presents the results of a theoretical and empirical study of the psychological determinants of emotional exhaustion among specialists working in a remote format. The relevance of the study is determined by the rapid digitalization of professional activity, the spread of remote forms of interaction, and the growing psycho-emotional burden on specialists under conditions of social instability, information overload, and prolonged stress. The problem of emotional exhaustion becomes especially significant under martial law conditions, when the professional activity of many specialists is accompanied by a high level of emotional involvement, the need to maintain constant online contact, and interaction with individuals experiencing crisis or traumatic states.

The study analyzes modern scientific approaches to understanding emotional exhaustion as a complex multifactorial psychological phenomenon formed under the influence of individual psychological, emotional, cognitive, and socio-professional factors. The psychological characteristics of remote professional interaction and its impact on the emotional sphere of specialists are revealed. It has been determined that remote professional interaction is accompanied by an increased level of digital stress, emotional fatigue, information overload, and blurred boundaries between professional and personal space.

The empirical study was conducted among specialists whose professional activities involve constant remote interaction. A set of psychodiagnostic methods was used to investigate the level of emotional exhaustion, anxiety, empathy, coping strategies, and characteristics of professional stress. The obtained results demonstrated statistically significant correlations between anxiety indicators and components of professional burnout. It was established that high levels of trait and state anxiety are associated with increased emotional exhaustion, depersonalization, and reduction of professional achievements.

It has been proven that emotional exhaustion in a remote work format has a systemic nature and is formed under the influence of a combination of psychological, emotional, and organizational factors. Psychological flexibility, resilience, self-efficacy, readiness for change, the development of adaptive coping strategies, and emotional self-regulation skills have been identified as important resources for psychological adaptation. The practical significance of the study lies in the possibility of using the obtained results for the development of psychological prevention programs aimed at reducing emotional exhaustion and supporting the psychological well-being of specialists in conditions of remote professional interaction.

Keywords: emotional exhaustion; remote work format; psychological flexibility; digital stress; psychological safety; resilience; coping strategies; readiness for change; self-efficacy; professional burnout.

<https://doi.org/10.31891/PT-2026-2-18>

Стаття надійшла до редакції / Received 22.04.2026

Прийнята до друку / Accepted 22.05.2026

Опубліковано / Published 28.05.2026



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

© Ірина БУРЛАКОВА

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується стрімкою цифровізацією професійної діяльності, що особливо посилилася в умовах пандемії COVID-19, воєнного стану в Україні та глобальної трансформації форматів професійної взаємодії. Дистанційна комунікація стала невід'ємною складовою професійної діяльності фахівців, робота яких пов'язана з постійною емоційною взаємодією, консультуванням, клієнтським супроводом та високим рівнем комунікативного навантаження. Водночас поряд із новими можливостями цифровий формат взаємодії створив і нові психологічні ризики для самих фахівців, серед яких особливого значення набуває феномен цифрового емпатійного навантаження [9; 10; 11].

Професійна діяльність фахівців у дистанційному форматі роботи ґрунтується на постійному емоційному включенні, емпатійній взаємодії та здатності до співпереживання. Умови дистанційної комунікації суттєво змінюють характер цієї взаємодії: зростає когнітивне та емоційне напруження, посилюється необхідність постійного утримання уваги, ускладнюється зчитування невербальних сигналів, розмиваються межі між професійним і особистим простором, виникають феномени цифрової перевтоми, інформаційного перенавантаження та «емоційної онлайн-присутності». За таких умов емпатія перестає бути лише професійним ресурсом і дедалі частіше трансформується у фактор емоційного виснаження [8; 9; 16].

Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах війни в Україні, коли значна частина фахівців працює з травматичним досвідом інших людей, одночасно перебуваючи у полі колективного стресу та власної психоемоційної вразливості. Постійний контакт із кризовими повідомленнями, травматичними історіями, емоційною напругою клієнтів у цифровому середовищі створює ризики вторинної травматизації, професійного вигорання, зниження психологічної стійкості та порушення емоційної саморегуляції [2; 3; 5; 7].

Попри значний інтерес науковців до проблем професійного вигорання, емоційного виснаження та цифрового стресу, феномен саме цифрового емпатійного навантаження залишається недостатньо концептуалізованим у сучасній психології. Більшість досліджень зосереджені або на загальних аспектах професійного вигорання, або на технічних і організаційних труднощах дистанційної роботи, тоді як психологічні механізми виснаження, пов'язані з постійною емпатійною залученістю у цифровому середовищі, потребують окремого комплексного осмислення [8; 9; 10].

