

ВІДПОВІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ТА ТЕХНОЛОГІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ (1990–2025)

Чайка Р. М.

доктор філософії в психології,
доцент кафедри теоретичної та практичної психології
Національного університету «Львівська політехніка»
ORCID ID: 0000-0003-1979-0738

У статті здійснено огляд літератури за 1990–2025 рр., присвячених феномену відповідності працівника та технології в робочому середовищі. Мета дослідження – простежити еволюцію концептуальних підходів, методів вимірювання та емпіричних результатів, а також визначити прогалини для подальших досліджень. До цільової вибірки увійшла 41 рецензована публікація, відібрана шляхом пошуку у Scopus, Web of Science та Google Scholar і доповнена стратегією «сніжного кому».

Аналіз показав чотири ключові типи концептуалізації відповідності працівника та технології: функціонально-інструментальний (відповідність завдання і технології), психологічно-атрибутивний (модель прийняття технології / уніфікована теорія прийняття й використання технології), багатовимірна відповідність працівника та робочого середовища (відповідність «потреби – ресурси» / «вимоги – здатності» / ціннісна конгруентність) та динамічно-диференційований підхід «занадто мало / занадто багато». У вимірюванні домінують короткі самозвітні шкали, тоді як алгоритмічні індекси на базі даних про використання та аналізу природної мови залишаються поодинокими й методологічно неінтегрованими. Синтез антецедентів виявив, що цифрова самоефективність, прозорість та гнучкість інтерфейсу, а також організаційна підтримка істотно підсилюють відчуття відповідності працівника та технології, тоді як технострес і надлишкова складність технології його послаблюють. Наслідки високої відповідності працівника та технології містять зростання продуктивності, задоволення роботою та цифрового добробуту, тоді як невідповідність асоціюється з емоційним виснаженням і наміром звільнитися.

Обмеження огляду пов'язані з цільовим відбором, однобічним (англомовним) корпусом і переважанням кроссекційних опитувань. Запропоновано напрями майбутніх досліджень: стандартизацію термінології та інструментів, довгитюдні та мультиджерельні дизайни, аналіз нових технологічних контекстів (генеративний ШІ, метавесесвіт) і залучення недостатньо представлених популяцій.

Ключові слова: відповідність працівника та технології, відповідність завдання та технології, цифрова трансформація, технострес, цифровий добробут, відповідність людини та робочого середовища.

Chayka R. M. Person-technology fit in contemporary work settings: a literature review (1990–2025)

This paper presents a scoping review of studies published between 1990 and 2025 that examine the phenomenon of person-technology fit within workplace contexts. The review aims to trace the evolution of conceptual approaches, measurement methods, and empirical findings, and to identify gaps for future inquiry. A purposive corpus of 41 peer-reviewed publications was compiled through searches in Scopus, Web of Science, and Google Scholar and augmented via backward- and forward-snowballing.

The analysis reveals four dominant conceptualisations of person-technology fit: (1) a functional-instrumental perspective rooted in task-technology fit; (2) a psychological-attributive perspective grounded in the Technology Acceptance Model and the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology; (3) a multidimensional person-environment perspective that emphasises needs-supplies, demands-abilities, and value congruence; and (4) a dynamic “too-little / too-much” perspective distinguishing undersupply from oversupply of technological functionality. Measurement is still dominated by short self-report scales, whereas algorithmic indices based on usage data and natural-language processing remain rare and methodologically isolated.

Synthesis of antecedents shows that digital self-efficacy, interface transparency and flexibility, and organisational support strengthen perceived fit, whereas technostress and excessive system complexity

weaken it. High person-technology fit is consistently linked to higher performance, job satisfaction, and digital well-being, while misfit is associated with emotional exhaustion and turnover intentions.

The review is limited by its purposive selection, English-language focus, and reliance on cross-sectional surveys. Future research should standardise terminology and instruments, employ longitudinal and multi-source designs, explore emerging technological contexts (e.g., generative AI, the metaverse), and include under-represented populations.

Keywords: *person-technology fit; task-technology fit; digital transformation; technostress; digital well-being; person-environment fit.*

Вступ. Цифрова трансформація останніх трьох десятиліть докорінно змінила структуру праці, організаційні процеси та вимоги до компетенцій працівників. Масове впровадження хмарних обчислень, мобільних і колаборативних платформ, а нині – генеративного ШІ та автоматизованих агентів – поставили перед організаціями завдання швидко узгоджувати людські можливості з функціоналом нових інструментів [25]. У гібридних і дистанційних моделях роботи саме взаємодія людини з технологією визначає продуктивність, адаптивність і добробут персоналу.

