

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ЗВ'ЯЗОК ДИСТАНЦІЙНОГО ФОРМАТУ РОБОТИ
З ПАРАМЕТРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ**

**Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»**

Виконала: здобувачка 2 курсу 07-231М групи
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми «Психологія»
Людмила СВАТУХА

Керівник: к.психол. н., доцент Руслана БІЛОУС
Рецензент: к.психол. н., доцент
Тетяна БОРОЗЕНЦЕВА

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРИ ДИСТАНЦІЙНОМУ ФОРМАТІ РОБОТИ.....	8
1.1 Загальна характеристика психологічного здоров'я в сучасній психології.....	8
1.2 Особливості організації умов та психологічні виклики віддаленого режиму роботи.....	16
1.3 Вплив дистанційного формату роботи на психологічне здоров'я	20
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ДИСТАНЦІЙНОГО ФОРМАТУ РОБОТИ З ПАРАМЕТРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ	25
2.1 Методологія дослідження, характеристика вибірки та опис методик	25
2.2 Аналіз одержаних результатів дослідження	27
2.3 Профілактика професійного стресу й емоційного вигорання працівників у дистанційному форматі	38
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	46
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ	56

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний світ переживає глобальні зміни в організації праці. Поширення дистанційного формату роботи та зайнятості населення, пришвидшене пандемією COVID-19, стало невід’ємною частиною трудової діяльності в багатьох галузях. З одного боку, дистанційна праця забезпечує гнучкість, економію часу та ресурсів, з іншого – створює нові виклики для психологічного здоров’я особистості. У таких умовах особливої актуальності набуває проблема вивчення зв’язку між дистанційною формою праці та станом психологічного здоров’я працівників.

Психологічне здоров’я – це багатогранне явище, що має вирішальне значення для адаптації, ефективної самореалізації та загального добробуту особистості. У контексті сучасних викликів – воєнного стану, соціальної нестабільності, інформаційного перенасичення – вивчення структури та показників психологічного здоров’я стає особливо актуальним як у теоретичному, так і в прикладному аспектах.

Актуальність теми зростає в умовах війни в Україні, що спричинила масовий перехід працівників на дистанційну або гібридну форму зайнятості. Безпекові міркування, зруйнована інфраструктура, внутрішнє та зовнішнє переміщення громадян, перебої зі світлом і зв’язком, а також психологічне напруження створюють нові виклики для ефективної організації праці та збереження психологічного благополуччя. Дистанційна робота для багатьох українців стала не вибором, а вимушеною необхідністю. У таких умовах зростає важливість збереження психічної стійкості, емоційного ресурсу, балансу між професійною діяльністю та особистим життям.

У вітчизняних дослідженнях проблемі психологічного та психічного здоров’я присвячено наукові розвідки багатьох учених (Н. Водоп’янова, В. Войтенко, І. Гурвич, І. Коцан, М. Мушкевич та інші). Значну увагу цій тематиці приділено в працях зарубіжних психологів і психіатрів А. Адлера,

А. Асаджіолі, С. Грофа, А. Елліса, Е. Еріксона, А. Маслоу, К. Роджерса, В. Франкла, З. Фрейда, Е. Фрома, К. Хорні, К. Юнга та інших.

Серед вітчизняних дослідників, хто цікавився дослідженням проблем, пов'язаних з різними аспектами психологічного здоров'я особистості, можна назвати таких вчених, як: І. Богданова, С. Бойчук, І. Гривнак, І. Єрмаков, М. Казанжи, С. Калашнікова, Л. Карамушка, Н. Каргіна, А. Кічук, Л. Коломієць, С. Лукомська, Н. Павлик, О. Сорока, Л. Сохань, Л. Царенко, А. Цьось, Г. Чайка, О. Чебікін, Н. Юр'єва, І. Ющенко, В. Ямницький та інші.

Питання впливу дистанційного формату роботи на психологічне здоров'я особистості активно досліджується в українській і зарубіжній науковій спільноті, де підкреслюється, що дистанційна робота може як посилювати ризики психологічних порушень (тривожність, вигорання, соціальна ізоляція), так і бути ресурсом для збереження психічного здоров'я – за умов адекватної саморегуляції, соціальної підтримки та сприятливого середовища. Цей багатогранний характер впливу й зумовлює потребу в подальшому дослідженні, зокрема в українських реаліях війни та соціальної нестабільності.

Підвищений рівень стресу, тривожності, емоційного вигорання серед працівників, які працюють віддалено в умовах воєнного часу, потребує глибшого аналізу, вивчення механізмів адаптації та розробки практичних рекомендацій для підтримки їхнього психологічного здоров'я. Саме тому обрана тема дослідження є не лише актуальною, а й соціально значущою та практично орієнтованою.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційне дослідження виконано в межах теми науково-дослідної роботи кафедри психології «Становлення та розвиток особистості в умовах соціальних трансформацій» (державний реєстраційний номер 0125U001891) Херсонського державного університету.

Мета роботи – теоретично та емпірично визначити зв'язок між дистанційним форматом роботи й параметрами психологічного здоров'я

особистості та розробити рекомендації щодо підтримки особистості в умовах віддаленої роботи.

Для досягнення мети окреслено наступні **завдання**:

- 1) обґрунтувати теоретичні засади дослідження психологічного здоров'я при дистанційному форматі роботи;
- 2) визначити особливості організації умов й психологічні виклики віддаленого режиму роботи, а також вплив дистанційного формату роботи на психологічне здоров'я;
- 3) емпірично дослідити зв'язок між дистанційним форматом роботи й параметрами психологічного здоров'я особистості;
- 4) розробити авторську тренінгову програму для профілактики професійного стресу та емоційного вигорання фахівців під час дистанційного формату роботи.

Об'єкт дослідження: психологічне здоров'я особистості.

Предмет дослідження: зв'язок дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я особистості.

Методи дослідження: 1) теоретичні (аналіз та синтез наукової літератури, систематизація, порівняння, узагальнення); 2) емпіричні (діагностичні методики, спрямовані на дослідження складових психологічного здоров'я особистості; інноваційний опитувальник Н. Павлик, Шкала для визначення рівня тривожності за адаптованим варіантом методики Дж. Тейлора (редакція М. Пейсахова) та методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко); 3) кількісна обробка отриманих даних (статистична обробка даних відбувалась за допомогою програми Excel, графічна інтерпретація отриманих результатів).

Наукова новизна дослідження. Кваліфікаційна робота є інноваційною в контексті поєднання актуальної соціально-психологічної проблематики з емпіричним дослідженням, здійсненим в унікальних для України умовах повномасштабної війни. Наукова новизна полягає в тому, що: вперше здійснено системне дослідження зв'язку між дистанційним форматом праці та

параметрами психологічного здоров'я особистості в умовах тривалого військового конфлікту; виявлено специфічні чинники ризику та психологічні особливості дистанційної праці саме в умовах українського соціокультурного простору воєнного періоду; запропоновано модель психопрофілактики негативних психологічних наслідків дистанційної роботи, адаптовану до українських реалій та умов надзвичайної ситуації; здійснено порівняльний аналіз зарубіжного та вітчизняного досвіду щодо впливу дистанційної роботи на психологічне благополуччя.

Отримані результати можуть слугувати теоретичним підґрунтям для подальших досліджень, а також практичним орієнтиром для психологів, HR-фахівців, роботодавців та організацій, які запроваджують або підтримують дистанційну зайнятість.

Практична значущість дослідження полягає в можливості застосування отриманих результатів для покращення психологічного здоров'я працівників, що працюють дистанційно. В умовах війни в Україні значна частина громадян перейшла на віддалений режим роботи, що викликає підвищене навантаження на психіку, спричинене стресом, ізоляцією, тривожністю, невизначеністю та розмиттям особистісно-професійних меж. Результати дослідження можуть бути використані: у практичній діяльності психологів, які надають підтримку працівникам дистанційного формату; HR-спеціалістами та керівниками організацій при розробці політик ментального здоров'я та формуванні сприятливого дистанційного середовища; у розробці програм профілактики професійного вигорання, адаптованих до умов війни та тривалого стресу; у системі підготовки фахівців (психологів, соціальних працівників, менеджерів), які працюватимуть в умовах гібридного або віддаленого режиму праці.

Запропоновані у дослідженні висновки, модель психопрофілактики та рекомендації можуть бути реалізовані як у державних, так і в комерційних структурах, що забезпечить покращення психоемоційного клімату колективів,

підвищення продуктивності праці та зниження ризиків психологічних порушень серед працівників.

Апробація кваліфікаційної роботи. Дослідження було предметом обговорення й розгляду на засіданнях кафедри психології Херсонського державного університету й під час попереднього захисту кваліфікаційних робіт. Результати дослідження представлено в основі наукової публікації в електронному альманасі «Магістерські студії»: Сватуха Л. Профілактика професійного стресу та емоційного вигорання фахівців, які працюють дистанційно. *Магістерські студії: електронний альманах. 2025. Вип. XXV.* Окрім того, апробація результатів відбулася через підготовку й публікацію статей у фахових журналах: «Дослідження зв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я особистості» *«Габітус» (№ 79, 2025)* та «Вплив дистанційного формату роботи на психологічне здоров'я особистості» у *«Віснику КІБіТ» (т. 53, № 2, 2025).*

Структура роботи. Кваліфікаційна робота містить вступ, три розділи, що об'єднують шість підрозділів, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 85 сторінок. Основну частину роботи викладено на 50 сторінках, містить 4 таблиці та 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРИ ДИСТАНЦІЙНОМУ ФОРМАТІ РОБОТИ

1.1 Загальна характеристика психологічного здоров'я в сучасній психології

Сучасні трансформації у сфері праці, спричинені глобальними викликами (такими як пандемія COVID-19, цифровізація та воєнні дії на території України) призвели до масового переходу значної частини населення на дистанційний або гібридний формати роботи. Гібридна робота – динамічна форма організації праці, за якої працівники частково працюють вдома або в будь-якому іншому місці за межами офісу. Дистанційна робота – віртуальна організація праці, коли працівники працюють будь-де, окрім звичайного офісного простору.

Нові умови зумовили появу нових викликів для психологічного здоров'я працівників, що вимагають теоретичного переосмислення та оновлення наукових підходів. Оновлення теоретичних основ психологічного здоров'я в контексті дистанційної роботи є необхідним як для розвитку психологічної науки, так і для розробки ефективних практичних інтервенцій, які сприятимуть збереженню та підтримці психічного благополуччя працівників у нових умовах.

Психологічне здоров'я є складовою частиною загального здоров'я особистості та визначається як стан внутрішньої гармонії, здатність особистості до ефективної саморегуляції, стійкості до стресів, конструктивної взаємодії із соціальним середовищем. На відміну від фізичного здоров'я, яке фіксується через фізіологічні показники, психологічне здоров'я має суб'єктивний характер і проявляється через емоційний стан, поведінкові реакції, стиль мислення та міжособистісні стосунки.

У сучасній психології та психіатрії розрізняють два поняття «психічне здоров'я» (mental health) та «психологічне здоров'я» (psychological well-being) й використовуються вони у різних контекстах, що зумовлює потребу чіткого їх

розмежування. Різниця між психічним та психологічним здоров'ям є тонкою, але принципово важливою, особливо в контексті сучасної науки та практики. Хоча в буденній мові ці поняття часто ототожнюють, у науковій термінології вони мають різні акценти.

Термін «психологічне здоров'я» запропонований ще в 1991 р. У науковій літературі відтоді побутують думки, що психічне здоров'я стосується окремих психічних процесів, механізмів. Тоді як психологічне здоров'я характеризує особистість людини в цілому [14].

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) психічне здоров'я є станом, при якому людина усвідомлює власні здібності, може протистояти стресам повсякденного життя, працювати продуктивно та робити внесок у суспільство [5].

У клінічній практиці психічне здоров'я зазвичай асоціюється з відсутністю психопатології та є предметом медичного (психіатричного) підходу. Наприклад, І. Шаронова наголошує, що психічне здоров'я є станом душевного благополуччя, який характеризується відсутністю хворобливих психічних проявів і забезпечує адекватну умовам дійсності регуляцію поведінки та діяльності [37].

На думку І. Шаронової, до сфери психічного здоров'я відносять індивідуальні особливості психічних процесів і властивостей людини, наприклад, збудженість, емоційність, чутливість. Психічне життя індивіда складається з потреб, інтересів, мотивів, стимулів, установок, цілей, образів уяви, почуттів тощо. Психічне здоров'я пов'язане з особливостями мислення, характеру, здібностей. Усі складові й чинники психічного здоров'я зумовлюють особливості індивідуальних реакцій на однакові життєві ситуації, вірогідність стресів, афектів [37].

Основні характеристики психічного здоров'я охоплюють нормальне функціонування психіки (сприймання, мислення, пам'ять, емоції), зосереджуються на відсутності психічних розладів, часто використовуються в

медичному, психіатричному контексті, підтверджуються клінічними критеріями, діагностичними шкалами.

Натомість психологічне здоров'я розглядається як більш широка категорія, що охоплює особистісну цілісність, внутрішню гармонію, позитивне світосприйняття, ціннісні орієнтації, самоактуалізацію та здатність до життєвої самореалізації.

Психологічне здоров'я визначають також як стан балансу між різними аспектами особистості людини (Р. Ассаджолі); баланс між потребами індивіда та суспільства, що підтримується завдяки постійним зусиллям (С. Фрайберг); процес життя особистості, у якому збалансовані рефлексивні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові аспекти (М. Гаранін, А. Холмогорова); функція підтримання рівноваги між особистістю та середовищем, адекватної регуляції поведінки й діяльності людини, здатності протистояти життєвим труднощам без негативних наслідків для здоров'я (А. Петровський, М. Ярошевський) [15]. К. Роджерс підкреслював, що психологічне здоров'я є наявністю внутрішньої свободи, здатності до самопізнання й відкритості досвіду.

Ряд дослідників (І. Власенко, І. Канюка, О. Рева, В. Фурман) здійснили спробу визначення показників психологічного здоров'я, виділяючи працездатність; активність; стресостійкість; емоційну стабільність; здатність до адекватного сприйняття навколишнього середовища; критичність; креативність; здатність до концентрації уваги на предметі; здатність до логічної обробки інформації; прагнення до самовираження; інтерес до самого себе; суспільний інтерес; моральність; прагнення до самовизначення; цілеспрямованість; внутрішня відповідальність; оптимізм; почуття гумору; доброзичливість; прийняття навколишнього світу та інших; прийняття самого себе; адекватний рівень домагань; самоповага; адекватну самооцінку; в якості інтегративних показників зазначено зрілість, благополуччя, гармонійність [4].