У зв'язку з цим виникає необхідність теоретичного аналізу феномену цифрового емпатійного навантаження, визначення його психологічних механізмів, зв'язку з емоційним виснаженням та окреслення ресурсів психологічної адаптації фахівців в умовах цифрової взаємодії. Практичне значення цієї проблеми полягає у потребі розробки сучасних підходів до профілактики професійного виснаження, підтримки психологічного здоров'я фахівців та формування навичок екологічної цифрової взаємодії.

Формулювання цілей статті

Метою статті є теоретичний аналіз феномену цифрового емпатійного навантаження як чинника емоційного виснаження фахівців дистанційної професійної взаємодії, визначення основних психологічних механізмів його формування та окреслення ресурсів психологічної адаптації в умовах цифрової професійної взаємодії.

Виклад основного матеріалу

Проблема емоційного виснаження фахівців у дистанційному форматі роботи упродовж останніх десятиліть залишається одним із найбільш актуальних напрямів сучасної психології праці, організаційної психології, психології здоров'я та клінічної психології. Науковий інтерес до цього феномену значно посилюється в умовах глобальної цифровізації професійної діяльності, пандемії COVID-19 та воєнних подій, що актуалізували нові форми професійного стресу, пов'язані з дистанційною взаємодією та емоційною перевантаженістю фахівців.

Теоретичні основи вивчення емоційного виснаження були закладені у працях Christina Maslach та Herbert Freudenberger, які розглядали емоційне виснаження як центральний компонент синдрому професійного вигорання. У межах трикомпонентної моделі професійного вигорання емоційне виснаження визначається як стан виснаження емоційних, психічних та фізичних ресурсів унаслідок тривалого впливу професійних стресорів. Подальші дослідження підтвердили, що саме емоційне виснаження є первинною ланкою розвитку професійної дезадаптації у фахівців у дистанційному форматі роботи [8; 10; 12].

У сучасних дослідженнях феномен емоційної праці розглядається як необхідність постійного регулювання власних емоцій відповідно до професійних вимог. Саме тривале емоційне залучення та необхідність підтримання професійної емпатії визначаються сьогодні як

один із ключових факторів емоційного виснаження представників взаємодії у дистанційному форматі роботи.

Сучасні дослідження дедалі частіше акцентують увагу на ролі психологічних ресурсів у профілактиці професійного виснаження. У працях, присвячених проблемі резильентності та психологічної стійкості, підкреслюється значення емоційної саморегуляції, життєстійкості, психологічної гнучкості та самоспівчуття як факторів адаптації до професійного стресу. Особливої уваги заслуговують дослідження психологічної стійкості в умовах кризових та воєнних подій, що розглядають резильєнтність як інтегральний ресурс професійного функціонування та психологічного благополуччя особистості [2; 6; 7; 13; 15].

Окремий напрям сучасних наукових досліджень пов'язаний із вивченням вторинної травматизації та емпатійного навантаження у фахівців, які працюють із травматичним досвідом інших людей. Дослідники підкреслюють, що постійна взаємодія з травматичними історіями клієнтів може призводити до змін у когнітивних схемах, емоційному стані та системі базових переконань фахівця. Вторинна травматизація дедалі частіше розглядається як окремий професійний ризик для психологів, медиків, соціальних працівників та консультантів кризового реагування [2; 8; 11].

У контексті цифровізації професійної діяльності особливого значення набувають дослідження цифрового стресу та психологічних наслідків дистанційної взаємодії. Сучасні науковці описують феномени «zoom-втоми», інформаційного перенавантаження, цифрової доступності та техностресу як нові форми професійного стресу, що виникають у цифровому середовищі. Дослідження свідчать, що дистанційний формат взаємодії потребує значно більших когнітивних та емоційних ресурсів для підтримання контакту, емпатійної включеності та професійної ефективності [9; 10; 16].

Особливу увагу сучасні дослідники приділяють проблемі розмиття меж між професійним та особистим життям у дистанційному форматі роботи. Науковці зазначають, що відсутність чітких часових та просторових меж між роботою і приватним життям сприяє накопиченню емоційного напруження, ускладнює процес психологічного відновлення та посилює ризики професійного виснаження [9; 11; 16].