Теоретичною відправною точкою досліджень відповідності працівника та технології (person-technology fit, далі – PTF) було «завдання – технологія – відповідність» (Task-Technology Fit, TTF) [10], що підкреслювало узгодження характеристик системи з вимогами завдання. Однак із переходом до індивідуалізованих цифрових робочих місць акцент змістився на PTF – узгодження особистісних рис, навичок і очікувань працівника з властивостями технології [19]. Подальші емпіричні роботи показали, що висока PTF підсилює прийняття інновацій, задоволення роботою та кар’єрний розвиток, тоді як її нестача асоціюється з високим рівнем техностресу й втомою [6; 21].

Нині швидкість змін у цифрових інструментах випереджає темпи організаційного навчання, що загострює проблему підтримання динамічної відповідності людини й технології. Поява генеративного ШІ, когнітивних ботів і платформ «без коду» створює ситуації, де традиційні моделі (модель прийняття технології / уніфікована теорія прийняття й використання технології) уже не повністю пояснюють поведінку користувачів [8]. Це підкреслює потребу комплексного огляду, який би відстежив еволюцію концептів, інструментів вимірювання та емпіричних результатів PTF у період 1990–2025 рр., а також окреслив прогалини для подальших досліджень.

Попри стрімке зростання інтересу до PTF, у літературі панує термінологічна й методологічна строкатість. Дослідники послуговуються різними ярликами: відповідність завдання та технології (task-technology fit) [10], відповідність користувача інформаційно-комунікативним технологіям (person-ICT fit) [18], цифрова відповідність працівника та робочого середовища (digital person-environment fit) [14] – часто ототожнюючи їх або ж змішуючи акценти з технологічних характеристик на індивідуальні риси користувачів. У підсумку порівняння результатів між дослідженнями ускладнене через неоднакові концептуальні межі конструкта.

Не менш різномірними є і підходи до вимірювання. Найчастіше використовують короткі самооцінкові шкали, адаптовані з Vocational Fit Scale [7], чи власні 3–7-пунктові інструменти [19]. Поряд з ними з’явилися багаторозмірні опитувальники, що розрізняють «надлишкову» та «дефіцитну» невідповідність [12], а також алгоритмічні індекси, які зіставляють поведінкові користувацькі дані користувача з телеметрією системи [2]. Однак загалом психометричні властивості таких інструментів перевірялися епізодично, часто – лише у вибірках ІТ-фахівців або студентів, що ставить під сумнів їхню узагальнюваність.

Ця фрагментація позбавляє наукову спільноту можливості здійснити кумулятивний аналіз ефектів PTF: різні визначення й показники не відповідають одне одному, унаслідок чого метааналізи чи порівняння між галузями залишаються обмеженими [6]. Крім того, відсутня систематизована мапа того, коли, де й які методи вимірювання застосовувалися, а це унеможливорює відстеження еволюції конструкту впродовж цифрової трансформації робочих місць.

Мета дослідження – здійснити огляд літератури за 1990–2025 рр., щоб узагальнити ево-

люцію концептуалізації, методів вимірювання та емпіричних результатів РТФ у робочому середовищі й виокремити ключові прогалини для подальших досліджень.

Завдання дослідження:

- уточнити й класифікувати наявні визначення РТФ, простеживши їхнє походження від моделей прийняття технології / відповідності завдання-технології до сучасних підходів, що охоплюють цифровий добробут і роботу з генеративним ШІ;
- створити інвентар інструментів вимірювання РТФ (самозвітні шкали, багатовимірні опитувальники, алгоритмічні індекси) та проаналізувати їхні психометричні властивості й сфери застосування;
- синтезувати наявні дані щодо антецедентів, модераторів і наслідків РТФ (продуктивність, задоволення роботою, технострес, кар'єрна успішність), приділивши увагу змінам у часі й галузевим відмінностям;
- сформулювати пріоритетні напрями для майбутніх досліджень і практичних застосувань.

Методи та організація дослідження.