І. Коцан, Г. Ложкін, М. Мушкевич, виділили такі критерії психологічного здоров'я особистості: усвідомлення відповідальності за своє життя, зокрема за власне здоров'я, самопізнання як аналіз себе, саморозуміння та прийняття себе,

процес внутрішньої інтеграції, уміння жити сьогоденням, свідомість індивідуального буття і, як наслідок, усвідомлено вибудована ієрархія цінностей, здатність до розуміння, слухання та прийняття інших [15].

Основні характеристики психологічного здоров'я (А. Елліс, Н. Павлик, Т. Титаренко, Н. Ярема, та інші): акцент на суб'єктивному благополуччі, емоційній рівновазі, мотивації, сенсі життя; включає ціннісні орієнтації, самооцінку, життєстійкість, резильєнтність; часто вивчається в психології особистості, позитивній психології, педагогічній психології; може зберігатися навіть при наявності незначних психічних розладів – важливо не лише бути «нормальним», а й «жити на повну».

Аналіз наукової літератури доводить, що необхідно розмежовувати сфери психічного та психологічного здоров'я [33]. Так, Г. Малейчук, аналізуючи взаємозв'язки психічного та психологічного здоров'я, зазначає, що психологічне здоров'я є вищим рівнем прояву здоров'я психічного та визначається ціннісно-смісловим змістом розвитку особистості [33].

Основні аспекти психічного здоров'я, визначені ВООЗ: реалізація потенціалу (здатність людини розвивати та використовувати свої здібності та таланти), здатність долати стрес (ефективне управління життєвими труднощами та викликами), продуктивна робота (здатність до роботи та виконання обов'язків), внесок у громаду (участь у житті спільноти та позитивний вплив на неї).

Тому вплив психічного здоров'я на інші сфери життя полягає в наступних аспектах: фізичному здоров'ї (розлади психічного здоров'я можуть впливати на фізичне самопочуття та сприяти розвитку захворювань), соціальних стосунках (психічне здоров'я впливає на здатність встановлювати та підтримувати здорові стосунки з іншими) та поведінці (розлади психічного здоров'я можуть впливати на поведінку та емоційні реакції).

Важливість підтримки психічного здоров'я можна визначити в подоланні бар'єрів, необхідності боротися зі стигматизацією та страхом, пов'язаними з психічними захворюваннями, щоб заохочувати звернення за допомогою; у

профілактиці, розумінні й підтримці психічного здоров'я, що є важливими для запобігання розвитку розладів; а також у своєчасному втручанні, ранньому виявленні та лікуванні розладів психічного здоров'я задля покращення стану людини. ВООЗ та інші організації надають інформацію та ресурси для підтримки психічного здоров'я, зокрема, поради щодо управління стресом, підтримки позитивного мислення та звернення за допомогою до професіоналів.

У праці «Психічне та психологічне здоров'я особистості: поняття, зміст та критерії» вчені Д. Костюк, В. Костюк стверджують, що психологічне здоров'я безумовно пов'язане з психічним здоров'ям, оскільки останнє створює базу для здоров'я психологічного [14]. З іншого ж боку, поняття психологічного та психічного здоров'я слід розмежовувати, так як для кожного з них властивий свій зміст, критерії, умови і механізми їх формування [14].

Психічне здоров'я є основою, медичним базисом функціонування особистості, а психологічне є її внутрішнім змістом, цілісністю і розвитком. Обидва поняття є взаємозалежними: психічна стабільність формує ґрунт для психологічного добробуту, а розвинене психологічне здоров'я може слугувати буфером проти розладів психіки. Обидва поняття є взаємодоповнюючими: психічна стабільність є основою, на якій може розвиватися психологічне благополуччя, а зріле психологічне здоров'я, у свою чергу, підвищує резистентність до психічних порушень.

У зв'язку з тим, що предметом даного дослідження виступає психологічне здоров'я, детальніше зупинимось на розгляді його структури та критеріїв.

У таких країнах, як Сполучені Штати Америки та Великобританія (а також в англомовних публікаціях загалом), термін «mental health» використовується в значенні успішного виконання психічних функцій, що призводить до підвищеної продуктивної діяльності, встановлення та покращення стосунків та взаємин з іншими людьми, здатності успішно адаптуватися до різних змін та вміння успішно долати труднощі.

На основі проведеного аналізу визначено ключові відмінності в науковому обґрунтуванні різниці між психічним та психологічним здоров'ям, що авторами дослідження викладено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Ключові відмінності між психічним та психологічним здоров'ям

<i>Критерій</i>	<i>Психічне здоров'я</i>	<i>Психологічне здоров'я</i>
Орієнтація	Медико-психіатрична	Психолого-педагогічна, гуманістична
Основна мета	Відсутність психічної патології	Повноцінне життя, добробут, самореалізація
Фокус	Нормальне функціонування психіки	Внутрішній світ, емоції, сенс, ресурси
Область застосування	Психіатрія, нейропсихологія	Психологія особистості, соціальна психологія

Як видно з табл. 1.1, основна відмінність полягає в тому, що психічне здоров'я орієнтоване на базові функції психіки та відсутність патології, тоді як психологічне здоров'я зосереджується на якісних характеристиках особистості та її здатності до повноцінного життя.

Визначення психологічного здоров'я в сучасній науці варіюється. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я *психологічне здоров'я* є станом добробуту, в якому індивід реалізує власний потенціал, може протистояти життєвим труднощам, продуктивно працювати та робити внесок у спільноту. ВООЗ визначає психічне здоров'я невіддільною складовою здоров'я загального та наголошує, що воно є базовим правом людини. Ми всі маємо право на психічне здоров'я і піклування про нього. І залежить воно не лише від

самої людини, а й від оточення, спільноти, подій, фінансового становища, системи охорони здоров'я, інфраструктури і навіть клімату [29].

К. Роджерс розглядав психологічне здоров'я як наслідок процесу самоактуалізації, а саме – як відкритість до досвіду, довіру до себе, внутрішню згоду між переживанням і самооцінкою.

Н. Павлик, узагальнюючи висновки різних науковців, окреслює наступне визначення психологічного здоров'я, наголошуючи, що психологічне здоров'я – складне, багаторівневе утворення, що презентує гармонійний тілесно-душевно-духовний стан особистості, основою якого є баланс між внутрішніми процесами (соматичними, емоційними, вольовими, інтелектуальними, соціальними, духовними), між людиною та світом [24].

У монографії Т. Титаренко зазначено, що психологічно здорова людина є цілісною, самореалізованою та саморегульованою. Їй властиві креативність, збалансованість, адаптивність (на індивідуально-психологічному рівні), вона схильна до пошуку нових сенсів, осмислення досвіду та здатна отримувати задоволення від життя (ціннісно-смисловий рівень), схильна також до співробітництва, здатна співпереживати та відчуває відповідальність перед соціумом (соціально-психологічний рівень). Виокремлено індикатори психологічного здоров'я особистості: особистісна цілісність, потреба в самореалізації, здатність до саморегуляції, творчість (креативність) [34].

У сучасній психології існують кілька основних підходів до розуміння сутності психологічного здоров'я: медичний (П. Калью), психодинамічний (А. Адлер, З. Фрейд, К. Юнг), гуманістичний (А. Маслоу, К. Роджерс), когнітивно-поведінковий (С. Рубінштейн), соціокультурний та системно-особистісний підходи (Н. Павлик).

Медичний підхід розглядає психічне здоров'я як відсутність психопатології, тобто психічних розладів. Це вузьке, але важливе тлумачення, що фокусується на клінічному аспекті. Психодинамічний підхід пов'язує психологічне здоров'я з внутрішньою гармонією між свідомим і несвідомим, успішним подоланням внутрішніх конфліктів. Гуманістичний підхід трактує

здоров'я як стан самоактуалізації, внутрішньої свободи, відповідальності за власний вибір. Когнітивно-поведінковий підхід зосереджується на адаптивності мислення й поведінки, емоційній гнучкості, конструктивному реагуванні на виклики середовища. Соціокультурний підхід підкреслює залежність психологічного здоров'я від норм суспільства, культури, економічних і політичних умов життя. Системно-особистісний підхід, розроблений вітчизняними науковцями, підкреслює важливість цілісного бачення особистості, її взаємодії з середовищем, динамічної рівноваги між внутрішнім світом і зовнішніми викликами.

Аналіз сучасних психологічних підходів дав можливість виокремити кілька ключових структурних компонентів психологічного здоров'я: емоційна сфера – передбачає здатність до розпізнавання, прийняття та регуляції власних емоцій; когнітивна сфера – охоплює позитивне мислення, когнітивну гнучкість, критичне ставлення до інформації; мотиваційна сфера – характеризується наявністю цілей, внутрішньої мотивації, прагнення до самореалізації; комунікативна сфера – включає вміння вибудовувати стосунки, довіру, відкритість до інших; вольовий компонент – здатність до саморегуляції, прийняття рішень, стійкість до фрустрації; екзистенційний компонент – усвідомлення сенсу життя, ціннісна орієнтація, здатність до духовного зростання.

Визначено низку параметрів, що відображають рівень психологічного здоров'я: емоційна стабільність (здатність до адекватного реагування на життєві труднощі, контроль над емоціями); самооцінка (впевненість у власній значущості, внутрішня узгодженість); життєстійкість (resilience) (здатність протистояти стресу, зберігати активну життєву позицію); соціальні компетенції (здатність до побудови ефективних міжособистісних взаємин); саморегуляція (уміння управляти поведінкою, емоціями, мотивацією); мотиваційна зрілість (здатність до самореалізації, постановки і досягнення цілей).

Розуміння структури та показників психологічного здоров'я дозволяє розробляти програми психопрофілактики, формувати стратегії підтримки у

кризових ситуаціях, здійснювати ранню діагностику порушень емоційного стану та створювати сприятливі умови для розвитку особистості. У навчальних закладах, організаціях та громадах ці знання можуть бути використані для формування середовища, що сприяє психологічному добробуту та стійкості.

Психологічне здоров'я не тільки базис індивідуального функціонування, а й запорука сталості суспільства. Його структура охоплює когнітивні, емоційні, мотиваційні, соціальні та екзистенційні компоненти, а основні показники вказують на адаптивність, зрілість та ресурсність особистості. Системне вивчення психологічного здоров'я є необхідним етапом для побудови ефективної моделі підтримки як на індивідуальному, так і на соціальному рівні.

Таким чином, психологічне здоров'я – це не лише відсутність патології, а й позитивний ресурс, що дозволяє особистості розвиватися, адаптуватися, долати труднощі та підтримувати добробут у мінливому світі. Його дослідження має міждисциплінарний характер та велике значення для психопрофілактики, соціальної політики й підтримки людського капіталу.

1.2 Особливості організації умов та психологічні виклики віддаленого режиму роботи

Дистанційна зайнятість у XXI столітті перетворилася з виняткової практики окремих галузей на глобальне явище, що охоплює дедалі більшу кількість сфер діяльності. Стрімке поширення віддаленої роботи було зумовлене не лише розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, а й низкою глобальних соціально-економічних і політичних факторів: пандемією COVID-19, збройними конфліктами, міграційними процесами. В Україні дистанційна форма роботи набула особливої ваги у зв'язку з війною, яка зумовила масове внутрішнє переміщення людей, руйнування інфраструктури та необхідність забезпечення безпеки персоналу.

Організація дистанційної зайнятості є багатовимірним процесом, що вимагає поєднання технічних, управлінських та психологічних ресурсів. Вона

відкриває нові можливості для гнучкої праці, але водночас ставить перед працівниками та роботодавцями низку викликів: соціальну ізоляцію, емоційне вигорання, складність балансування між роботою і особистим життям, втрату командної ідентичності.

Успішна адаптація до віддаленої роботи можлива за умови створення належної технічної інфраструктури, формування культури довіри та підтримки, розвитку навичок самоменеджменту, забезпечення доступу до психологічної допомоги, зміцнення корпоративної культури онлайн.

Водночас із перевагами дистанційної зайнятості (гнучкістю, зменшенням транспортних витрат, можливістю поєднувати роботу з особистим життям) вона створює низку організаційних і психологічних викликів. Серед них: потреба у якісному технічному забезпеченні, перебудова систем управління, уникнення соціальної ізоляції, запобігання емоційному вигоранню та збереження психологічного здоров'я працівників.

Організація дистанційної роботи неможлива без сучасних цифрових ресурсів. Якість інтернет-з'єднання, наявність відповідного обладнання (комп'ютерів, навушників, вебкамери), а також програмне забезпечення для комунікації є базовими умовами для ефективної віддаленої праці. В українських реаліях важливим чинником є також наявність автономних джерел електропостачання й мобільного інтернету, що забезпечує сталість роботи під час відключень світла в умовах воєнних дій.

Ергономіка домашнього офісу стає критично важливою. Працівники, які організували робочий простір з урахуванням освітлення, правильного розташування меблів і мінімізації шуму, демонструють вищу продуктивність та менший рівень стресу. В Україні майже 40% співробітників не мають окремого робочого місця вдома, що ускладнює підтримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям.

Важливим організаційним викликом дистанційної зайнятості є розмиття межі між роботою і відпочинком: відсутність чітких часових рамок призводить до хронічної втоми та перевантаження. Практика гнучкого графіка повинна

поєднуватися з чітко визначеними «коридорами доступності», коли працівник виконує завдання й перебуває на зв'язку.

Перехід до дистанційної роботи змінює стиль управління. Якщо традиційні підходи передбачають контроль за процесом, то віддалена робота акцентує увагу на результатах. Ефективність онлайн-команд зростає тоді, коли керівник будує стосунки на довірі, а не на мікроконтролі. Це вимагає розвитку компетентностей самоменеджменту у працівників і адаптації системи оцінювання ефективності. Психологічними викликами дистанційної роботи вважають соціальну ізоляцію, труднощі з балансом між роботою та особистим життям, психологічна напруга та невизначеність, емоційне вигорання, втрата командної ідентичності.

Одним із найчастіше згадуваних наслідків дистанційної праці є дефіцит соціальних контактів. Тривала відсутність неформальної комунікації послаблює відчуття належності до колективу. В українських реаліях ця проблема ускладнюється обмеженими можливостями для офлайн-зустрічей через воєнні дії. У дистанційному форматі працівники частіше стикаються з перевантаженням, оскільки робочі завдання інтегруються у приватний простір. Відсутність «просторової межі» між домом і роботою провокує підвищену тривожність, зниження якості відпочинку та проблеми зі сном. В умовах війни, економічної нестабільності та непередбачуваності майбутнього дистанційна зайнятість посилює відчуття тривоги.

Проблема вигорання стала особливо актуальною для віддалених працівників. Вигорання – це результат хронічного робочого стресу, який не було успішно подолано. Відсутність соціальної підтримки, надмірне використання цифрових технологій та високі вимоги до самодисципліни – чинники, що сприяють цьому явищу.