Попри значну кількість наукових праць, проблема цифрового емпатійного навантаження як окремого психологічного феномену залишається недостатньо розробленою. У сучасному науковому дискурсі переважають дослідження професійного вигорання або

цифрового стресу окремо, тоді як комплексне осмислення взаємозв'язку між цифровою емпатійною взаємодією та емоційним виснаженням фахівців у дистанційному форматі роботи потребує подальших теоретичних і емпіричних досліджень. Це зумовлює актуальність даної статті та необхідність пошуку нових підходів до профілактики професійного виснаження в умовах цифрового професійного середовища.

Емпіричне дослідження цифрового емпатійного навантаження як чинника емоційного виснаження фахівців у дистанційному форматі роботи. З метою дослідження психологічних особливостей цифрового емпатійного навантаження та його впливу на емоційне виснаження фахівців у дистанційному форматі роботи, було організовано емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення основних психологічних детермінант професійного виснаження в умовах дистанційної взаємодії (табл. 1) [8; 9; 11].

Таблиця 1

Компоненти цифрового емпатійного навантаження

Компонент	Прояв
Емоційний	співпереживання, виснаження
Когнітивний	перевантаження уваги
Поведінковий	цифрова перевтома
Психофізіологічний	втома, напруга

Основна мета дослідження полягала у встановленні рівня емоційного виснаження фахівців, які працюють у цифровому форматі з клієнтами, що перебувають у кризових або травматичних станах, а також у виявленні особистісних чинників, що впливають на інтенсивність професійного виснаження.

Дослідження проводилося серед співробітників банківської сфери, діяльність яких передбачає постійну дистанційну взаємодію з клієнтами у кризових ситуаціях. Вибірку становили 30 співробітників банківської установи різного віку, професійного стажу та рівня професійного досвіду, що здійснюють дистанційне консультування та онлайн-комунікацію з клієнтами. Вибір саме цієї професійної групи зумовлений тим, що сучасні працівники банківського сектору дедалі частіше виконують не лише інформаційно-консультативну, але й емоційно підтримувальну функцію, взаємодіючи з клієнтами в умовах стресу, втрат, фінансових криз та психоемоційної нестабільності.

Для досягнення поставленої мети було використано комплекс психодіагностичних методик, що дозволив здійснити багатовимірний аналіз емоційного виснаження та його психологічних детермінант. Зокрема, застосовано опитувальник професійного вигорання Маслач

(Maslach Burnout Inventory, MBI) для діагностики рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень; опитувальник професійного стресу Д. Кокса та С. Маккея; методику оцінки рівня емпатії А. Мехрабіана та Н. Епштейна; шкалу вторинної травматизації Б. Брайда; тест тривожності Спілбергера-Ханіна та опитувальник копінг-стратегій Лазаруса і Фолкман.

Результати дослідження засвідчили, що у значної частини респондентів спостерігається підвищений рівень емоційного виснаження, який супроводжується симптомами психоемоційної перевтоми, хронічної втоми, зниження професійної мотивації та емоційного дистанціювання. Аналіз отриманих даних дозволив встановити, що цифровий формат взаємодії суттєво посилює інтенсивність професійного стресу через необхідність постійного емоційного включення, високий рівень інформаційного навантаження та труднощі емоційного відновлення після онлайн-комунікації.

Виявлено, що одним із провідних предикторів емоційного виснаження виступає високий рівень особистісної тривожності. Респонденти з підвищеними показниками тривожності демонстрували значно вищі показники емоційного виснаження, вторинної травматизації та професійного стресу. Отримані результати підтверджують, що тривожність підвищує вразливість фахівця до негативного впливу цифрового емпатійного навантаження та ускладнює процес емоційної саморегуляції (табл.2).

Таблиця 2

**Взаємозв'язок емоційного виснаження з показниками тривожності
(n = 30)**

Змінна	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
Особистісна тривожність	$r = 0,58^{**}$	$r = 0,33^*$	$r = 0,49^{**}$
Ситуативна тривожність	$r = 0,64^{**}$	$r = 0,41^*$	$r = 0,52^{**}$

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Аналіз взаємозв'язків між показниками тривожності та компонентами професійного вигорання засвідчив наявність статистично значущих позитивних кореляцій, що підтверджує важливу роль тривожності у формуванні емоційного виснаження фахівців в умовах дистанційної взаємодії. Отримані результати свідчать про те, що як особистісна, так і ситуативна тривожність безпосередньо пов'язані зі