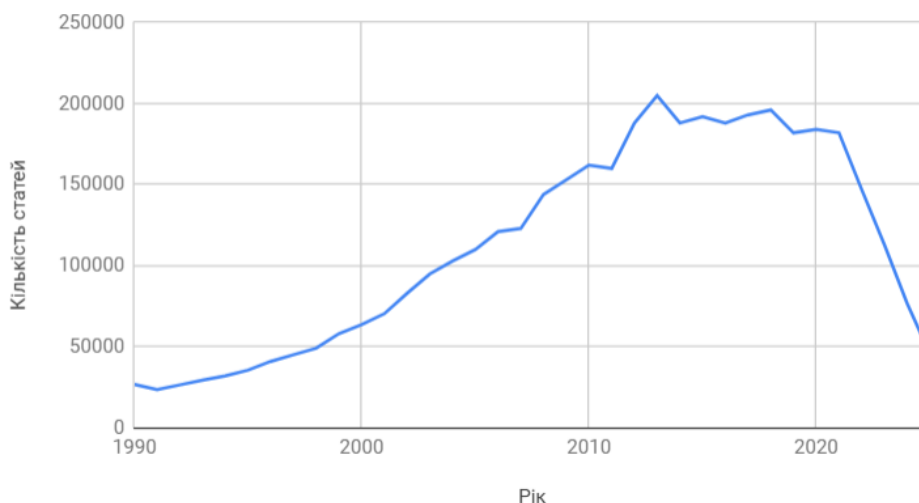
Методологія огляду ґрунтується на підході скопінг-огляду, який дає змогу картографувати основні концепти і лакуни досліджень, не прагнучи до метааналітичної оцінки ефектів [4; 21]. Автор, виступаючи єдиним рецензентом, сформував цільову добірку із 41 праці, що, на його думку, репрезентують найвпливовіші й найновіші роботи про РТФ у робочому середовищі за 1990–2025 рр. Пошук здійсню-

вався у Scopus, Web of Science Core Collection та Google Scholar за комбінаціями ключових слів person – technology fit, task – technology fit, workplace тощо; результати доповнювалися пошуком за списками літератури. До огляду включалися рецензовані англomовні статті та конференційні матеріали з чітким фокусом на РТФ у професійному контексті; виключалися дублікати, тези без повного тексту та роботи поза сферою праці.

Скринінг відбувався у два етапи: спершу за назвою й анотацією, далі за повним текстом. З кожної статті екстрагувалися дані про теоретичне визначення РТФ, інструмент вимірювання, дизайн і вибірку дослідження, а також виявлені антецеденти, модератори та наслідки. Формальної оцінки ризику упередженостей не проводилося, проте для критичної інтерпретації результатів фіксувалися тип дизайну, розмір вибірки й звітність про валідність інструментів.

Результати дослідження. Тренд публікацій. Як видно з рисунка 1, кількість згадок person-technology fit у Google Scholar неухильно зростала від початку 1990-х (≈27 тис. у 1990 р.) до піку у 2013 р. (≈205 тис.). Далі спостерігалось відносне плато 2013–2018 рр. (≈188–196 тис.) і поступове зниження після 2019 р., що, імовірно, пов'язано з лагом індексації та розпо- рошенням термінології (2024 р. – ≈76,8 тис.; 2025 р. – ≈45,8 тис.). У нашій цільовій вибірці із 41 роботи 65 % опубліковано після 2014 р., що узгоджується з фазою «експоненційного інтересу» на графіку.

Кількість згадок в статтях, 1990-2025 рр (Google Scholar)



Географія авторів. Провідними залишаються США ($\approx 40\%$ вибірки), далі – Об'єднане Королівство та Нідерланди ($\approx 15\%$), скандинавські країни ($\approx 10\%$), Азійсько-Тихоокеанський регіон-Індія, Сингапур, Індонезія, Китай ($\approx 20\%$), а також Австралія та багатонаціональні команди ($\approx 15\%$). Помітна поява авторів з Глобального Півдня після 2014 р., що свідчить про географічне розширення поля.

Типи досліджень та методи. Кількісні кроссекційні опитування $\approx 60\%$ (25/41). Більшість використовує адаптовані самооцінкові шкали РТФ або ТТФ. Концептуальні/теоретичні статті й ревію $\approx 20\%$ (8/41), серед яких ключові огляди ТТФ-теорії та РТФ операціоналізації.

Контексти вибірок. Приблизно половина досліджень (49 %) сфокусована на ІТ-фахівцях чи цифрових робітниках, 27 % – на академічному або публічному секторі, 15 % – на споживчому й e-commerce контексті та 9 % – на кросфункціональних «робочих смартмісцях» з генеративним ШІ.

Так, поле характеризується стійким приростом публікацій до середини 2010-х, домінуванням опитувальних кількісних методів й англomовних (переважно західних) авторських колаборацій. Водночас спостерігається поступова диверсифікація як географій, так і дизайнів – із зміщенням до аналітики користувацьких даних та AI-зумовлених сценаріїв, що свідчить про дозрівання та розширення дослідницької програми РТФ.