Онлайн-формат ускладнює формування відчуття командної єдності. У дистанційних колективах частіше виникає «ефект розпорошеної ідентичності», коли працівники менше асоціюють себе з організацією, що може знижувати їхню мотивацію та лояльність. Мінімізація або усунення всіх перерахованих

організаційних та психологічних викликів, що постають перед дистанційним форматом зайнятості населення, є обов'язкове використання адаптаційних механізмів та ресурсів, як-от: самоменеджмент, розвиток цифрових компетентностей, корпоративна культура серед працівників підприємства та їх психологічна підтримка.

Ключовою умовою успішної дистанційної роботи є здатність до самодисципліни, планування й управління часом. Високий рівень автономії підвищує задоволеність роботою, але вимагає розвинених навичок самоконтролю. Дистанційна робота нерозривно пов'язана з використанням онлайн-інструментів, тому працівники мають постійно вдосконалювати цифрові навички. Це стосується не лише технічних умінь, а й цифрової культури спілкування.

Практики психогігієни (майндфулнес, медитація, вправи з релаксації) набувають дедалі більшої популярності у віддалених колективах (навіть 10-15 хвилин щоденних вправ зі зниження стресу сприяють збереженню продуктивності). Підтримка працівників, відкритість комунікації, регулярні «онлайн-кави» та тімбілдінги створюють відчуття єдності й допомагають подолати ефект соціальної ізоляції.

Таким чином, дистанційна зайнятість – це не лише форма організації праці, а й комплексний феномен, що потребує подальшого вивчення та вдосконалення практик збереження психологічного здоров'я працівників.

1.3 Вплив дистанційного формату роботи на психологічне здоров'я

Дистанційна форма праці, що набула масового поширення внаслідок соціально-економічних трансформацій та військових дій на території України, сьогодні стала невід'ємною складовою сучасного ринку праці. Вона відкриває нові можливості для працівників і роботодавців, але водночас створює низку психологічних викликів, які потребують наукового осмислення.

На думку Л. Карамушки психологічне здоров'я є системним утворенням, що поєднує емоційний, когнітивний і поведінковий компоненти особистості, від яких залежить її ефективність у професійній діяльності. Водночас дистанційна зайнятість змінює соціальне середовище людини, способи взаємодії, баланс між роботою і особистим життям, що безпосередньо впливає на психоемоційний стан [12].

А. Борисюк стверджує, що психологічне здоров'я людини – це правильне сприйняття дійсності, адекватне реагування на події, вміння оцінювати свої та чужі вчинки, приймати відповідальні рішення та відстоювати власну думку у конфліктній ситуації та дискусіях, тобто це – вміння, якості, які людина використовує щоденно. Звичайно, ступінь розвитку та вираженість залежно від вроджених особливостей можуть бути різними, велике відхилення від норми спричиняє дискомфорт та впливає на загальне здоров'я людини [2].

В. Хомік наголошує, що психологічне здоров'я залежить від повноти емоційних і поведінкових проявів. Воно проявляється у великому спектрі психологічних станів, широкій гамі емоційних реєстрів і переживанні мотиваційного розмаїття [33].

Важливість дослідження визначається зростанням поширеності дистанційної роботи як сталої форми зайнятості, зростанням кількості випадків професійного стресу та вигорання, необхідністю пошуку нових стратегій профілактики, адаптованих до онлайн-середовища, важливістю підтримки психологічного здоров'я працівників як чинника стабільності та конкурентоздатності організацій.

Основними стрес-факторами дистанційної праці є: відсутність чіткого розмежування робочого та особистого часу; надмірна інтенсивність комунікацій (онлайн-наради, електронна пошта, месенджери); соціальна ізоляція; недостатня підтримка з боку керівництва; технічні проблеми та цифрове перевантаження.

Дистанційна праця може бути як ресурсом для розвитку психологічної стійкості, так і чинником професійного виснаження. В умовах дистанційної праці психологічне здоров'я особистості набуває нових акцентів – зокрема, важливими стають здатність до саморегуляції, управління часом, гнучкість мислення та емоційна стабільність.

Основними психологічними ризиками дистанційної роботи можна назвати соціальну ізоляцію через обмеження неформальної комунікації; розмиття меж між професійною та особистою сферами, що підвищує ризик емоційного вигорання; інформаційне перевантаження через постійне перебування онлайн; зниження рівня мотивації внаслідок відсутності прямої підтримки колег і керівництва. Попри ризики, дистанційна робота має і низку позитивних аспектів: підвищення автономії, зменшення транспортного стресу, можливість кращого планування робочого часу. Ключовими ресурсами психологічного здоров'я є соціальна підтримка, ефективна комунікація в команді, баланс між роботою та відпочинком, а також практики саморегуляції (релаксація, когнітивна реструктуризація).

Дистанційна робота має подвійний ефект для психологічного здоров'я. Успішність адаптації до такого формату залежить від рівня емоційної компетентності, навичок самоменеджменту та організаційної культури підтримки. Ефективними профілактичними заходами, на думку авторів, можна визначити проведення регулярних онлайн-супервізій для віддалених працівників, розвиток цифрової емоційної компетентності, гнучкий менеджмент і підтримку колегіальності в команді. Можна спрогнозувати, що політика психологічного благополуччя в дистанційній роботі підвищує ефективність і лояльність персоналу.

Таким чином, дистанційний формат праці змінює структуру міжособистісних відносин і систему професійної взаємодії, що прямо впливає на психологічне здоров'я працівників. Основними ризиками є емоційне виснаження, соціальна ізоляція, перевантаження інформацією та порушення балансу між роботою і відпочинком. Водночас дистанційна робота може виступати ресурсом саморозвитку за умови сформованих навичок саморегуляції та наявності соціальної підтримки. Профілактика стресу у віддалених працівників має спиратися на системні організаційно-психологічні заходи: гнучку політику управління, розвиток культури емоційного добробуту, впровадження цифрових інструментів психологічної підтримки. Психологічна підтримка працівників у форматі онлайн-консультацій, коучингу або групової супервізії є ключовим чинником збереження психологічного благополуччя в цифровому середовищі.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Психологічне здоров'я є складовою частиною загального здоров'я особистості та визначається як стан внутрішньої гармонії, здатність особистості до ефективної саморегуляції, стійкості до стресів, конструктивної взаємодії із соціальним середовищем. Воно має суб'єктивний характер і проявляється через емоційний стан, поведінкові реакції, стиль мислення та міжособистісні стосунки. Проведений теоретичний аналіз дозволив констатувати, що у сучасній психології та психіатрії розрізняють поняття «психічне здоров'я» (mental health) та «психологічне здоров'я» (psychological well-being). Обидва поняття є взаємодоповнюючими: психічна стабільність є основою, на якій може розвиватися психологічне благополуччя, а зріле психологічне здоров'я, у свою чергу, підвищує резистентність до психічних порушень. Психологічне здоров'я – це не лише відсутність патології, а й позитивний ресурс, що дозволяє особистості розвиватися, адаптуватися, долати труднощі та підтримувати добробут у мінливому світі. Аналіз сучасних психологічних підходів дав можливість виокремити ключові структурні компоненти психологічного здоров'я: емоційну сферу (здатність до розпізнавання, прийняття та регуляції власних емоцій); когнітивну сферу (позитивне мислення, когнітивну гнучкість, критичне ставлення до інформації); мотиваційну сферу (наявність цілей, внутрішньої мотивації, прагнення до самореалізації); комунікативну сферу (вміння вибудовувати стосунки, довіру, відкритість до інших); вольовий та екзистенційний компоненти.

Дистанційна зайнятість у XXI столітті перетворилася з виняткової практики окремих галузей на глобальне явище, що охоплює дедалі більшу кількість сфер діяльності. В Україні дистанційна форма роботи набула особливої ваги у зв'язку з війною, яка зумовила масове внутрішнє переміщення людей, руйнування інфраструктури та необхідність забезпечення безпеки персоналу. Вона відкриває нові можливості для гнучкої праці, але водночас ставить перед працівниками та роботодавцями низку викликів: соціальну

ізоляцію, емоційне вигорання, складність балансування між роботою і особистим життям, втрату командної ідентичності. Таким чином, дистанційна зайнятість – це не лише форма організації праці, а й комплексний феномен, що потребує подальшого вивчення та вдосконалення практик збереження психологічного здоров'я працівників.

Основними стрес-факторами дистанційної праці є: відсутність чіткого розмежування робочого та особистого часу; надмірна інтенсивність комунікацій (онлайн-наради, електронна пошта, месенджери); соціальна ізоляція; недостатня підтримка з боку керівництва; технічні проблеми та цифрове перевантаження. Дистанційна праця може бути як ресурсом для розвитку психологічної стійкості, так і чинником професійного виснаження. В умовах дистанційної праці психологічне здоров'я особистості набуває нових акцентів – зокрема, важливими стають здатність до саморегуляції, управління часом, гнучкість мислення та емоційна стабільність. Попри ризики, дистанційна робота має і низку позитивних аспектів: підвищення автономії, зменшення транспортного стресу, можливість кращого планування робочого часу. Ключовими ресурсами психологічного здоров'я є соціальна підтримка, ефективна комунікація в команді, баланс між роботою та відпочинком, а також практики саморегуляції (релаксація, когнітивна реструктуризація). Профілактика стресу у віддалених працівників має спиратися на системні організаційно-психологічні заходи: гнучку політику управління, розвиток культури емоційного добробуту, впровадження цифрових інструментів психологічної підтримки.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ДИСТАНЦІЙНОГО ФОРМАТУ РОБОТИ З ПАРАМЕТРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ

2.1 Методологія дослідження, характеристика вибірки та опис методик

Для емпіричного дослідження зв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я важливо використати валідні психодіагностичні методики, що вимірюють такі аспекти психологічного здоров'я, як: стан психологічної гармонійності та стан емоційного вигорання.

Для емпіричного визначення зв'язку між дистанційним форматом роботи й параметрами психологічного здоров'я особистості проведено представлене дослідження. Для діагностики показників психологічного здоров'я у тих, хто працює віддалено, було використано комплекс методик: для дослідження стану гармонійності психологічного здоров'я застосовано інноваційний опитувальник Н. Павлик, для визначення рівня тривожності використано шкалу за адаптованим варіантом методики Тейлора (редакція М. Пейсахова), для дослідження емоційного стану працівників у різних сферах діяльності використано методику діагностики емоційного вигорання В. Бойко.

Варто зазначити, що під час проведення прикладного дослідження використовувалось обрані дві методики з метою взаємоперевірки й взаємодоповнення отриманих даних.

Серед методик, використаних в процесі дослідження, інноваційний опитувальник – авторська методика вивчення стану гармонійності психологічного здоров'я особистості (Н. Павлик), що містить шістнадцять пар дихотомічних шкал та дозволяє визначати показники вияву конструктивних і деструктивних ознак психологічного здоров'я у відповідності до кожного його компоненту, а також показники гармонійності (повноцінної сформованості)

кожного з компонентів і загального показника психологічного здоров'я особистості [23].

Шкала для визначення рівня тривожності за адаптованим варіантом методики Тейлора (редакція М. Пейсахова) – це опитувальник для діагностики рівня тривожності, який складається з певного набору запитань, що дозволяють оцінити суб'єктивне відчуття тривоги. Інтерпретація результатів ґрунтується на сумарній кількості балів, отриманих за результатами тестування, та дозволяє визначити один з п'яти рівнів тривожності: низький, середній (з тенденцією до низького або високого) та високий/дуже високий. Шкала складається з низки запитань, відповіді на які дозволяють отримати кількісну оцінку рівня тривожності. За допомогою методики можна дослідити і ситуативну, і стабільну особистісну тривожність респондентів. За допомогою методики можливе вивчення виявів тривожних переживань під час виконання різних видів діяльності, в тому числі виробничих. Особлива увага приділена самооцінці (суб'єктивному сприйняттю особистої тривожності), що дозволяє відобразити її у вигляді особистісної риси. У фахівців, які дистанційно працюють, прослідковується підвищений рівень тривожності, що можна пов'язати з труднощами у професійній кар'єрі та особистісному становленні, а також із складнощами в процесі взаємодії з оточуючими. Методика складеться з 50 запитань, кожне з яких передбачає відповіді «так» або «ні».

Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко – це опитувальник, що дозволяє виявляти та вимірювати дванадцять симптомів емоційного вигорання, розподіляючи їх на три фази: «напруження», «резистенція» та «виснаження». Дослідження за цією методикою дозволяє оцінити загальний синдром емоційного вигорання шляхом підрахунку балів за кожним із симптомів і фаз. Методика аналізує емоційне вигорання через три компоненти, кожен з яких складається з чотирьох симптомів. Компонент «напруження» (перша фаза): переживання психотравмуючих обставин (стресові ситуації на роботі, що викликають негативні емоції), незадоволеність собою (відчуття незадоволення своєю роботою чи професійним ростом), «загнаність у кут»

(відчуття обмеженості можливостей та неможливість змінити ситуацію), тривога і депресія (емоційні стани, пов'язані з роботою, які можуть призводити до поганого сну). Компонент «резистенція» (фаза опору) включає симптоми, що відображають спроби протистояти вигоранню, але які можуть призводити до подальшого виснаження. Компонент «виснаження» (фаза повного виснаження) включає симптоми, що свідчать про крайній ступінь виснаження та втрату професійної ефективності. Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко використовується для дослідження емоційного стану фахівців у різних професійних сферах, допомагаючи виявити професійну деформацію та розробити заходи для запобігання або зменшення наслідків емоційного вигорання.

По завершенню проведення зазначених методик статистична обробка даних відбувалась за допомогою програми Ексел з графічною інтерпретацією отриманих результатів.

2.2 Аналіз одержаних результатів дослідження

Серед безлічі видів психологічних досліджень, що можна застосувати до вивчення зв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я особистості найбільш доцільним виступає емпіричне описове дослідження, в основу якого покладено спостереження, вимірювання та збір фактичних даних. Емпіричне дослідження зв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я особистості відбувалося за наступними етапами:

1) підготовчий етап (листопад 2024 року – травень 2025 року) (розробка програми емпіричного дослідження, обґрунтування вибірки, вибір та розробка психодіагностичного інструментарію, підготовка стимульного матеріалу тощо);

2) психодіагностичний етап (травень-червень 2025 року) передбачав безпосереднє проведення емпіричного дослідження та добір необхідних емпіричних даних;

3) аналітичний етап (липень-вересень 2025 року) дозволив застосувати методи математично-статистичної обробки й інтерпретація одержаних даних.