зростанням рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

Найбільш виражений зв'язок було виявлено між ситуативною тривожністю та емоційним виснаженням ($r = 0,64$; $p < 0,01$), що свідчить про високий рівень психоемоційної напруги респондентів у процесі професійної діяльності. Це дозволяє припустити, що постійне перебування у стані емоційної мобілізації, необхідність швидкого реагування на проблеми клієнтів та підтримання емоційного контакту в онлайн-середовищі створюють умови для формування хронічного психоемоційного перенапруження. Водночас високі показники особистісної тривожності ($r = 0,58$; $p < 0,01$) вказують на те, що схильність до переживання тривоги як стабільної індивідуально-психологічної характеристики посилює вразливість фахівців до професійного стресу та емоційного виснаження.

Встановлені кореляційні зв'язки між тривожністю та редукцією професійних досягнень свідчать про те, що підвищений рівень тривожності негативно впливає на суб'єктивне сприйняття власної професійної ефективності. Респонденти з високими показниками тривожності частіше демонстрували схильність до заниженої оцінки результатів власної діяльності, невпевненості у професійній компетентності та переживання недостатньої результативності своєї роботи. Це може бути пов'язано з постійним внутрішнім контролем, страхом помилки та емоційним перенавантаженням у процесі дистанційної взаємодії.

Окремої уваги заслуговує взаємозв'язок тривожності з показниками деперсоналізації. Хоча кореляційні зв'язки виявилися менш вираженими, їх статистична значущість підтверджує тенденцію до формування емоційного дистанціювання як захисного механізму психіки в умовах хронічного професійного стресу. У ситуації тривалого цифрового емпатійного навантаження фахівці можуть поступово знижувати рівень емоційної включеності у взаємодію з клієнтами, що виступає своєрідною формою психологічного захисту від перенасичення емоційними переживаннями.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що тривожність виступає одним із ключових психологічних чинників розвитку емоційного виснаження в умовах цифрової професійної взаємодії. Дистанційний формат роботи додатково посилює рівень психоемоційного напруження через інформаційне перевантаження, постійну онлайн-доступність, розмиття меж між професійним та особистим простором, а також обмежені можливості емоційного відновлення. У таких умовах високий рівень тривожності знижує

здатність фахівця до ефективної емоційної саморегуляції та підвищує ризик формування професійного виснаження.

Таким чином, результати дослідження підтверджують важливість урахування рівня тривожності як одного з провідних психологічних предикторів емоційного виснаження фахівців у дистанційному форматі роботи та актуалізують необхідність розробки програм психологічної підтримки, спрямованих на розвиток емоційної саморегуляції, психологічної стійкості та навичок адаптації до умов цифрового професійного середовища.

Водночас встановлено, що рівень емпатії має нелінійний зв'язок із емоційним виснаженням. Помірний рівень емпатійності сприяє ефективній професійній взаємодії та підтримці контакту з клієнтом, однак надмірна емоційна включеність та схильність до глибокого співпереживання значно підвищують ризик вторинної травматизації та емоційного виснаження. Це свідчить про те, що емпатія у цифровому професійному середовищі може виступати не лише професійним ресурсом, а й чинником психологічного ризику.

Аналіз копінг-стратегій показав, що фахівці, які використовують проблемно-орієнтовані стратегії подолання стресу, мають нижчий рівень емоційного виснаження порівняно з респондентами, схильними до уникнення, емоційного придушення або дистанціювання. Важливим ресурсом психологічної адаптації також виступає соціальна підтримка, яка знижує інтенсивність професійного стресу та сприяє емоційному відновленню фахівців.

У процесі дослідження було встановлено специфічний внесок цифрового стресу у формування емоційного виснаження. Постійна взаємодія через цифрові платформи, висока кількість онлайн-комунікацій, необхідність швидкого реагування на повідомлення та підтримання емоційного контакту в умовах обмеженої невербальної взаємодії формують стан хронічного психоемоційного перенапруження. Особливо вираженими виявилися симптоми так званої «зоом-втоми», що проявлялася у когнітивному виснаженні, труднощах концентрації уваги, дратівливості та зниженні здатності до емоційного відновлення.

Отримані результати підтвердили основну гіпотезу дослідження про мультифакторну природу емоційного виснаження в умовах цифрової професійної взаємодії. Інтегративна модель, що включає особистісні характеристики, рівень емпатії, показники тривожності, копінг-стратегії, параметри соціальної підтримки та цифрового стресу, пояснює 72% дисперсії емоційного виснаження.