Концептуалізації РТФ (типи визначень). Огляд виявив чотири провідні підходи до операціоналізації РТФ, які розвивалися еволюційно, але досі співіснують у літературі.

Функціонально-інструментальний підхід. Він бере витоки з моделі ТТФ, де відповідність оцінюється через те, наскільки характеристики системи дають змогу якісно виконувати завдання [10]. У дослідженнях на робочому місці акцент змістився від «завдання – технологія» до «людина – технологія», проте метрична логіка лишилася тією ж: узгодження технічного функціоналу з компетенціями працівника забезпечує продуктивність і прийняття ІТ-інновацій [9].

Психологічно-атрибутивний підхід. Тут РТФ розглядають як суб'єктивне відчуття

«зручності» або гармонії користувача з цифровою системою, подібне до класичної парадигми моделі прийняття технології / уніфікованої теорії прийняття й використання технології [23; 24]. Фокус робиться на когнітивно-афективних процесах – корисність, легкість використання, задоволення, що ведуть до наміру продовжувати користування.

РТФ-розширення (потреби – ресурси / вимоги – здатності / ціннісна конгруентність). Спираючись на теорії «людина – середовище», дослідники трактують РТФ як багатовимірний збіг потреб і можливостей [7]. Такі роботи оцінюють не лише технічну придатність, а й узгодженість цінностей, цілей та стиль взаємодії, що робить концепт релевантним для питань благополуччя й довгострокової кар'єрної адаптації [19; 22].

Динамічно диференційований підхід («мікрофіт / мікромісфіт»). Нещодавно запропонована тривимірна модель розрізняє дефіцитну та надлишкову невідповідність між індивідуальними здібностями й складністю технології, підкреслюючи, що як брак, так і надмір функцій можуть викликати технострес [12]. Подальші дослідження підтверджують, що U-подібна залежність пояснює проблематичне використання ІТ краще, ніж лінійні метрики збігу [14].

Незважаючи на різні акценти – інструментальність, суб'єктивні переживання, екологічний збіг чи динаміку, – усі підходи сходяться на тезі, що РТФ є реляційною характеристикою, яка виникає на перетині властивостей технології та індивідуальних ресурсів користувача. Водночас саме термінологічна строкатість утруднює кумулятивне знання: більшість досліджень залишаються всередині обраної рамки, що робить прямі порівняння результатів обмеженими. Отже, майбутні роботи потребують інтегративних моделей, здатних одночасно враховувати функціональні, психологічні та контекстуальні виміри РТФ, а також їхню змінність упродовж життєвого циклу технології.

Інструменти вимірювання РТФ. У літературі домінують два підходи: 1) короткі самооцінкові опитувальники; 2) алгоритмічні індекси на основі даних використання й аналізу текстів. Базовим опитувальником є шкали

суб'єктивної відповідності [7], які окремо вимірюють потреби – ресурси / вимоги – здатності та відповідність працівника та робочого середовища в робочому контексті. Для стислих вимірювань використовують Perceived Fit Scale [11]. Інструмент Vocational Fit Assessment [13] призначений для професійної реабілітації (зіставлення здібностей працівника та вимог роботи) і не є прямим аналогом організаційних шкал РТФ.

Спеціально під РТФ розроблено семипунктову шкалу Томера й Мішри, що поєднує функціональний комфорт і досвід підтримки користувача [19]; її надійність у вибірках ІТ-фахівців становить $\alpha \approx .88$, а структурна інваріантність підтверджена між двома секторами. Для більш екологічного виміру узгодженості робочого середовища використовують General Environment Fit Scale з трьома вимірами – фізичним, технічним і соціальним [5].

Окрему хвилю сформував динамічний підхід «занадто мало» / «занадто багато» невідповідності, який вимірює, чи є технологія занадто складною або, навпаки, недостатньо функціональною для користувача [12]. Дванадцять пунктів цієї шкали дають надійність $\alpha \approx .87-.92$ та показують U-подібний зв'язок із техностресом. Цільові адаптації ТТФ робляться і для галузевих сервісів, наприклад шестипунктовий інструмент [1] для телемедицини.

Другий напрям – алгоритмічні індекси та підходи орієнтовані на дані. Дослідники застосували рамку ТТФ для адаптації електронного порталу пацієнта: дослідники поєднали спостереження за взаємодією користувачів з оцінюванням відповідності функцій робочим завданням, що дало змогу поліпшити відповідність системи й користувачів. Подібно, модель ML-RIASEC збігу вакансій з резюме зіставляє векторні профілі кандидатів із текстами вакансій і досягає діагностичної точності в прогнозі кар'єрних виборів [16].