На першому (підготовчому) етапі емпіричного дослідження відбувалося теоретичне узагальнення проблеми зв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я особистості, проводився підбір психодіагностичного інструментарію, визначалася репрезентативна вибірка.

На початку підготовчого етапу дослідження (листопад 2024 року – березень 2025 рр.), а саме протягом зазначеного часу здійснювався пошук, систематизація й вивчення літературних джерел вітчизняних та закордонних дослідників, проведено теоретичний аналіз проблеми складових параметрів психологічного здоров'я особистості, результати якого й стали основою та підґрунтям емпіричного дослідження.

Протягом квітня 2025 року відбувався відбір конкретних психодіагностичних методик задля проведення емпіричного дослідження взаємозв'язку складових дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я особистості. На цьому етапі дослідження було обрано комплекс психодіагностичних методик, що відповідають предмету, меті й завданням дослідження. До цього комплексу увійшли діагностичні методики, спрямовані на дослідження складових психологічного здоров'я особистості: інноваційний опитувальник Н. Павлик, шкала визначення рівня тривожності за адаптованим варіантом методики Д. Тейлора (редакція М. Пейсахова) та методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко. Під час цього етапу підготовчого дослідження відбувалась підготовка необхідних для емпіричного дослідження матеріалів: бланків, протоколів тощо.

Наприкінці підготовчого етапу дослідження (квітень-травень 2025 року) було сформовано вибірку із 40 осіб віком 25-50 років, з розподілом порівну респондентів жінок (20 осіб) та чоловіків (20 осіб), що дасть змогу в процесі

деяких методик поділити на дві групи за статтю. Вважаємо, що розмір вибірки осіб, які в умовах війни працюють віддалено, цілком виявляється достатнім для досягнення поставленої мети дослідження. Специфіку вибіркової сукупності респондентів за віком та за статтю наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Вибіркова сукупність досліджуваних за віком та статтю

Вік та стать досліджуваних	Кількість досліджуваних
Жінки (вік 25-50 років)	20
Чоловіки (вік 25-50 років)	20

З табл. 2.1 видно, що в дослідженні взаємозв'язку складових дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я особистості взяло участь 50 % чоловіків (20 осіб) та 50 % жінок (20 осіб).

Дослідження (психодіагностичний етап, що тривав у червні-липні 2025 року) передбачало дистанційний формат роботи з досліджуваними, бо визначені респонденти проживають в різних містах України та за кордоном. Загальні інструктивні збори з респондентами було проведено також дистанційно у вигляді відеоконференції в застосунку Zoom, під час яких присутнім було повідомлено про мету та завдання дослідження, детально ознайомлено з інструкціями кожної методики задля запобігання допущенню помилок під час відповідей при заповненні бланків з методиками. Після цього кожен респондент отримав тексти опитувальників та бланки методик. Через специфіку (дистанційний формат) протягом проходження тестування спостереження дослідником за процесом роботи респондентів був неможливий, це підкреслює відсутність втручання дослідником у зміст відповідей досліджуваних.

Збір інформації за допомогою опитувальників, спрямованих на отримання відповідей від учасників дослідження, та опрацювання результатів відповідей респондентів дали змогу дійти наступних результатів.

Результати дослідження стану гармонійності психологічного здоров'я завдяки інноваційному опитувальнику Н. Павлик (під час опрацювання результатів дослідження за цією методикою не було враховано відповіді за розподілом на стать) вказали на те, що 43 % від усіх досліджуваних мають високий рівень психологічного здоров'я; рівень психологічного здоров'я вище за середній у 16 % респондентів; рівень психологічного здоров'я нижче за середній продемонстрували 23 % опитаних, а низький рівень психологічного здоров'я виявився в 18 % (треба зауважити, що це досить високий відсоток) респондентів (рис. 2.1).

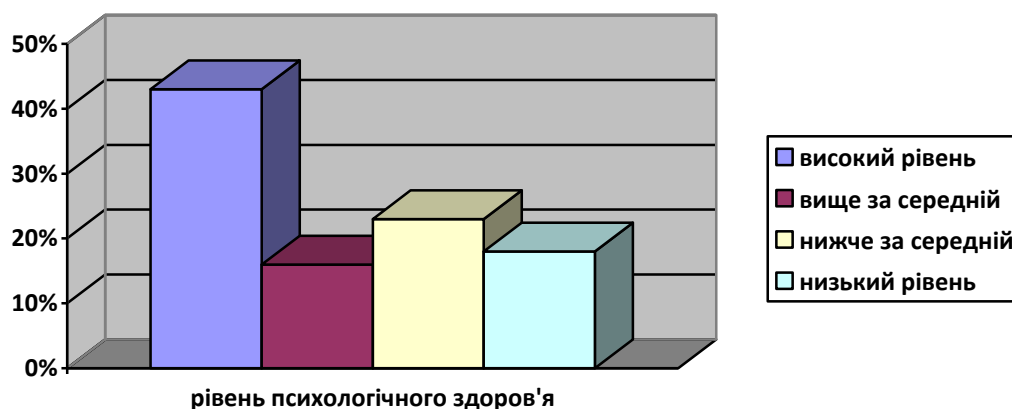


Рис. 2.1 Розподіл рівнів гармонійності психологічного здоров'я

Також результати відповідей респондентів на запитання опитувальника Н. Павлик дали змогу визначити середньостатистичні показники по кожному з компонентів психологічного здоров'я (рис. 2.2).

Як бачимо на рис. 2.2, духовно-смысловий компонент – найбільш розвинений у досліджуваних; психосоматичний та соціально-особистісний компоненти поступаються попередньому компоненту в рейтингу. Що стосується індивідуально-психологічного компонента, який відповідає за емоційно-вольову саморегуляцію поведінки, то результати вказують, що він є найменш розвиненим.

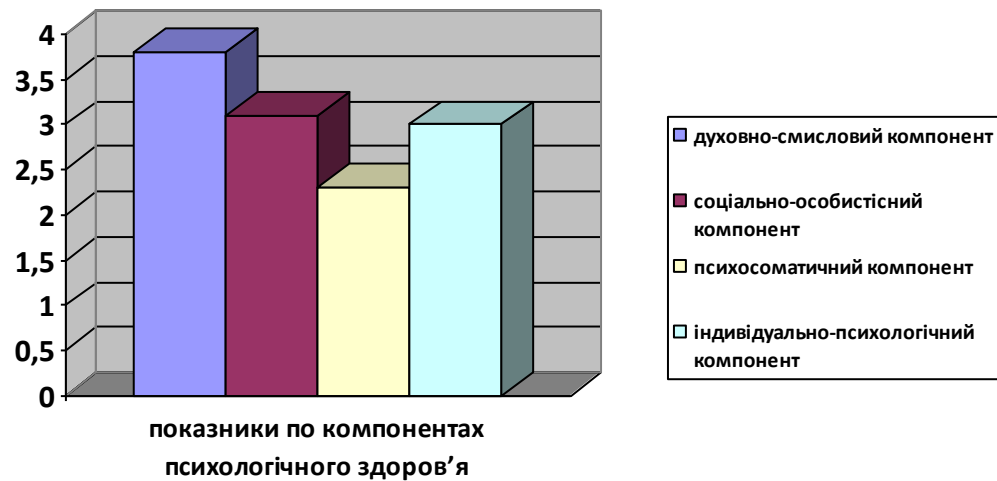


Рис. 2.2 Розподіл середньостатистичних показників по компонентах психологічного здоров'я

Здійснене дослідження вказало на те, що, незважаючи на переважну більшість осіб із високим рівнем психологічного здоров'я, паралельно є й великий відсоток людей (18 %) із значним дефіцитом психологічного здоров'я, що може вважатися передумовою виникнення певних життєвих проблем, пов'язаних з поганим самопочуттям, слабовіллям, соціальною дезадаптацією, емоційним дискомфортом, а це може негативно впливати на ефективність виконання функціональних обов'язків як працівника, який працює в дистанційному режимі. Результати дослідження за методикою «Психологічне здоров'я особистості» дозволяють визначати як ресурсні, так і найбільш проблемні сторони особистісного розвитку, а також такі результати вказують на необхідність розроблення психокорекційних програм задля гармонізації психологічного здоров'я особистості.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що у працівників різних організацій визначено підвищений рівень тривожності в умовах дистанційного режиму роботи. Для дослідження емоційного стану фахівців, працюючих в режимі «онлайн», було використано модифікований варіант шкали тривожності, розроблений Дж. Тейлором і адаптований М. Пейсаховим. Результати опитування за методикою представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Показники рівня тривоги у фахівців під час дистанційного формату роботи (за шкалою тривожності Дж. Тейлора (адаптація М. Пейсахова)

Рівень тривожності	Кількість респондентів	%
Низький рівень	4	10
Рівень нижче середнього	6	15
Середній рівень	8	20
Рівень вище середнього	10	25
Високий рівень	12	30

Аналіз даних табл. 2.2, дозволяє зробити висновок, що у значної частини фахівців під час дистанційного режиму роботи наявний підвищений рівень тривожності. Низький рівень тривожності зафіксовано у 10 % досліджуваних, це свідчить про невелику частку працівників, які не зазнають суттєвого психоемоційного напруження в умовах роботи в режимі онлайн. Тривожність нижче середнього рівня за результатами дослідження виявлена 15 % респондентів. Середній рівень тривожності визначено у 20 %, що є типовим для ситуації пристосування до змінених умов роботи. Рівень тривожності вище середнього зафіксовано у 25 % опитаних, а високий рівень – у 30 %, що свідчить про те, що майже третина вибірки перебуває через дистанційний режим роботи в стані високої емоційної напруги.

У сукупності 55 % респондентів засвідчили рівень тривожності вище середнього, що демонструє актуальність проблеми психологічного дискомфорту фахівців, які працюють дистанційно. Отримані результати наголошують на потребі психологічної підтримки працівників та запровадженні спеціальних програм профілактики тривожних розладів під час зміни виробничого формату.

Для якісного аналізу результатів продемонструємо показники тривожності під час дистанційного режиму роботи у вигляді діаграми (рис. 2.3).

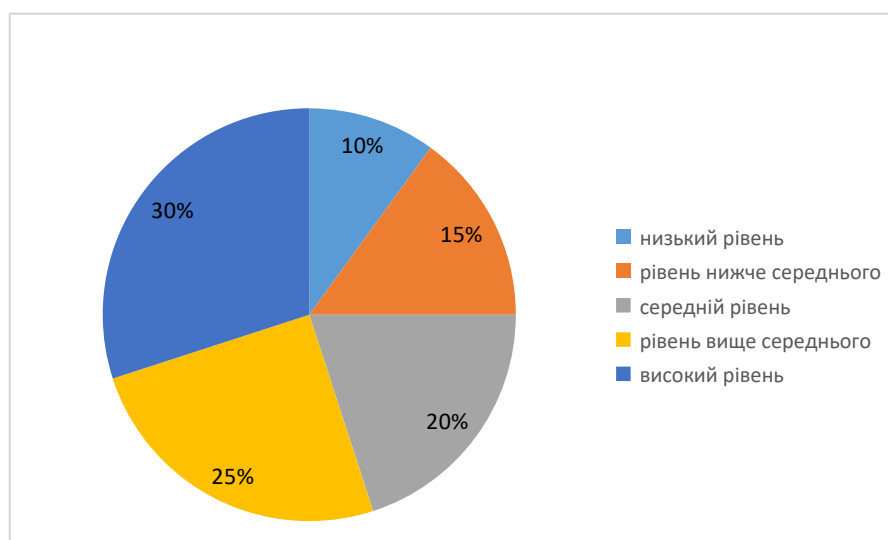
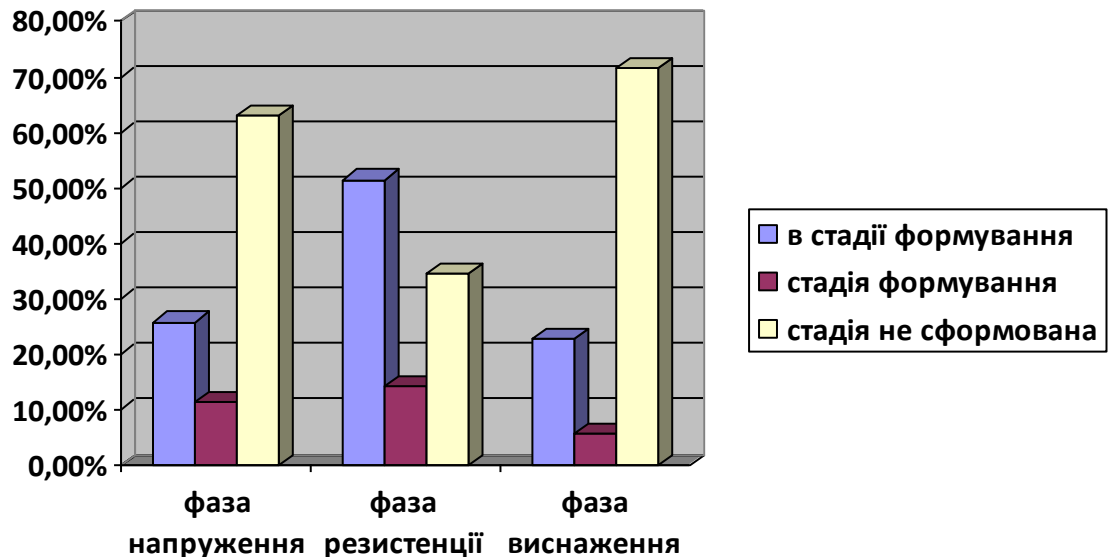


Рис. 2.3 Рівень тривожності у працівників, які працюють в дистанційному режимі

Як показує рис 2.3, отримані результати за допомогою шкали тривожності Дж. Тейлора в адаптації М. Пейсахова демонструють, що лише 10 % респондентів виявляють знижений рівень тривожності. Це підтверджує думку, що незначна частка працівників у дистанційному режимі зберігають емоційну стабільність в окреслених умовах праці. Але 25 % та 30 % опитаних фахівців, а це значна частика від усіх респондентів виявляють тривожність вище середнього рівня. Такі результати вказують на психоемоційне напруження, що може супроводжуватися емоційною нестабільністю, дратівливістю, постійним передчуттям небезпеки, та зниження комунікативної активності з найближчими або родичами. Умови дистанційної роботи можуть підсилювати ці вияви, як результат викликаючи складнощі із зосередженістю, зі сном, а також викликати наступні фізичні симптоми: головний біль, м'язова напруга, хронічна втома.

Групи з низьким чи середнім рівнем тривожності (10 %, 15 % і 20 %) не продемонстрували перебільшеного емоційного напруження: цим працівникам притаманна стабільність емоційного стану, почуття безпеки й відсутність суб'єктивного переживання загрози особистому благополуччю. Сприйняття стресових факторів у цих груп опитаних дистанційних фахівців більш стримане, а тому типовий рівень тривожності для цих груп не досягає граничних значень.