На основі результатів дослідження було розроблено комплексну систему профілактики емоційного виснаження, що включає

індивідуальний, груповий та організаційний рівні підтримки. На індивідуальному рівні важливими є розвиток навичок емоційної саморегуляції, формування цифрової психологічної гігієни, практики майндфулнес, розвиток навичок встановлення професійних меж та самоспівчуття. На груповому рівні ефективними є програми професійної супервізії, групи колегіальної підтримки для обговорення складних емоційних випадків.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують, що цифрове емпатійне навантаження є вагомим чинником емоційного виснаження фахівців дистанційної професійної взаємодії. Поєднання високої емпатійної включеності, цифрового стресу, вторинної травматизації та розмиття професійних меж створює умови для формування хронічного психоемоційного перенапруження, що потребує системної психологічної профілактики та розвитку сучасних ресурсів професійної стійкості. Модель цифрового емпатійного навантаження фахівців у дистанційному форматі роботи зображений на рисунку 1.



Рис. 1. Теоретична модель цифрового емпатійного навантаження як чинника емоційного виснаження фахівців дистанційної професійної взаємодії

Запропонована модель демонструє, що цифрове емпатійне навантаження формується під впливом взаємодії кількох психологічних чинників. Первинним фактором виступає цифровий стрес, що виникає внаслідок тривалої дистанційної взаємодії, інформаційного перенавантаження та постійної онлайн-присутності. В умовах високої емпатійної включеності фахівець поступово накопичує емоційне напруження, що за відсутності достатніх ресурсів психологічного відновлення може трансформуватися у вторинну травматизацію та емоційне виснаження. Водночас рівень тривожності посилює інтенсивність переживання професійного стресу, тоді як ефективні

копінг-стратегії та соціальна підтримка виступають ресурсними факторами психологічної адаптації.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

У статті здійснено теоретичний аналіз феномену цифрового емпатійного навантаження як чинника емоційного виснаження фахівців в умовах цифровізації професійної взаємодії. Встановлено, що сучасне цифрове професійне середовище суттєво трансформує характер емоційного контакту, посилюючи когнітивне, емоційне та інформаційне навантаження на фахівців.

У результаті дослідження визначено, що цифрове емпатійне навантаження є складним багаторівневим психологічним феноменом, який формується під впливом поєднання цифрового стресу, високої емпатійної включеності, вторинної травматизації, розмиття професійних меж та хронічної психоемоційної напруги. Доведено, що дистанційний формат взаємодії створює специфічні умови професійного функціонування, за яких емпатія може виступати не лише професійним ресурсом, але й чинником психологічного виснаження.

Результати емпіричного дослідження підтвердили наявність статистично значущих взаємозв'язків між показниками тривожності та компонентами професійного вигорання. Встановлено, що високий рівень особистісної та ситуативної тривожності пов'язаний зі зростанням емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Виявлено, що в умовах дистанційної професійної взаємодії тривожність посилює вразливість фахівців до професійного стресу, ускладнює процес емоційної саморегуляції та підвищує ризик формування хронічного психоемоційного перенапруження [7; 13; 16].

Отримані результати дозволяють стверджувати, що цифровий формат професійної взаємодії виступає окремим психологічним фактором ризику розвитку емоційного виснаження. Постійна онлайн-присутність, високий рівень інформаційного навантаження, необхідність підтримання емоційного контакту у цифровому середовищі, а також обмежені можливості психологічного відновлення формують умови для накопичення емоційного перенапруження та розвитку симптомів професійного виснаження.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розробки програм психологічної профілактики емоційного виснаження фахівців у дистанційному форматі роботи. Перспективними напрямками

психологічної підтримки визначено розвиток навичок емоційної саморегуляції, формування цифрової психологічної гігієни, підвищення рівня психологічної стійкості, розвиток адаптивних копінг-стратегій та створення систем професійної супервізії й колегіальної підтримки.

Перспективи подальших наукових розвідок пов'язані з поглибленим вивченням психологічних механізмів цифрового емпатійного навантаження, дослідженням його впливу на різні професійні групи, а також розробкою й апробацією комплексних програм профілактики цифрового емоційного виснаження. Особливого значення набувають подальші дослідження феноменів цифрової емпатії, цифрової психогігієни, психологічної гнучкості та ментального фітнесу як ресурсів професійної адаптації в умовах сучасного цифрового середовища.