Загалом, у галузі досі домінують короткі самозвітні шкали (≈ 60 % емпіричних робіт), здебільшого з $\alpha > .80$, проте рідко перевірені на культурну чи галузеву інваріантність. Алгоритмічні метрики лише починають інтегруватися та ще майже не поєднуються з опитувальниками в одному дослідницькому дизайні.

Отже, подальший поступ вимагатиме комбінованих підходів, які б одночасно враховували суб'єктивні переживання користувачів, об'єктивні поведінкові дані й можливі нелінійні ефекти дефіцитної або надлишкової невідповідності технології.

Антецеденти й модератори РТФ.

Узагальнення 41 роботи показує, що підґрунтям формування РТФ слугує три взаємопов'язані кластери чинників.

Особистісні ресурси. Індивідуальні відмінності (зокрема, комп'ютерна впевненість і риси «Великої п'ятірки») виконують подвійну роль: виступають антецедентами сприйнятливості до техностресорів і модераторами зв'язку «техностресори – наслідки». Інгібітори техностресу та особистісні ресурси послаблюють негативні ефекти, тоді як уразливі профілі їх підсилюють [15; 17]. У вищій освіті технострес здебільшого постає як наслідок мультимісрних невідповідностей «працівник – робоче середовище», тобто конфлікту між вимогами технологій / організації та ресурсами / очікуваннями викладачів [26].

Контекст організації. Наявність навчання та технічної підтримки, культура експериментування і цифрове лідерство істотно посилюють зв'язок між технічними можливостями й відчуттям узгодженості [3; 20]. Політика «принеси власний пристрій», автономність роботи й дистанційний режим є умовними модераторами: за браку стандартів або підтримки вони підвищують ризик дефіцитної чи надлишкової невідповідності [27].

Так, РТФ формується у «трикутнику»: особа $\times$ технологія $\times$ середовище. Кожна сторона може як стимулювати, так і послаблювати відповідність, що пояснює розмаїття емпіричних ефектів.

Наслідки РТФ. Продуктивність та ефективність. Починаючи з оригінальної моделі ТТФ, доведено, що висока відповідність прямо підвищує індивідуальну продуктивність і якість виконання завдань [10] та опосередковано впливає на швидкість цифрових трансформацій у проєктах [12].

Атитуди й поведінка користувачів. У більшості робіт РТФ позитивно корелює із задоволенням роботою, наміром продовжувати використання системи та лояльністю до орга-

нізації [9; 19]. Натомість «розрив відповідності» підсилює намір звільнитися або опір змінам.

Психофізичний добробут. Достатня РТФ знижує технострес, цифрову втому й імовірність інформаційного перевантаження [8]. Навпаки, моделі «занадто мало» / «занадто багато» показують U-подібний зв'язок з емоційним виснаженням: як нестача, так і надлишок функцій погіршують самопочуття [12]. Нові роботи демонструють, що РТФ опосередковує ефект цифрового лідерства на відчуття балансу «робота – життя» та показники цифрового благополуччя [3].

Кар'єрні та організаційні результати. Висока відповідність асоціюється зі швидшим просуванням і вищою кар'єрною задоволеністю в ІТ-професіоналів [19], тоді як алгоритмічні індекси відповідностей між компетенціями й робочими завданнями корелюють із точністю прогнозів кар'єрного успіху на ринку вакансій [16]. На рівні організації кумулятивний РТФ зменшує витрати на впровадження нових ІТ-систем і швидше переводить їх у стадію рутинного використання.

Обмеження огляду. Цей огляд має кілька методичних і змістових обмежень. По-перше, застосовано цільовий відбір 41 публікації, що забезпечує аналітичну глибину, але не гарантує вичерпності; отже, частина релевантних досліджень могла залишитися поза вибіркою [4]. По-друге, один рецензент здійснював пошук, скринінг і кодування, що підвищує ризик суб'єктивних помилок, особливо в оцінці теоретичної релевантності. По-третє, огляд обмежено англомовними джерелами з баз Scopus, WoS і Google Scholar; тому зразок переважно репрезентує західний науковий дискурс. По-четверте, різноманітність дефініцій і методів вимірювання РТФ не дозволила провести метааналітичну статистику; аналіз носив переважно наративний характер. Нарешті, 60 % емпіричних досліджень є кроссекційними опитуваннями, що обмежує можливість робити висновки про причини й не дає можливості побачити, як РТФ змінюється з часом.