Отримані результати дослідження за методикою діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка дали можливість оцінки особливостей прояву всіх компонентів «емоційного вигорання» у фахівців, які працюють дистанційно (рис. 2.4).



РРис. 2.4 Розподіл рівнів сформованості стадій вигорання

На рисунку рис. 2.4 спостерігається домінування в синдромі «емоційного вигорання» у віддалених працівників компоненту «резистенція», що, на думку автора методики, характеризується виявами неадекватного емоційного реагування, зменшення процесу взаємодії з колегами по роботі, інколи навіть виявляється через припинення виконання професійних обов'язків, постійно зростаючим бажанням побути одному, на самоті, а також розширення економії емоцій тощо. У дистанційно зайнятих працівників (14,2 % респондентів) високий рівень компоненту «резистенція», у 11 % опитаних спостерігається високий рівень розвитку компоненту «напруження», і тільки у 6 % осіб – високий рівень компоненту «виснаження». Можна констатувати, що розвиток професійного вигорання у досліджуваних осіб, фахівців віддаленої зайнятості, виявляється саме через наявність компоненту «резистенція».

У 67 % опитаних – віддалених працівників – синдром емоційного виснаження не сформований, у 24 % – на стадії формування та у 9 % респондентів є сформованим. Це дозволяє зробити висновок про те, що

дистанційний режим роботи може напряму впливати на рівень професійного вигорання, зменшуючи його відсоток через специфіку роботи працівників. Хоча, з плином часу, відсоток тих, хто вже довгий час працює дистанційно, на жаль, через продовження війни в країні, збільшується і термін роботи в дистанційному форматі також збільшується, що може напряму викликати свої наслідки цього, і не завжди позитивні.

Для обробки та інтерпретації емпіричних даних у дослідженні стану гармонійності психологічного здоров'я, рівня тривожності та емоційного вигорання фахівців, які працюють у дистанційному форматі, було застосовано методи математичної статистики, що дали змогу здійснити кількісний аналіз результатів, виявити закономірності, тенденції та співвідношення між показниками.

Метод відсоткових розрахунків (процентний аналіз) використано для визначення кількісного співвідношення респондентів, які мають різні рівні вираженості певних психологічних характеристик (високий, середній, низький тощо). Наприклад, відсотковий аналіз дозволив встановити, що: 43 % досліджуваних мають високий рівень психологічного здоров'я; 30 % респондентів демонструють високий рівень тривожності; 14,2 % опитаних характеризуються високим рівнем компоненту «резистенція» у структурі емоційного вигорання. Такий підхід забезпечив можливість виявлення розподілу вибірки за рівнями вираженості певних феноменів і дозволив порівняти частки осіб у різних категоріях.

Для визначення домінантних і менш виражених компонентів психологічного здоров'я (духовно-смислового, психосоматичного, соціально-особистісного, індивідуально-психологічного) застосовано метод ранжування. Ранжування дало змогу встановити, що найбільш розвиненим є духовно-смисловий компонент, тоді як індивідуально-психологічний посідає найнижчу позицію в структурі психологічного здоров'я досліджуваних.

З метою порівняння частоти виявлення різних рівнів психологічного здоров'я, тривожності та емоційного вигорання між групами респондентів

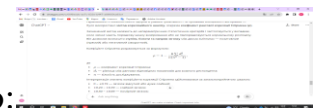
проведено порівняльний аналіз частотних даних. Це дозволило визначити, що понад половина вибірки (55 %) має підвищений рівень тривожності, що вказує на актуальність проблеми емоційного напруження під час дистанційної роботи.

Для узагальнення результатів окремих показників використовувалися описові статистичні параметри, що дозволило визначити узагальнений рівень прояву досліджуваних психологічних характеристик та типові тенденції у вибірці. Для наочності результатів використано побудову стовпчикових діаграм і кругових секторних графіків, які візуально відображують розподіл респондентів за рівнями тривожності, емоційного вигорання та гармонійності психологічного здоров'я.

Застосування методів математичної статистики (відсоткового аналізу, ранжування, описової статистики та порівняльного аналізу) забезпечило кількісну оцінку результатів емпіричного дослідження, дозволило виявити рівень психологічного здоров'я, тривожності та емоційного вигорання серед фахівців дистанційної форми зайнятості, а також визначити основні тенденції та проблемні аспекти їх психологічного стану.

З метою встановлення взаємозв'язку між основними показниками емпіричного дослідження – рівнем гармонійності психологічного здоров'я, рівнем тривожності та проявами емоційного вигорання – було використано метод кореляційного аналізу, зокрема коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ). Зазначений метод дозволяє визначити ступінь тісноти та напрям зв'язку між двома змінними – позитивний (прямий) або негативний (зворотний).

Коефіцієнт Спірмена розраховується за формулою:



$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

де ρ – коефіцієнт кореляції Спірмена; d_i – різниця між рангами відповідних показників для кожного респондента; n – кількість досліджуваних. Інтерпретація значень коефіцієнта кореляції Спірмена здійснювалася за загальноприйнятою шкалою: 0 – $\pm 0,19$ – зв'язок відсутній або дуже слабкий; $\pm 0,20$ – $\pm 0,39$ – слабкий зв'язок; $\pm 0,40$ – $\pm 0,69$ – помірний зв'язок; $\pm 0,70$ – $\pm 0,89$ – тісний зв'язок; $\pm 0,90$ – $\pm 1,00$ – дуже тісний зв'язок.

Представлені коефіцієнти кореляції Спірмена між основними показниками психологічного стану фахівців дистанційної форми роботи можна простежити за даними, внесеними до таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Коефіцієнти кореляції Спірмена між основними показниками психологічного стану фахівців дистанційної форми роботи (n = 40)

<i>Показники, що корелюють між собою</i>	<i>ρ</i>	<i>Напрямок зв'язку</i>	<i>Статистична значущість (p)</i>	<i>Інтерпретація зв'язку</i>
Психологічне здоров'я ↔ Тривожність	-0,62	Зворотний	$p < 0,01$	Помірний негативний зв'язок: зі зростанням тривожності рівень психологічного здоров'я знижується
Психологічне здоров'я ↔ Емоційне вигорання	-0,58	Зворотний	$p < 0,01$	Помірний негативний зв'язок: високі прояви вигорання пов'язані зі зниженням психологічного благополуччя
Тривожність ↔ Емоційне вигорання	+0,71	Прямий	$p < 0,001$	Тісний позитивний зв'язок: зі зростанням рівня тривожності підвищуються прояви емоційного вигорання
Тривожність ↔ Рівень «резистентії» у вигоранні	+0,65	Прямий	$p < 0,01$	Помірний позитивний зв'язок між тривожністю та компонентом «резистентія»
Емоційне вигорання ↔ Психосоматичний компонент здоров'я	-0,43	Зворотний	$p < 0,05$	Помірний негативний зв'язок: підвищене вигорання супроводжується погіршенням психосоматичного стану

Як свідчать наведені результати (табл. 2.3), між основними досліджуваними показниками простежується система статистично значущих взаємозв'язків. Зокрема, виявлено зворотну кореляцію між рівнем тривожності та показниками психологічного здоров'я ($\rho = -0,62$, $p < 0,01$), що свідчить: із підвищенням тривожності знижується рівень гармонійності психологічного функціонування. Водночас між рівнем тривожності та показниками емоційного вигорання зафіксовано позитивний кореляційний зв'язок ($\rho = +0,71$, $p < 0,001$),

що підтверджує взаємозалежність цих феноменів і вказує на наявність психоемоційної напруги у фахівців, які працюють дистанційно.

Отже, результати кореляційного аналізу підтверджують, що психологічне здоров'я працівників є тісно пов'язаним із рівнем тривожності та проявами емоційного вигорання, а дистанційний формат роботи виступає одним із чинників, який може опосередковано впливати на цю взаємозалежність.

Результати дослідження дають підстави для рекомендації адміністраціям організацій, чиї працівники залучені до роботи в дистанційному режимі, заздалегідь продумувати та впроваджувати у організаційний аспект роботу, спрямовану на запобігання підвищення відсотка професійного вигорання у свої працівників. Цьому сприятиме активне застосування у роботі з працівниками організацій профілактичних спеціалізованих програм, спрямованих на запобігання розповсюдженню та поширенню професійного стресу та емоційного вигорання працівників.

2.3 Профілактика професійного стресу й емоційного вигорання працівників у дистанційному форматі та практичні рекомендації щодо технік саморегуляції у віддаленому режимі роботи

Широке впровадження дистанційного формату зайнятості, як однієї з провідних організаційних моделей, завдяки розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та глобальній соціальній трансформації останніх десятиліть питання профілактики стресу та вигорання є особливо нагальним.

Для України, де значна частина працівників адаптується до нових умов у ситуації воєнної невизначеності, сучасні трансформації ринку праці, спричинені глобалізаційними процесами, цифровізацією та наслідками пандемії COVID-19, зумовили активне поширення дистанційного формату роботи. Такий режим має низку переваг (гнучкість, економія часу, можливість поєднання професійної діяльності з особистим життям), проте він водночас

супроводжується зростанням ризиків професійного стресу та емоційного вигорання.

Проблема набуває особливої актуальності у сфері психологічного здоров'я працівників, адже дистанційна зайнятість змінює характер взаємодії в колективі, порушує баланс між роботою та особистим життям і часто призводить до перевантаження. Вітчизняні вчені (Л. Карамушка, Н. Павлик, Т. Титаренко) зазначають, що дистанційний формат роботи потребує нових стратегій саморегуляції, розвитку навичок цифрової грамотності та соціальної підтримки.

Робота у віддаленому режимі стала не лише вимушеним рішенням, а й новою нормою організації трудової діяльності у багатьох сферах. Разом з тим дистанційна праця супроводжується низкою психологічних викликів, серед яких: зростання навантаження через постійну онлайн-доступність; порушення балансу між професійним і особистим життям; відчуття соціальної ізоляції та нестачі неформального спілкування; складнощі з емоційною саморегуляцією та підтриманням внутрішньої мотивації; розвиток синдрому емоційного вигорання внаслідок тривалого стресу.

Емоційне вигорання розглядається як один із головних ризиків для психологічного благополуччя працівника та ефективності організації. В умовах дистанційної роботи цей ризик підсилюється через брак чітких робочих кордонів і збільшення цифрового навантаження.

Профілактика професійного вигорання – це багатокomпонентний процес з урахуванням індивідуальних і корпоративних критеріїв. Профілактика вигорання базується на збереженні психоемоційної форми балансу з розвитком стресостійкості й підтримці здорових виробничих умов [30]. Аналіз напрацювань дослідників з цієї проблеми, дає змогу стверджувати про важливість організації тайм-менеджменту як індивідуальної стратегії профілактики [8]. Одним із чинників професійного вигорання дослідники називають ефективне управління власним та робочим часом, тому можна стверджувати про те, що запобігати перенавантаженню завдань, як стресовим

фактором, або зниженню рівня стресу, як чинником вигорання працівників, становить тайм-менеджмент. Здатність правильно розподіляти час дозволяє знизити емоційне виснаження, оскільки працівники встигають виділити час на відпочинок, що є важливим елементом самозбереження [6].

Для України проблема профілактики стресу та вигорання є особливо значущою, оскільки значна частина робочої сили вимушено перейшла на дистанційний формат в умовах воєнного стану та кризових соціально-економічних обставин. Це зумовлює потребу в розробці системних профілактичних заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я та підвищення стійкості працівників.

Профілактика професійного стресу та вигорання у дистанційному форматі повинна ґрунтуватися на таких підходах: біопсихосоціальна модель (врахування фізичних, психологічних та соціальних аспектів здоров'я); особистісно-орієнтований підхід (розвиток індивідуальних стратегій саморегуляції та емоційної компетентності); організаційний підхід (створення безпечного та підтримувального робочого онлайн-середовища).

Проблема професійного стресу та емоційного вигорання в умовах дистанційної роботи набуває особливої актуальності у зв'язку з високим рівнем цифрового навантаження, розмиттям меж між роботою та особистим життям, а також ізоляцією працівників від живої міжособистісної взаємодії. Профілактика в цьому контексті має бути багаторівневою і поєднувати індивідуальні, організаційні та соціально-психологічні заходи.

Розглянемо індивідуальний рівень, метою якого є формування у працівника навичок саморегуляції, стресостійкості та ефективного управління власними ресурсами. Основні напрями: техніки саморегуляції: дихальні вправи, мікроперерви, аутотренінг, майндфулнес-практики, релаксаційні методики; організація робочого часу: використання методик тайм-менеджменту (SMART-планування); цифрова гігієна (регламент використання електронних засобів, обмеження часу в соцмережах); баланс «робота – життя»: свідоме встановлення меж між професійною діяльністю і особистим простором,

дотримання режиму відпочинку, виділення окремого простору для роботи вдома, планування відпочинку; психологічна грамотність: участь у тренінгах з емоційного інтелекту, управління стресом, розвитку резилієнтності; психоедукація: навчання технікам стрес-менеджменту та емоційного самоконтролю.

На організаційному рівні рекомендовано дотримання наступних вимог: встановлення чітких правил взаємодії та часових меж комунікації; гнучкий графік роботи, орієнтований на результат, а не на часові затрати; психологічна підтримка працівників: онлайн-консультації, тренінги, групи підтримки; формування корпоративної культури довіри й емпатії; регулярні неформальні зустрічі онлайн («кава-паузи»), що сприяють зниженню відчуття ізольованості.

Дистанційний формат роботи, попри свої переваги, створює додаткові ризики для психологічного здоров'я працівників. Профілактика професійного стресу та емоційного вигорання вимагає комплексного підходу, що включає як індивідуальні техніки саморегуляції, так і організаційні стратегії створення психологічно безпечного робочого середовища. Ефективність профілактики залежить від активної взаємодії працівника й роботодавця, поєднання особистісних ресурсів та соціальної підтримки. Це дозволяє зберігати високу продуктивність, мотивацію та емоційне благополуччя персоналу.

Індивідуальні стратегії саморегуляції (майндфулнес-практики, релаксаційні техніки, управління часом) довели свою високу ефективність у зниженні рівня стресу та збереженні особистісних ресурсів. Працівники, які володіють навичками стрес-менеджменту, демонструють вищу продуктивність і стійкість до професійного вигорання.

Організаційні заходи передбачають чітку регламентацію комунікацій, гнучкий графік, доступ до психологічної підтримки та розвиток культури довіри, що є визначальним чинником профілактики. Дослідження підтверджують, що саме підтримуючий стиль керівництва знижує ризик вигорання у дистанційних працівників.