Література

1. Бурлакова І. А. Психологія професійного мислення, готовність до змін : навч.-метод. матеріали. Київ : КРЦПК, 2022. 68 с.
2. Бурлакова І. А., Шаповалова В. А., Бровендер О. О., Шелест О. В., Сорока О. М., Дуфинець В. А. Психологічна структура здоров'я особистості в кризових умовах. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2023. № 3(62). С. 15-25. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-62-3-2-15-25>
3. Бурлакова І. А. Екзистенційна тривога як точка опори у воєнний час // *Сенс як ресурс у воєнний час: логотерапевтичний погляд* : матеріали Всеукр. форуму з міжнар. участю (Івано-Франківськ, 9 вересня 2025 р.). Івано-Франківськ : Редакційно-видавничий відділ ЗВО «Університет Короля Данила», 2025. С. 17–20.
4. Деркач Л. М., Шевяков О. В., Бурлакова І. А. Когнітивна наука : навч. посіб. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2021. 320 с.
5. Злобін К. Вплив війни в Україні на лояльність персоналу підприємств до роботодавців. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 2(74). С. 217-227. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-217-227>
6. Коломієць А., Литвин А., Жовнич О., Тертична Т. Формування навичок емоційної стійкості учасників освітнього процесу в умовах надзвичайних ситуацій. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія*. 2023. № 76. С. 79-85. DOI: <https://doi.org/10.31652/2415-7872-2023-76-79-85>
7. Слободяник Н. В. Стресостійкість як психологічний ресурс особистості в ситуації змін. *Вчені записки Таврійського*

національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Психологія. 2024. Т. 35(74). № 4. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.4/14>

8. Agyapong B., Brett-MacLean P., Burbach L., Agyapong V., Wei Y. Interventions to Reduce Stress and Burnout among Professionals in High Emotional Demand Occupations: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023. Vol. 20(9). Article 5625. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20095625>

9. Bilous R., Svatukha L. The Influence of Remote Work on the Psychological Health of an Individual. *Herald of Kyiv Institute of Business and Technology*. 2025. Vol. 53(2). P. 34-46. DOI: [https://doi.org/10.37203/kibit.2025.53\(2\).03](https://doi.org/10.37203/kibit.2025.53(2).03)

10. Bhat M. A., Tariq S., Rainayee R. A. Examination of Stress-Turnover Relationship through Perceived Employee's Exploitation at Workplace. *PSU Research Review*. 2024. Vol. 8(3). P. 648-670. DOI: <https://doi.org/10.1108/PRR-04-2021-0020>

11. Burlakova I., Sheviakov O., Kondes T. et al. Social and Pedagogical Aspects of Occupational Health of Specialists. *Pedagogy and Education Management Review (PEMR)*. 2022. Issue 4(10). P. 38-43. DOI: <https://doi.org/10.36690/2733-2039-2022-4-38>

12. Fix R. L., Powell Z. A. Policing Stress, Burnout, and Mental Health in a Wake of Rapidly Changing Policies. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2024. Vol. 39(2). P. 370-382. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09671-0>

13. Hartmann S., Weiss M., Newman A., Hoegl M. Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology: An International Review*. 2020. Vol. 69(3). P. 913-959. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12191>

14. Górska M., Burlakova I. The Role of Women's Leadership in Business: Challenges and Prospects. *Economics, Finance and Management Review*. 2025. Vol. 1(21). P. 116-129. DOI: <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2025-1-116-129>

15. Popovych I., Radul I., Hoian I., Ohnystyi A., Doichyk V., Burlakova I. Athletes' Resilience Typology: A Comparative Analysis of Individual and Team Sports. *Journal of Physical Education and Sport*. 2022. Vol. 22(9). P. 2036-2046. DOI: <https://doi.org/10.7752/jpes.2022.09260>

16. Jasiński A. M., Derbis R. Work Stressors and Intention to Leave the Current Workplace and Profession: The Mediating Role of Negative Affect at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19(21). Article 13992. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph192113992>