Напрями майбутніх досліджень. Систематизація та стандартизація поняття. Потрібні інтегративні моделі, що одно-

часно враховують функціональні, психологічні й контекстуальні виміри РТФ, а також розрізняють дефіцитну і надлишкову невідповідність.

Розширені методи вимірювання. Варто поєднувати валідовані опитувальники з цифровими слідами, телеметрією та алгоритмічними індексами для об'єктивного фіксування зміни fit у реальному часі. Одночасно слід перевіряти міжкультурну й галузеву інваріантність шкал, щоби результати були порівнюваними.

Лонгітюдні та експериментальні дизайни. Лонгітюдні панельні дослідження й польові експерименти допоможуть відстежити динаміку РТФ під час впровадження нових технологій і виявити причинні зв'язки між антецедентами, відповідністю та наслідками.

Недостатньо вивчені популяції та контексти. Слід фокусуватися на гіг-працівниках, старших вікових когортів, працівниках Глобального Півдня та нейрорізноманітних співробітниках, щоб розширити екологічну валідність висновків.

Нова хвиля технологій. Генеративний ШІ, когнітивні агенти, метавсесвіти, носимі пристрої й платформи «без коду» створюють радикально інший технічний ландшафт; потрібні дослідження того, як ці інструменти змінюють логіку формування та проявів РТФ.

Темний бік та інтервенції. Варто вивчати, як РТ-misfit сприяє техностресу, цифровій перевтомі й вигоранню, та тестувати профілактичні інтервенції-навчання цифрового добробуту, гнучку кастомізацію інтерфейсів, програми створення робочого місця.

Багаторівневі моделі. Розгляд РТФ як феномену, що виникає на перетині рівнів «особа – команда – організація», дасть змогу виявити складні модераційні та медіаційні механізми, особливо в гібридних і віртуальних командах.

Реалізація цих напрямів допоможе перейти від фрагментованого накопичення результатів до кумулятивної наукової програми, здатної підтримати ефективні й етичні цифрові трансформації на робочому місці.

Висновки. Метою статті було систематизувати, як у 1990–2025 рр. змінювалися уявлення про РТФ, способи його вимірювання та емпіричні висновки щодо впливу на

робочу діяльність. Проведений скопінг-огляд 41 публікації дає змогу виокремити три ключові тенденції.

По-перше, концептуальна еволюція. Від інструментального узгодження «завдання – технологія» поле перейшло до багатовимірного бачення «людина – технологія – контекст», де важливими стали психологічні переживання, ціннісна конгруентність і динаміка «дефіцит / надлишок» функціоналу. Нині РТФ розглядається як реляційна характеристика, що формується на перетині особистісних ресурсів, властивостей цифрових систем й організаційної підтримки.

По-друге, методологічна диверсифікація. Домінування коротких самооцінкових шкал поступово доповнюють алгоритмічні індекси, побудовані на лог-даних і NLP-аналізі вакансій. Проте стандартизованого «золотого стандарту» поки немає, а більшість шкал не перевірені на міжкультурну інваріантність. Це ускладнює порівняння результатів і стримує метааналітичний синтез.

По-третє, багатовимірні наслідки. Висока відповідність стабільно пов'язана з вищою продуктивністю, задоволенням роботою та нижчим техностресом, тоді як розрив відповідності підсилює емоційне виснаження

і намір залишити організацію. Ці ефекти проявляються як у традиційних ІТ-командах, так і в нових сценаріях генеративного ШІ, підтверджуючи стратегічну вагу РТФ для успішної цифрової трансформації.

Однак огляд виявив низку прогалин: відсутність узгодженої термінології, дефіцит довгітюдних і мультиджерельних досліджень, слабе представництво гіг-працівників і працівників Глобального Півдня, а також недостатній аналіз «темного боку» надлишкових цифрових функцій. Заповнення цих лакун вимагатиме інтегративних моделей, що поєднують психометричні опитувальники з об'єктивними цифровими слідами, і багаторівневих дизайнів, здатних відстежити динаміку відповідності в часі.

Для практики це означає, що організації мають регулярно діагностувати РТФ, калібрувати складність інструментів під компетенції співробітників та інвестувати в цифрове лідерство й навчання. Для науки – що подальший поступ лежить у стандартизації понять і методів, міждисциплінарних колабораціях та дослідженні нових технологічних середовищ, де відповідність людини й технології стає критичною умовою добробуту та ефективності.