Соціально-психологічні інтервенції (групи підтримки, онлайн-супервізії, неформальні зустрічі) підвищують рівень залученості та зменшують відчуття ізоляції. Це сприяє збереженню емоційного ресурсу та створює середовище «спільноти практики», де працівники почуваються частиною команди.

Інноваційні рішення – використання цифрових додатків для контролю робочих навантажень і програм корпоративного wellbeing (благополуччя) – довели свою результативність у створенні психологічно безпечного середовища. Їх застосування забезпечує своєчасне попередження ознак перевтоми та вигорання.

Найбільш ефективним є комплексний підхід, що поєднує особистісні зусилля працівника, організаційні стратегії менеджменту та соціально-психологічну підтримку. Такий підхід дозволяє мінімізувати ризики професійного стресу, підвищити задоволеність працею та сформувати довготривалу мотивацію.

Загалом дослідження проблеми профілактики професійного стресу та емоційного вигорання у дистанційному форматі праці є своєчасним і соціально значущим завданням сучасної психології. Ефективність профілактики професійного стресу та вигорання в дистанційній зайнятості полягає у балансі індивідуальних ресурсів, організаційних умов і соціальної підтримки.

Як свідчать результати проведеного дослідження, окремі заходи щодо застосування технік саморегуляції під час віддаленого режиму роботи передбачають організовані практики чи дії з діагностичними, корекційними, розвивальними цілями, спрямовані на збереження психологічного здоров'я працівників у дистанційному режимі роботи. Такі практики можуть бути об'єднані в розроблену авторську тренінгову програму (Додаток Г), що буде спрямована на збереження і розвиток психологічного здоров'я таких працівників. Метою такої програми є створення умов для збереження й розвитку всіх компонентів психологічного здоров'я працівників, які працюють дистанційно. Уся програма займає 12 годин і включає теорію, практику, дискусії та інструменти самопомоги. Кожна вправа має чітку логіку: від

усвідомлення проблеми до практичних інструментів із наступним створенням особистої програми профілактики вигорання.

Важливість і необхідність розробленої авторської тренінгової програми щодо профілактики професійного вигорання працівників, які працюють дистанційно, зумовлена низкою сучасних соціально-психологічних викликів, пов'язаних із трансформацією трудових відносин і зміною умов праці в цифрову епоху.

Перехід до дистанційного формату роботи, який став масовим та залишається поширеним у сучасному суспільстві, супроводжується появою нових психоемоційних навантажень. Працівники стикаються з порушенням балансу між професійним і особистим життям, відчуттям соціальної ізоляції, гіпервідповідальністю, цифровою втомою, постійною доступністю для керівництва. Це створює високий ризик розвитку синдрому професійного вигорання, який негативно впливає не лише на ефективність діяльності, але й на психологічне здоров'я особистості загалом.

Наукові дослідження в галузі організаційної психології, психогігієни праці та соціальної роботи підтверджують, що професійне вигорання працівників дистанційного формату має свої особливості: воно часто приховане, поступово накопичується і не завжди усвідомлюється працівником. Тому традиційні форми психологічної підтримки (індивідуальне консультування, короткі інтервенції) не завжди є достатньо ефективними. Відтак постає потреба у системному тренінговому підході, що спрямований на розвиток навичок саморегуляції, відновлення ресурсів, формування здорових професійних меж і підвищення стресостійкості.

Розроблена тренінгова програма забезпечує цілісний підхід до профілактики вигорання, поєднуючи психоедукаційні, когнітивно-поведінкові та арт-терапевтичні методи; сприяє зниженню рівня емоційного виснаження та формуванню навичок ефективної саморегуляції; створює умови для підвищення задоволеності професійною діяльністю й збереження продуктивності праці; може бути адаптована до різних професійних груп, що

працюють дистанційно (освітняни, ІТ-спеціалісти, соціальні працівники, менеджери тощо).

Упровадження програми у практику корпоративної психологічної підтримки та професійного навчання дозволить підвищити ефективність організаційних стратегій збереження ментального здоров'я персоналу, сформувати культуру психологічного добробуту у дистанційних командах, зменшити економічні втрати підприємств, пов'язані з плинністю кадрів і зниженням продуктивності через вигорання.

Очікуваними результатами від впровадження запропонованої тренінгової програми у роботі з працівниками, які працюють дистанційно, є усвідомлення учасниками власних ризиків стресу та вигорання у дистанційній роботі, оволодіння техніками саморегуляції та емоційного відновлення, уміння застосовувати методи тайм-менеджменту та психологічної гігієни, формування індивідуальних планів профілактики вигорання, підвищення рівня психологічної стійкості та задоволеності роботою.

Розроблена авторська тренінгова програма є актуальним, науково обґрунтованим та практично значущим інструментом психологічної підтримки працівників, які працюють дистанційно. Її впровадження сприятиме не лише профілактиці професійного вигорання, а й розвитку культури турботи про психологічне здоров'я в умовах сучасного цифрового суспільства.

Рекомендації для фахівців, які працюють дистанційно, розроблені з метою інформування про дії, прийоми, засоби для підтримання і розвитку психологічного здоров'я та створення психологічно безпечного робочого онлайн-середовища. Зазначимо необхідність трьох рівнів: організаційного, соціально-психологічного та технічного.

На організаційному рівні рекомендовано дотримуватися чітких правил взаємодії: встановлення робочих годин, регламенту наради (не більше 60 хв); регулярний зворотний зв'язок: конструктивний, підтримуючий, орієнтований на розвиток, а не на покарання; гнучкий графік: можливість поєднувати роботу з сімейними чи особистими потребами. На соціально-психологічному рівні

рекомендовано емпатійне лідерство (керівники демонструють повагу та довіру, визнають емоції працівників); віртуальні «кавові перерви» (неформальні зустрічі команди онлайн для спілкування); культура підтримки (заохочення ділитися труднощами без страху бути осудженим); організація проведення неформальних заходів для відпочинку всіх співробітників організації разом (святкування спільно Днів народження працівників, проведення дозвіллевих заходів разом, тимблдінгові заходи тощо).

На технічному рівні рекомендовано використовувати зручні інструменти онлайн-роботи (застосунки Zoom, Teams тощо) з навчанням співробітників; дотримуватися простоти комунікацій, уникати перевантаження чатами та повідомленнями; «робоча комунікація» має бути прозорою (спільні календарі, таблиці завдань, щоб знизити відчуття хаосу).

Таким чином, поєднання індивідуальної саморегуляції та організаційних практик безпеки створює здорове онлайн-середовище, що запобігає професійному стресу та емоційному вигоранню фахівців, які працюють у дистанційному режимі.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У другому розділі роботи представлено та теоретично обґрунтовано вибір методів і методик для емпіричного дослідження зв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я людини. Використано психодіагностичні методики, що вимірюють аспекти психологічного здоров'я особистості (стани психологічної гармонійності та емоційного вигорання).

Дослідження стану гармонійності психологічного здоров'я людини за опитувальником Н. Павлик дозволило встановити, що 43 % від усіх досліджуваних мають високий рівень психологічного здоров'я; 16 % – вище за середній; 23 % – нижче за середній; 18 % – низький. Значний відсоток низького рівня психологічного здоров'я вказує на виникнення певних життєвих проблем, пов'язаних з поганим самопочуттям, слабкою волею, соціальною дезадаптацією, емоційним дискомфортом дистанційних працівників та на необхідність розроблення психокорекційних програм задля гармонізації їх психологічного здоров'я.

Дослідження за модифікованим варіантом шкали тривожності, розробленої Дж. Тейлором і адаптованої М. Пейсаховим показало, що низький рівень тривожності зафіксовано у 10 % досліджуваних; 15 % респондентів мають тривожність нижче середнього рівня; середній – 20 %; вище середнього – 25 %; високий – у 30 % опитаних. Майже третина вибірки перебуває через дистанційний режим роботи в стані високої емоційної напруги. У сукупності 55 % респондентів засвідчили рівень тривожності вище середнього, що демонструє актуальність проблеми психологічного дискомфорту фахівців, які працюють дистанційно. Отримані результати наголошують на потребі психологічної підтримки працівників та запровадженні спеціальних програм профілактики тривожних розладів під час зміни виробничого формату.

За методикою діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка з'ясовано, що у 67 % віддалених працівників синдром емоційного виснаження не сформований, у 24 % – на стадії формування та у 9 % респондентів є

сформованим. Це дозволяє зробити висновок про те, що дистанційний режим роботи може напряду впливати на рівень професійного вигорання, зменшуючи його відсоток через специфіку роботи працівників. Хоча, з плином часу, відсоток тих, хто вже довгий час працює дистанційно, через продовження війни в країні, збільшується, як і термін роботи в дистанційному форматі.

Застосування методів математичної статистики дозволило визначити основні тенденції та проблемні аспекти психологічного стану дистанційних працівників: із підвищенням тривожності знижується рівень гармонійності психологічного функціонування; між рівнем тривожності та показниками емоційного вигорання зафіксовано позитивний кореляційний зв'язок, який підтверджує взаємозалежність цих феноменів і вказує на наявність психоемоційної напруги у фахівців, які працюють дистанційно. Отже, результати кореляційного аналізу підтверджують, що психологічне здоров'я працівників є тісно пов'язаним із рівнем тривожності та проявами емоційного вигорання, а дистанційний формат роботи виступає одним із чинників, який може опосередковано впливати на цю взаємозалежність.

Для запобігання виникненню професійного стресу та емоційному вигоранню у роботі з працівниками, дистанційно задіяними, розроблено авторську тренінгову програму «Профілактика професійного стресу та емоційного вигорання у дистанційному форматі роботи», що складається з чотирьох модулів: «Усвідомлення стресу та вигорання»; «Управління часом і навантаженням»; «Емоційна регуляція та профілактика вигорання»; «Ресурсність і підтримка». Метою розробленої тренінгової програми визначено формування у працівників здатності до ефективного управління власними ресурсами, зниження рівня професійного стресу, попередження емоційного вигорання та підтримка психологічного здоров'я в умовах дистанційної зайнятості.

ВИСНОВКИ

Проведене у рамках кваліфікаційної роботи дослідження впливу дистанційного формату роботи на параметри психологічного здоров'я особистості дало можливість зробити наступні висновки.

1. Теоретико-методологічний аналіз дозволив з'ясувати, що психологічне здоров'я є складовою частиною загального здоров'я особистості та визначається як стан внутрішньої гармонії, здатність особистості до ефективної саморегуляції, стійкість до стресів, конструктивної взаємодії із соціальним середовищем. Воно має суб'єктивний характер і проявляється через емоційний стан, поведінкові реакції, стиль мислення та міжособистісні стосунки. Виокремлено ключові структурні компоненти психологічного здоров'я: емоційну, когнітивну, мотиваційну сфери; вольовий та екзистенційний компоненти. Розуміння структури та показників психологічного здоров'я дистанційних працівників дозволяє розробляти програми психопрофілактики, формувати стратегії підтримки у кризових ситуаціях, здійснювати ранню діагностику порушень емоційного стану та створювати сприятливі умови для розвитку особистості.

2. В Україні дистанційна форма роботи набула особливої ваги у зв'язку з війною, яка зумовила масове внутрішнє переміщення людей, руйнування інфраструктури та необхідність забезпечення безпеки персоналу. Вона відкриває нові можливості для гнучкої праці, але водночас ставить перед працівниками та роботодавцями низку викликів: соціальну ізоляцію, емоційне вигорання, складність балансування між роботою і особистим життям, втрату командної ідентичності. Основними стрес-факторами дистанційної праці є: відсутність чіткого розмежування робочого та особистого часу; надмірна інтенсивність комунікацій (онлайн-наради, електронна пошта, месенджери); соціальна ізоляція; недостатня підтримка з боку керівництва; технічні проблеми та цифрове перевантаження. В умовах дистанційної праці для психологічного здоров'я особистості важливими стають здатність до саморегуляції, управління

часом, гнучкість мислення та емоційна стабільність. Ключовими ресурсами психологічного здоров'я є соціальна підтримка, ефективна комунікація в команді, баланс між роботою та відпочинком, а також практики саморегуляції (релаксація, когнітивна реструктуризація).

3. Емпіричне дослідження зв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я особистості виявило, що більшість досліджуваних мають високий рівень психологічного здоров'я. Але значний відсоток низького рівня психологічного здоров'я дистанційних працівників вказує на виникнення певних життєвих проблем, пов'язаних із поганим самопочуттям, соціальною дезадаптацією, емоційним дискомфортом. Зафіксований рівень тривожності вище середнього демонструє актуальність проблеми психологічного дискомфорту фахівців, які працюють дистанційно. У більшості дистанційних працівників синдром емоційного виснаження не сформований. Це дозволяє зробити висновок про те, що дистанційний режим роботи може напряму впливати на рівень професійного вигорання, зменшуючи його відсоток через специфіку роботи. У дослідженні зафіксовано, що з підвищенням рівня тривожності знижується рівень гармонійності психологічного функціонування дистанційних працівників. Взаємозв'язок між рівнем тривожності та показниками емоційного вигорання вказує на наявність психоемоційної напруги у фахівців, які працюють дистанційно. Отримані результати наголошують на потребі психологічної підтримки працівників та запровадженні спеціальних програм профілактики тривожних розладів задля гармонізації їх психологічного здоров'я під час зміни виробничого формату.

4. Для запобігання виникненню професійного стресу та емоційному вигоранню у роботі з дистанційними працівниками розроблено авторську тренінгову програму «Профілактика професійного стресу та емоційного вигорання у дистанційному форматі роботи», що складається з чотирьох модулів: «Усвідомлення стресу та вигорання»; «Управління часом і навантаженням»; «Емоційна регуляція та профілактика вигорання»; «Ресурсність і підтримка». Метою розробленої тренінгової програми визначено

формування у працівників здатності до ефективного управління власними ресурсами, зниження рівня професійного стресу, попередження емоційного вигорання та підтримка психологічного здоров'я в умовах дистанційної зайнятості. Очікуваними результатами від впровадження запропонованої тренінгової програми у роботі з працівниками, які працюють віддалено, визначено усвідомлення власних ризиків стресу та вигорання у дистанційній роботі; оволодіння техніками саморегуляції та емоційного відновлення; навчання застосовувати методи тайм-менеджменту та психологічної гігієни; формування індивідуальних планів профілактики вигорання; підвищення рівня психологічної стійкості та задоволеності роботою.