References

1. Burlakova I. A. Psykhohohiia profesiinoho myslennia, hotovnist do zmin : navch.-metod. materialy. Kyiv : KRTsPK, 2022. 68 s.
2. Burlakova I. A., Shapovalova V. A., Brovender O. O., Shelest O. V., Soroka O. M., Dufynets V. A. Psykhohohichna struktura zdorovia osobystosti v kryzovykh umovakh. Teoretychni i prykladni problemy psykhohohiit ta sotsialnoi roboty. 2023. № 3(62). S. 15-25. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-62-3-2-15-25>
3. Burlakova I. A. Ekzystentsiina tryvoha yak tochka opory u voiennyi chas // Sens yak resurs u voiennyi chas: lohoterapevtychnyi pohliad : materialy Vseukr. forumu z mizhnar. uchastiu (Ivano-Frankivsk, 9 veresnia 2025 r.). Ivano-Frankivsk : Redaktsiino-vydavnychiy viddil ZVO «Univertsytet Korolia Danyla», 2025. S. 17–20.
4. Derkach L. M., Sheviakov O. V., Burlakova I. A. Kohnityvna nauka : navch. posib. Kyiv : Vydavnychiy dim «Kondor», 2021. 320 s.
5. Zlobin K. Vplyv viiny v Ukraini na loialnist personalu pidpriemstv do robotodavtsiv. Vcheni zapysky Univertsytetu «KROK». 2024. № 2(74). S. 217-227. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-217-227>
6. Kolomiets A., Lytvyn A., Zhovnych O., Tertychna T. Formuvannia navychok emotsiinoi stikiosti uchasnkyv osvitnoho protsesu v umovakh nadzvychainykh situatsii. Naukovi zapysky Vinnytskoho derzhavnogo pedahohichnogo univertsytetu imeni Mykhaila Kotsiubynskoho. Serii: pedahohika i psykhohohiia. 2023. № 76. S. 79-85. DOI: <https://doi.org/10.31652/2415-7872-2023-76-79-85>
7. Slobodianyuk N. V. Stresostiikist yak psykhohohichnyi resurs osobystosti v situatsii zmin. Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnogo univertsytetu imeni V. I. Vernadskoho. Serii: Psykhohohiia. 2024. T. 35(74). № 4. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.4/14>
8. Agyapong B., Brett-MacLean P., Burbac L., Agyapong V., Wei Y. Interventions to Reduce Stress and Burnout among Professionals in High Emotional Demand Occupations: A Scoping Review. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2023. Vol. 20(9). Article 5625. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20095625>
9. Bilous R., Svatukha L. The Influence of Remote Work on the Psychological Health of an Individual. Herald of Kyiv Institute of Business and Technology. 2025. Vol. 53(2). P. 34-46. DOI: [https://doi.org/10.37203/kibit.2025.53\(2\).03](https://doi.org/10.37203/kibit.2025.53(2).03)
10. Bhat M. A., Tariq S., Rainayee R. A. Examination of Stress-Turnover Relationship through Perceived Employees Exploitation at Workplace. PSU Research Review. 2024. Vol. 8(3). P. 648-670. DOI: <https://doi.org/10.1108/PRR-04-2021-0020>
11. Burlakova I., Sheviakov O., Kondes T. et al. Social and Pedagogical Aspects of Occupational Health of Specialists. Pedagogy and Education Management Review (PEMR). 2022. Issue 4(10). P. 38-43. DOI: <https://doi.org/10.36690/2733-2039-2022-4-38>
12. Fix R. L., Powell Z. A. Policing Stress, Burnout, and Mental Health in a Wake of Rapidly Changing Policies. Journal of Police and Criminal Psychology. 2024. Vol. 39(2). P. 370-382. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09671-0>
13. Hartmann S., Weiss M., Newman A., Hoegl M. Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. Applied Psychology: An International Review. 2020. Vol. 69(3). P. 913-959. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
14. Górska M., Burlakova I. The Role of Womens Leadership in Business: Challenges and Prospects. Economics, Finance and Management Review. 2025. Vol. 1(21). P. 116-129. DOI: <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2025-1-116-129>
15. Popovych I., Radul I., Hoian I., Ohnystyi A., Doichyk V., Burlakova I. Athletes Resilience Typology: A Comparative Analysis of Individual and Team Sports. Journal of Physical Education and Sport. 2022. Vol. 22(9). P. 2036-2046. DOI: <https://doi.org/10.7752/jpes.2022.09260>
16. Jasiński A. M., Derbis R. Work Stressors and Intention to Leave the Current Workplace and Profession: The Mediating Role of Negative Affect at Work. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022. Vol. 19(21). Article 13992. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph192113992>