Список використаних джерел

1. Ali F., Rasoolimanesh S. M., Sarstedt M., Ringle C. M., Ryu K. An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2018. Т. 30, № 1. С. 514–538.
2. Ali S. B., Romero J., Morrison K., Hafeez B., Ancker J. S. Focus Section Health IT Usability: Applying a Task–Technology Fit Model to Adapt an Electronic Patient Portal for Patient Work. *Applied Clinical Informatics*. 2018. Т. 9, № 1. С. 174–184.
3. Alkhayyal S., Bajaba S. Countering technostress in virtual work environments: The role of work-based learning and digital leadership in enhancing employee well-being. *Acta Psychologica*. 2024. Т. 248. Article ID 104377.
4. Arksey H., O'Malley L. Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*. 2005. Т. 8, № 1. – С. 19–32.
5. Beasley C. R., Jason L. A., Miller S. A. The General Environment Fit Scale: A factor analysis and test of convergent construct validity. *American Journal of Community Psychology*. 2012. Т. 50, № 1. С. 64–76.
6. Bondanini G., Giorgi G., Ariza-Montes A., Vega-Muñoz A., Andreucci-Annunziata P. Technostress dark side of technology in the workplace: A scientometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020. – Т. 17, № 21. Article ID 8013.
7. Cable D. M., DeRue D. S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*. 2002. Т. 87, № 5. С. 875–884.
8. Chakraborty D., Troise C., Bresciani S. Exploring consumer intentions to continue: Integrating task technology fit and social technology fit in generative AI-based shopping platforms. *Technovation*. 2025. Т. 142. Article ID 103189.
9. Dishaw M. T., Strong D. M. Extending the Technology Acceptance Model with task–technology fit constructs. *Information & Management*. 1999. Т. 36, № 1. – С. 9–21.

10. Goodhue D. L., Thompson R. L. Task-technology fit and individual performance. *MIS Quarterly*. 1995. T. 19, № 2. C. 213–236.
11. Hinkle R. K., Choi N. Measuring Person–Environment Fit: A further validation of the perceived fit scale. *International Journal of Selection and Assessment*. 2009. T. 17, № 3. C. 324–328.
12. Howard M. C., Rose J. C. Refining and extending task–technology fit theory: Creation of two task–technology fit scales and empirical clarification of the construct. *Information & Management*. 2019. T. 56, № 6. Article ID 103134.
13. Persch A. C., Gugiu P. C., Onate J. A., Cleary D. S. Development and psychometric evaluation of the Vocational Fit Assessment (VFA). *The American Journal of Occupational Therapy*. 2015. T. 69, № 6.
14. Pirkkalainen H., Tarafdar M., Salo M., Makkonen M. Proximal and distal antecedents of problematic information technology use in organizations. *Internet Research*. 2022. T. 32, № 7. C. 139–168.
15. Ragu-Nathan T. S., Tarafdar M., Ragu-Nathan B. S., Tu Q. The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation // *Information Systems Research*. 2008. T. 19, № 4. C. 417–433.
16. Song Q. C., Shin H. J., Tang C., Hanna A., Behrend T. Investigating machine learning’s capacity to enhance the prediction of career choices. *Personnel Psychology*. 2024. T. 77, № 2. C. 295–319.
17. Srivastava S. C., Chandra S., Shirish A. Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*. 2015. T. 25, № 4. C. 355–401.
18. Suryani W. D., Sumiyana S. Task-technology fit and person-job fit: A beauty contest to improve the success of information systems. *Journal of Indonesian Economy and Business*. 2014. T. 29, № 2. C. 9117.
19. Tomer G., Mishra S. K. Exploring person technology fit and its impact on work outcomes among IT professionals. *Academy of Management Proceedings*. 2015. T. 2015, № 1. Article ID 15957.
20. Trenerry B., Chng S., Wang Y., Suhaila Z. S., Lim S. S., Lu H. Y., Oh P. H. Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in Psychology*. 2021. T. 12. Article ID 620766.
21. Tricco A. C., Lillie E., Zarin W., O’Brien K. K., Colquhoun H., Levac D., ... Straus S. E. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*. 2018. T. 169, № 7. C. 467–473.
22. Van Woerkom M., Bauwens R., Gürbüz S., Brouwers E. Enhancing person-job fit: Who needs a strengths-based leader to fit their job? *Journal of Vocational Behavior*. 2024. T. 154. Article ID 104044.
23. Venkatesh V., Davis F. D. A theoretical extension of the Technology Acceptance Model: Four longitudinal field studies. *Management Science*. 2000. T. 46, № 2. C. 186–204.
24. Venkatesh V., Thong J. Y., Xu X. Consumer acceptance and use of information technology: Extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS Quarterly*. 2012. T. 36, № 1. C. 157–178.
25. Vial G. Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Managing Digital Transformation*. 2021. C. 13–66.
26. Wang X., Li B. Technostress among university teachers in higher education: A study using multidimensional person–environment misfit theory. *Frontiers in Psychology*. 2019. T. 10. Article ID 1791.
27. Yen D. C., Wu C. S., Cheng F. F., Huang Y. W. Determinants of users’ intention to adopt wireless technology: An empirical study by integrating TTF with TAM. *Computers in Human Behavior*. 2010. T. 26, № 5. C. 906–915.