Зроблені висновки дають підстави стверджувати, що: індивідуальні стратегії саморегуляції (тайм-менеджмент, релаксаційні техніки, майндфулнес-практики, фізична активність) є ефективним способом збереження психологічного ресурсу та стійкості до стресу. Організаційні заходи (чітке планування, регламентація робочого часу, підтримуючий стиль керівництва, доступ до психологічних сервісів) значно знижують ризики професійного вигорання. Соціально-психологічна підтримка у вигляді корпоративних груп, онлайн-супервізій та неформальних комунікацій сприяє підвищенню рівня командної згуртованості та зменшує почуття ізоляції. Використання інноваційних цифрових інструментів для моніторингу навантаження та програм корпоративного wellbeing дозволяє своєчасно виявляти ознаки перевтоми й попереджати їх негативний вплив. Найбільш результативним є комплексний підхід, що поєднує особистісні практики, організаційні стратегії та соціальну підтримку, забезпечуючи стійку профілактику стресу та вигорання в умовах віддаленої роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білозерська С. Психічне здоров'я педагога як умова ефективної професійної діяльності. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві*: зб. тез II Всеукр. наук.-практ. конф. / упор. Н. Бамбурак. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2017. С. 33–39.
2. Борисюк А. До проблеми психічного та психологічного здоров'я молоді // *Психологічні науки*: зб. наук. праць. 2014. Т. 2., Вип. 10(91). С. 46–51.
3. Бохонкова Ю., Пліско В. Якість життя та психічне здоров'я особистості. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві*: збірник тез II Всеукр. наук.-практ. конф., Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2017. С. 59–63.
4. Власенко І. Фурман В., Рева О., Канюка І. Психологічне здоров'я студентської молоді. Вінниця : ТВОРИ, 2022. 224 с.
URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/41404/1/Furman_V_Vlasenko_I_Reva_O_Kanuka_I_PSSM_2022_IL.pdf
5. Всесвітня організація охорони здоров'я. Комплексний план заходів у сфері психічного здоров'я на 2013–2030 рр. Копенгаген: Європейське регіональне бюро ВООЗ; 2023.
URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/373791/WHO-EURO-2023-2618-42374-71262-ukr.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
6. Гнускіна Г. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками. *Організаційна психологія. Економічна психологія*: науковий журнал. 2015. № 3. С. 30–37.
7. Завгородня О. Психологічне здоров'я людини: теоретичні аспекти та прикладні аспекти: *монографія*. Київ. ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2008. С.43–50.
8. Іванашко О. Професійна адаптація і професійне вигорання особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова*. 2007. № 19 (43). С. 82–85.

9. Карамушка Л. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2011. Т. 1. Ч. 31–32. С. 272–277.
10. Карамушка Л. Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 1(16). С. 22–33. URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/article/view/46>
11. Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко К. Методики для дослідження «mental health» персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології*. Том I. Випуск 54. – С. 15–22
URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/719062/1/Karamushka_Kredentser.pdf
12. Карамушка Л., Снігур Ю. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. I. Вип. 55. С. 24–30.
13. Корольчук М. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. Київ. Інкос, 2002. 272 с.
14. Костюк В., Костюк Д. Психічне та психологічне здоров'я особистості: поняття, зміст та критерії. *Вісник Національного університету оборони України*, 2019, 50(2), 45–50.
15. Коцан І., Ложкін Г., Мушкевич М. Психологія здоров'я людини. За ред. І. Коцана. Луцьк: РВВ – Вежа. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с. – Електронний ресурс. Режим доступу: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/25834/1/psihologiazdorovia.pdf>
16. Кряж І. Суб'єктивна близькість з природою як чинник психологічного здоров'я особистості. *Психологія і особистість*. 2016. № 1(9). С. 43–52.
17. Максименко С. Особливості прогнозування внутрішніх ліній психічного здоров'я особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 4–14.

- 18.Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. В. Івкін, Л. Карамушка, О. Ковальчук, О. Креденцер, В. Лагодзінська, К. Терещенко; за ред. Л. Карамушки. Київ. *Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 2023. 76 с. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/56142>
- 19.Митник Т. Особливості психічного здоров'я особистості: критерії та показники. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві*: зб. тез II Всеукр. наук.-практ. конф.: упор. Н. Бамбурак. Львів. Львівський державний університет внутрішніх справ, 2017. С. 269–271.
- 20.Міщенко М. Особливості синдрому емоційного вигорання. *Актуальні проблеми психології*. Т. XI. Вип. 6. Кн. II. 2013. С. 103–113.
- 21.Носенко Е. Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»; опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. «Серія педагогіка і психологія»*. 2014. Вип. 20. С. 89–97. URL: https://www.researchgate.net/publication/307872556_OPITUVALNIK_STABILNIST_PSIHICNOGO_ZDOROV'A
- 22.Олійник І. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки»*. 2017. № 1 (13). С. 118–125.
- 23.Павлик Н. Психодіагностичний інструментарій вивчення гармонійного психологічного здоров'я особистості. *Психологічне здоров'я*. Випуск 1 (6). 2021. С. 63–75. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732467/1/.pdf>
- 24.Павлик Н. Структура й критерії психологічного здоров'я. *Психологія і особистість*. 2022. № 1 (21). С. 34–59. URL: <http://psychpersonality.pnpu.edu.ua/article/view/252051>
- 25.Павлик Н. Психологічне здоров'я як передумова конструктивного особистісного розвитку педагога. *Психологічне здоров'я*. 2020. № 2 (5). С. 83–109. URL: <http://maup.com.ua/assets/files/psihologz/2020-2/ph-2020-2.pdf>

- 26.Пасічніченко А. Психологічне здоров'я як умова успішної професійної діяльності педагога. *Інноваційні педагогічні технології в цифровій школі: матеріали II наук.-практ. конф. молодих учених* (14–15 травня 2020 р.). Харків. ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2020. С. 172–174.
- 27.Пахомов І. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: *навчальний посібник*. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с. URL: <https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/B2.pdf>
- 28.Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник тез III Всеукраїнської науково-практичної конференції (19 жовтня 2018 року) / упор. Н. Бамбурак. Львів: ЛьвДУВС, 2018. 448 с. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2305/1/1910_2018.pdf
- 29.Психічний добробут і психічне здоров'я: чи тотожні ці поняття і як вони взаємопов'язані. URL: <https://moz.gov.ua/uk/psihichnij-dobrobut-i-psihichne>
- 30.Руденок А., Данчук Ю., Ромасюкова А. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. Прикладна психологія. Професійна й організаційна психологія*. Том 35 (74) № 5 2024. С.58–62. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/5_2024/11.pdf
- 31.Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.
- 32.Синдром професійного вигорання в сімейній медицині: шляхи діагностики та профілактики. *Практична медицина*. 2008. № 4. С. 13–18.
- 33.Сучасні технології збереження здоров'я учнів у діяльності психологічної служби і психолого-медико-педагогічних консультацій: авт. кол. Т. Жук, О. Зеленько, А. Обухівська та ін.; за ред. А. Обухівської. Київ. УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2016. 218 с. URL: <http://nmcps.sumy.sch.in.ua/Files/downloadcenter.pdf>

- 34.Титаренко Т. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія. *Інститут соціальної та політичної психології*. Кропивницький. Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.
- 35.Хоріна О., Ходієнко Л. Ситуаційні і середовищні чинники професійного вигорання працівників комунальної сфери. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2013. Вип. 32. С. 184–196.
- 36.Чебикін О., Кічук А. Дослідження взаємозв'язку особливостей психоемоційного здоров'я з даними життєдіяльності у молоді. *Наука і освіта*. 2022. № 1. С. 22–29.
- 37.Шаронова І. Психологія здоров'я людини. *Проблеми сучасної психології*. 2013. вип. 20. С. 738–746.
- 38.Ярема Н. Психологічне здоров'я особистості. *Юридична психологія*. 2015. №2. С.106–115.
- 39.Freudenberger H. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. 30. P. 150–165.
- 40.Leamy M., Foye U., Hirrich A. systematic review of measures of the personal recovery orientation of mental health services and staff. *International Journal of Mental Health Systems*. 2023. №17. URL: <https://ijmhs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13033-023-00600-y>
- 41.Lukat J., Margraf J., Lutz R. Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*. 2016. №4(8). URL: <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-016-0111-x>
- 42.Lukat J., Margraf J., Lutz R., W. M. Van der Veld, E. S. Becker. Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*. 2016. №4. URL: <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-016-0111-x>
- 43.Maddi S., Khoshaba D. Hardiness and Mental Health. *Journal of Personality Assessment*. 1994. Vol. 63. №2. P. 265–274.
- 44.Maslach C., Golberg J. Prevention of burnout: New perspectives // *Applied and preventive Psychology*. 1998. Vol. 7. P. 63–74.

ДОДАТКИ

Додаток А

Інноваційний опитувальник «Психологічного здоров'я особистості» (авторська методика вивчення стану гармонійності психологічного здоров'я особистості Н. Павлик)

Інструкція: оцініть за 3-х бальною шкалою ступінь своєї згоди з кожним твердженням:

- 0 – зовсім не згоден,
- 1 – частково згоден (іноді трапляється),
- 2 – цілковито згоден.

Намагайтесь якнайрідше використовувати відповідь «частково згоден».

Текст опитувальника складається зі 160 запитань. Відповіді заносяться у спеціальний бланк для відповідей, представлений в Таблиці.

Текст опитувальника «Психологічне здоров'я особистості»:

1. Для мене дуже важливим є пошук і усвідомлення сенсу життя.
2. Я насолоджуюсь життям і не прагну до вищих матерій (самопізнання, саморозвитку).
3. Я вважаю що обов'язково треба чесно зізнаватися собі у своїх поганих вчинках.
4. Якщо тебе не запитують про твій нечесний вчинок, краще взагалі про це не думати й нікому нічого не говорити.
5. У конфліктах я частіше відчуваю відповідальність й визнаю свою неправоту.
6. Часто в моїх проблемах винуватий не я, а обставини або інші люди, і це мене дратує.
7. В мене є власне цікаве хобі, якому я приділяю багато часу.
8. В мене немає ні хобі, ні творчої діяльності.

9. Перебуваючи в групі людей, я завжди приймаю правила й вимоги, які слід виконувати.

10. Перебуваючи серед багатьох людей я часто відчуваю самотність, самотність, й внутрішню несвободу.

11. Мені приємно піклуватися про інших людей.

12. Я люблю в усьому бути першим.

13. Більшість людей – симпатичні й гарні люди.

14. Буває що я відчуваю ненависть та неконтрольовану лють до людини.

15. Я впевнений, що все, що відбувається, веде до кращого життя.

16. Мене нерідко залишає надія на успіх моєї справи.

17. Мене можна назвати гнучкою й поступливою людиною.

18. Ні, я – людина непоступлива й вперта.

19. Зазвичай я всім задоволений і відчуваю емоційний комфорт.

20. Я часто сумую або скаржуся на поганий стан та невдачі.

21. Зазвичай я організований у будь-якій справі й все встигаю вчасно.

22. Зазвичай я не можу взяти себе в руки, організуватися, вчасно зібратися, тому часто запізнююсь.

23. У стресовій ситуації мені зазвичай вдається опанувати себе й гідно вирішити проблему.

24. Мені дуже неприємно від несподіваних різких звуків, яскравого світла, сильного шуму.

25. Як правило, протягом дня я гарно себе почуваю.

26. Зазвичай я важко засинаю, а з ранку я млявий і сонливий.

27. Я часто активно подорожую і відчуваю від цього задоволення.

28. Доволі часто я залишаюсь осторонь суспільного життя.

29. Зазвичай у мене гарний, піднесений настрій.

30. Навпаки, настрою у мене часто псується: накочує нудьга, зневіра.

31. Я завжди дотримуюсь розпорядку дня, часу підйому, регламенту роботи й відпочинку, кількості їжі та якості харчування.

32. Я не в змозі перебороти кулінарні спокуси, навіть якщо мені прописана строга дієта.

33. Для мене важливо удосконалювати власний характер.

34. Мені часто не щастить, тому моє життя сіре і не має унікального сенсу.

35. Я люблю займатись аналізом своїх думок, почуттів, вчинків.

36. Зазвичай я не розумію, чому саме я так вчинив.

37. Я точно знаю, що мої невдачі були результатом власних помилок.

38. Мої успіхи залежать не стільки від моїх знань, скільки від настрою начальства.

39. Зазвичай я ніколи не нудьгую, а знаходжу для себе цікаві заняття.

40. Моя робота не викликає у мене захоплення.

41. Я вільно, без страху, можу звернутися із проханням до незнайомих людей.

42. У мене немає бажання розкриватися перед іншими людьми.

43. Коли я комусь допомагаю, то не ображаюся, якщо мені не віддячили увагою.

44. Я не вмію просити пробачення, тому не маю в цьому потреби.

45. Я уникаю суперечок, щоб зберегти мирні відносини із друзями.

46. Я гостро реагую і різко відповідаю, коли мені роблять зауваження.

47. Я – природжений оптиміст, і вірю в добро.

48. Я песимістично думаю про майбутнє.

49. Я не зациклююся на проблемах, а завжди шукаю шляхи їх вирішення.

50. Мені докучають неприємні думки, які настирливо лізуть у голову.

51. Зазвичай я – життєрадісна людина, у мене завжди легко на душі.

52. Я часто на когось ображаюсь або злюся.

53. Я завжди вольовим зусиллям долаю лінощі, щоб зробити справу належним чином.

54. Зазвичай мені дуже складно зробити вибір і прийняти важливе рішення, я довго коливаюся.

55. Я спокійно можу тривалий час виконувати кропітку роботу.

56. Я швидко втомлююся від кропіткої роботи, і тоді мене все дратує.
57. Мені завжди добре вдається фізична робота.
58. Нерідко я погано почуваюся, відчуваю фізичну слабкість.
59. Як правило, у мене завжди є бажання кудись йти, бігти, щось робити.
60. Зазвичай складну роботу я відкладаю на потім.
61. Життєві негаразди надовго не засмучують мене.
62. Настрій у мене зазвичай знижений.
63. Я часто стримую себе у споживанні смачної але шкідливої їжі.
64. Я дуже люблю поспати, тому не можу вчасно піднятися вранці й завжди тягну до останньої хвилини.
65. Для мене важливо чітко визначитися щодо власної релігійної позиції.
66. Релігійні питання мене не цікавлять.
67. Я часто замислююся над подіями свого життя, шукаю причинно-наслідкові закономірності.
68. Я просто живу, особо не замислюючись над мотивами власних вчинків.
69. А ні обставини, ні інші люди, тільки я сам є причиною своїх проблем.
70. У своєму житті я зазвичай відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається із мною.
71. Я завжди знаходжу спосіб творчо реалізувати себе.
72. На роботі й вдома я часто нудгую.
73. У мене завжди є коло людей, які поділяють мої думки та інтереси.
74. Зазвичай я намагаюся триматися осторонь від усіх.
75. Я гостро відчуваю переживання іншої, навіть незнайомої людини.
76. Я завжди засуджую людей, коли вони не праві.
77. Я нікого не вважаю своїм ворогом і доброзичливо ставлюся практично до всіх.
78. Якщо хтось мене скривдить, то одержить від мене сповна й навіть більше.
79. Я завжди сподіваюся на краще.