References

1. Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International journal of contemporary hospitality management*, 30 (1), 514–538.
2. Ali, S. B., Romero, J., Morrison, K., Hafeez, B., & Ancker, J. S. (2018). Focus section health IT usability: applying a task-technology fit model to adapt an electronic patient portal for patient work. *Applied Clinical Informatics*, 9 (01), 174–184.
3. Alkhayyal, S., & Bajaba, S. (2024). Countering technostress in virtual work environments: The role of work-based learning and digital leadership in enhancing employee well-being. *Acta psychologica*, 248, 104377.
4. Arksey, H., & O’malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International journal of social research methodology*, 8 (1), 19–32.
5. Beasley, C. R., Jason, L. A., & Miller, S. A. (2012). The general environment fit scale: A factor analysis and test of convergent construct validity. *American journal of community psychology*, 50 (1), 64–76.

6. Bondanini, G., Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., & Andreucci-Annunziata, P. (2020). Technostress dark side of technology in the workplace: A scientometric analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17 (21), 8013.
7. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87 (5), 875.
8. Chakraborty, D., Troise, C., & Bresciani, S. (2025). Exploring consumer intentions to continue: Integrating task technology fit and social technology fit in generative AI based shopping platforms. *Technovation*, 142, 103189.
9. Dishaw, M. T., & Strong, D. M. (1999). Extending the technology acceptance model with task–technology fit constructs. *Information & management*, 36(1), 9–21.
10. Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS quarterly*, 213–236.
11. Hinkle, R. K., & Choi, N. (2009). Measuring Person–Environment Fit: A further validation of the perceived fit scale. *International journal of Selection and Assessment*, 17 (3), 324–328.
12. Howard, M. C., & Rose, J. C. (2019). Refining and extending task–technology fit theory: Creation of two task–technology fit scales and empirical clarification of the construct. *Information & Management*, 56 (6), 103134.
13. Persch, A. C., Gugiu, P. C., Onate, J. A., & Cleary, D. S. (2015). Development and psychometric evaluation of the Vocational Fit Assessment (VFA). *The American Journal of Occupational Therapy*, 69 (6)
14. Pirkkalainen, H., Tarafdar, M., Salo, M., & Makkonen, M. (2022). Proximal and distal antecedents of problematic information technology use in organizations. *Internet Research*, 32 (7), 139–168.
15. Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information systems research*, 19 (4), 417–433.
16. Song, Q. C., Shin, H. J., Tang, C., Hanna, A., & Behrend, T. (2024). Investigating machine learning's capacity to enhance the prediction of career choices. *Personnel Psychology*, 77(2), 295–319.
17. Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25 (4), 355–401.
18. Suryani, W. D., & Sumiyana, S. (2014). Task-technology fit and person-job fit: a beauty contest to improve the success of information systems. *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)*, 29 (2), 99–117.
19. Tomer, G., & Mishra, S. K. (2015). Exploring person technology fit and its impact on work outcomes among IT professionals. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2015, No. 1, P. 15957). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
20. Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H. Y., & Oh, P. H. (2021). Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in psychology*, 12, 620766.
21. Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., ... & Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. *Annals of internal medicine*, 169 (7), 467–473.
22. van Woerkom, M., Bauwens, R., Gürbüz, S., & Brouwers, E. (2024). Enhancing person-job fit: who needs a strengths-based leader to fit their job?. *Journal of Vocational Behavior*, 154, 104044.
23. Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management science*, 46 (2), 186–204.
24. Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS quarterly*, 157–178.
25. Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Managing digital transformation*, 13–66.
26. Wang, X., & Li, B. (2019). Technostress among university teachers in higher education: A study using multidimensional person-environment misfit theory. *Frontiers in psychology*, 10, 1791.
27. Yen, D. C., Wu, C. S., Cheng, F. F., & Huang, Y. W. (2010). Determinants of users' intention to adopt wireless technology: An empirical study by integrating TTF with TAM. *Computers in Human Behavior*, 26 (5), 906–915.

Надійшла 11.08.2025

Прийнята 02.09.2025

Опублікована 15.10.2025