80. Я часто турбуюсь про можливі невдачі.
81. У складних ситуаціях я часто знаходжу вихід принципово новим способом.
82. Я довго не можу заспокоїтися через неприємності.
83. Зазвичай я спокійний і не відчуваю внутрішнього напруження.
84. Нерідко без причини я турбуюся, як би чого не трапилося.
85. Мені зазвичай вдається управляти своїми думками й почуттями.
86. Нерідко нецікаві розпочаті справи я відкладаю на потім.
87. Коли я лягаю спати, то відразу засинаю, не думаючи про минулі чи майбутні події.
88. Перевтомившись перед сном, я важко засинаю.
89. Зранку я зазвичай свіжий і бадьорий.
90. Я часто відчуваю втому і млявість.
91. Я завжди прагну до активної діяльності й намагаюся зробити все якнайкраще.
92. Зазвичай я тривалий час дивлюся телевізор, зависаю в соц. мережах або граюся на комп'ютері.
93. Більшу частину свого життя я відчуваю себе задоволеним і щасливим.
94. Я часто відчуваю розчарування й почуття самотності.
95. Я звик вставати рано, і мені це подобається.
96. Я регулярно палю, вживаю алкоголь або їм багато солодощів.
97. Я приділяю значний час духовному пошуку, молитві, читанню духовної літератури тощо.
98. У мене немає ні бажання ні навичок до самовдосконалення.
99. Пізнання внутрішнього світу для мене важливіше ніж пізнання зовнішнього.
100. Я зазвичай не помічаю своїх недоліків.
101. Я завжди особисто відповідаю за свої стосунки з людьми.
102. Люди, яких я кривдив, самі винуваті в моєму поганому ставленні до них.

103. Мені подобається нестандартно вирішувати складні завдання.
104. Я не люблю експериментувати.
105. Зазвичай мені вдається мирно домовлятися з людьми.
106. Я часто відчуваю незручність, коли вступаю у розмову з незнайомою людиною.
107. У конфлікті я щиро намагаюся зрозуміти почуття свого опонента.
108. У конфлікті я завжди наполегливо відстоюю свою правоту.
109. Я щиро довіряю людям.
110. Коли я злюся, то мені хочеться кого-небудь ударити або щось розбити.
111. Я задоволений своєю долею.
112. Досить часто я відчуваю незадоволеність життям.
113. Я не тримаю довго образи й швидко пробачаю.
114. Я ретельно стежу за тим, щоб кожна річ була на своєму місці.
115. Я можу свідомо керувати своїми почуттями: позбавлятися страху, гніву, тривоги.
116. Незначний привід може викликати в мене злість, лють, або навпаки сум і депресію.
117. Коли завдання складне, я буду працювати доки не знайду правильне рішення.
118. Коли мені набридає нецікава робота, я її кидаю й займаюся іншими справами.
119. Мене приваблює робота в екстремальних умовах.
120. Нерідко під час втоми я можу зірватися на близьких людях.
121. Я завжди енергійний, люблю активні види діяльності.
122. Тривала робота мене дуже виснажує, і я довго відновлюю сили.
123. Я досить активна й говірка людина.
124. Переважно я мовчазний і повільний.
125. Вранці я зазвичай встаю в гарному настрої.

126. Нерідко в мене буває такий поганий настрій, що хочеться все кинути й сховатися.

127. Я завжди дотримуюся строгої міри у сні, їжі, обмежуючи себе у солодощах, користуванні інтернетом, перегляді серіалів та інших задоволеннях.

128. Перебуваючи в інтернеті, в соцмережах або дивлячись телевізор, я не помічаю часу, і зазвичай витрачаю на це більше чотирьох годин на добу.

129. Я усвідомлюю безсмертну природу своєї душі й прагну до пізнання духовних законів життя.

130. Якщо чесно, мені цікаво обговорювати з іншими недоліки моїх друзів.

131. Я часто спостерігаю за своїми думками, намагаюся керувати власним мисленням та уявою.

132. Час від часу я не помічаю, що підвищую голос при спілкуванні з людьми.

133. Я завжди сам відповідаю за те, що зі мною відбувається.

134. Здійснення моїх бажань залежить переважно від щасливого випадку.

135. Я дуже люблю займатися творчістю.

136. Ні, творчість – це не моє.

137. Я легко адаптуюся в складній ситуації й сходжуся з людьми.

138. Мені складно адаптуватися до інших людей і несподіваних ситуацій.

139. Я впевнений, що варто ризикувати своїм авторитетом, рятуючи іншу людину.

140. Мене дуже дратують будь-які зауваження на мою адресу.

141. В людях більше гарних якостей ніж недоліків.

142. Час від часу мене немов тягне посваритися з ким-небудь.

143. Я завжди вірю у досягнення поставленої мети.

144. Іноді я дуже сумніваюся в собі, а часом мені здається, що я взагалі ні на що не здатний.

145. Я люблю нововведення, мені не складно змінювати свої звички.

146. Я глибоко переживаю образи й прокручую гідну відповідь кривдникові.

147. Я вкрай рідко ображаюся і майже ні на кого не гніваюся.

148. Я не справляюся зі своїми емоціями й влаштовую скандали.

149. Зазвичай я здатний перебороти себе і зробити те що треба, а не те, чого хочеться.

150. Мені завжди дуже важко протистояти спокусам.

151. Я одержую задоволення від ризику.

152. Часто я відчуваю тривогу, роздратованість, втому.

153. Я займаюсь спортом або фізичною працею у побуті й зазвичай досить витривалий.

154. Я зовсім не витривалий: за годину роботи я вже стомлений і неуважний.

155. Протягом усього дня я зазвичай активний у роботі, спілкуванні.

156. В мене немає заповітних мрій, сильних бажань і прагнень.

157. Зазвичай я життєрадісний й сповнений надій.

158. Нерідко буває так, що все, що раніше мене хвилювало, раптом стає байдужним.

159. Я взагалі не палю, майже не вживаю алкоголь.

160. Коли я голодний, я починаю швидко їсти й не помічаю як переїдаю.

*Зразок бланка для відповідей інноваційного опитувальника
«Психологічне здоров'я особистості»*

1		33		65		97		129			Д/ос. –
2		34		66		98		130		Б/ж –	
3		35		67		99		131			С/реф –
4		36		68		100		132		Н/усв–	
5		37		69		101		133			Від. –
6		38		70		102		134		Екс. –	
7		39		71		103		135			Тв/р –
8		40		72		104		136		Тв/н.–	
9		41		73		105		137			Сп/а. –
10		42		74		106		138		Сп/д. –	
11		43		75		107		139			Дец. –
12		44		76		108		140		Ег. –	
13		45		77		109		141			Доб. –
14		46		78		110		142		Аг. –	
15		47		79		111		143			Опт. –
16		48		80		112		144		Пес. –	
17		49		81		113		145			Гн/м. –
18		50		82		114		146		Риг. –	
19		51		83		115		147			Ем/к. –
20		52		84		116		148		Лаб. –	
21		53		85		117		149			С/к –
22		54		86		118		150		Слаб –	
23		55		87		119		151			Стр/ст.–
24		56		88		120		152		Невр.–	
25		57		89		121		153			Ен. –
26		58		90		122		154		Мл. –	
27		59		91		123		155			А. –
28		60		92		124		156		П. –	
29		61		93		125		157			Н. –
30		62		94		126		158		Деп. –	
31		63		95		127		159			Зд.зв. –
32		64		96		128		160		Шк.зв–	
$\Sigma (+) =$				$\Sigma (-) =$				$\Sigma (+) / \Sigma (-)$			

Підрахунок результатів. Після заповнення анкети виконується підрахунок показників по кожній шкалі. Ступінь сформованості кожного показника визначається шляхом підрахування суми загальної кількості балів по кожній шкалі (алгебраїчна сума балів по горизонталі) і записується у правому

стовпчику після відповідного позначення кожного показника (Духовна осмисленість життя – «Д/ос.», Беззмістовність життя – «Б/ж» і т.д.). Зверніть увагу, що показники позитивних показників розташовуються у правому стовпчику, а негативних – у лівому (тобто, сумарний бал за показником «Духовна осмисленість життя» записується після «Д/ос.», а за показником «Беззмістовність життя» – після «Б/ж» і так далі.

Дихотомічні показники духовно-сміслового компонента:

1. Духовна осмисленість життя (Д/ос.) – запитання 1, 33, 65, 97, 129; – Беззмістовність життя (Б/ж) – запитання: 2, 34, 66, 98, 130.
2. Саморефлексія (С/реф.) – запитання: 3, 35, 67, 99, 131; – Неусвідомленість себе (Н/усв.) – запитання: 4, 36, 68, 100, 132.
3. Відповідальність (Від.) – запитання: 5, 37, 69, 101, 133; – Екстернальність (Екс.) – запитання: 6, 38, 70, 102, 134.
4. Творча реалізованість (Тв/р) – запитання: 7, 39, 71, 103, 135; – Творча нереалізованість (Тв/н.) – запитання: 8, 40, 72, 104, 136.

Дихотомічні показники соціально-особистісного компонента:

5. Соціально-психологічна адаптованість (Сп/а.) – запитання: 9, 41, 73, 105, 137; – Соціально-психологічна дезадаптованість (Сп/д.) – запитання: 10, 42, 74, 106, 138.
6. Децентрація (Дец.) – запитання: 11, 43, 75, 107, 139; – Егоцентризм (Ег.) – запитання: 12, 44, 76, 108, 140.
7. Доброзичливість (Доб.) – запитання: 13, 45, 77, 109, 141; – Агресивність (Аг.) – запитання: 14, 46, 78, 110, 142.
8. Оптимізм (Опт.) – запитання: 15, 47, 79, 111, 143; – Песимізм (негативізм) (Пес.) – запитання: 16, 48, 80, 112, 144.

Дихотомічні показники індивідуально-психологічного компонента:

9. Гнучкість мислення (Гн/м.) – запитання: 17, 49, 81, 113, 145; – Ригідність (Риг.) – запитання: 18, 50, 82, 114, 146;
10. Емоційний комфорт (Ем/к.) – запитання: 19, 51, 83, 115, 147 – Емоційна лабільність (Лаб.) – запитання: 20, 52, 84, 116, 148.

11. Вольовий самоконтроль (С/к) – запитання: 21, 53, 85, 117, 149; – Слабоволля (Слаб.) – запитання: 22, 54, 86, 118, 150.

12. Стресостійкість (Стр/ст.) – запитання: 23, 55, 87, 119, 151; – Невротичність (Невр.) – запитання: 24, 56, 88, 120, 152.

Дихотомічні показники психосоматичного компонента:

13. Енергійність (Ен.) – запитання: 25, 57, 89, 121, 153; – Млявість (Мл.) – запитання: 26, 58, 90, 122, 154.

14. Активність (А.) – запитання: 27, 59, 91, 123, 155; – Пасивність (П.) – запитання: 28, 60, 92, 124, 156.

15. Піднесений настрій (Н.) – запитання: 29, 61, 93, 125, 157 – Депресивність; (Деп.) – запитання: 30, 62, 94, 126, 158.

16. Корисні звички (Зд.зв.) – запитання: 31, 63, 95, 127, 159; – Шкідливі звички (Шк.зв.) – запитання: 32, 64, 96, 128, 160.

Шкала оцінки прояву гармонійних та дисгармонійних показників психологічного здоров'я: 0-3 бали – низький рівень; 4-7 – середній; 8-10 балів – високий.

Рівень гармонійності психологічного здоров'я визначається відношенням прояву його гармонійних та дисгармонійних ознак: $\sum (+) / \sum (-)$, де $\sum (+)$ – сума балів по показниках усіх конструктивних ознак, а $\sum (-)$ – сума балів по показниках усіх деструктивних ознак.

Для показника гармонійності психологічного здоров'я, спираючись на статистичні дані нормального розподілу показників, було експериментально визначено **шкалу оцінки**:

0-1 – низький рівень гармонійності визначається домінуванням деструктивних ознак при відсутності конструктивних.

1,1-1,4 – рівень гармонійності нижче від середнього – відрізняється від попереднього тим, що відзначається дифузністю позитивних і негативних ознак (домінують негативні ознаки, але присутні й позитивні).

1,41-1,8 – рівень гармонійності вище від середнього – рівень прояву гармонійних ознак вище, ніж дисгармонійних.

1,81-7 – високий рівень гармонійності, зумовлений домінуванням виключно конструктивних ознак, повноцінною сформованістю усіх компонентів.

У осіб з **низьким** рівнем психологічного здоров'я несформований морально-вольовий самоконтроль, деактуалізований духовний потенціал (вони не усвідомлюють своє життя й не прагнуть до добра, краси, істини, пошуку сенсів); емоційний фон нестабільний і зазвичай знижений (роздратованість, тривожність, депресія), в поведінці проявляються егоцентризм, агресивність, конфліктність, безвідповідальність, слабовілля, прагнення до споживацтва, маніпулювання, що зумовлює їх неспроможність до конструктивної взаємодії та самореалізації. Внаслідок неусвідомленої ригідної впертості вони не здатні до адаптивного входження в соціальне середовище. Самопочуття погане, що зумовлює звичку до лінощів, постійного ниття; якщо й виникає фізична активність, то спрямовується вона у деструктивний напрям: плітки, скарги, агресію, саморуйнування.

Респонденти, що мають рівень гармонійності психологічного здоров'я **нижче від середнього**, відзначаються дисбалансом між стеничними та астеничними психічними проявами (активністю, рішучістю, наполегливістю, з одного боку, й млявістю, пасивністю, вередливістю, з іншого); несформованістю духовних і моральних якостей (совісності, емпатії, поваги до людей). Емоційно-вольова активність, що позбавлена морального змісту, спрямована лише на прагматичне самоствердження особистості. Такі особи неврівноважені, що зумовлено активним прагненням до соціально-схвалюваних дій й слабкістю емоційно-вольового самоконтролю, що визначає їх нездатність керувати своїми почуттями, відповідати моральним вимогам й конструктивно адаптуватися в соціумі. Самоусвідомлення у них розвинуто на початковому рівні, локус контролю зовнішній, поведінка непослідовна. Попри прагнення до щирого спілкування з іншими, їх стосунки не гармонійні, нестабільні, що викликає стан психологічного неблагополуччя й страждання.

При гармонійності психологічного здоров'я **вище від середнього рівня** спостерігаються достатньо розвинутий емоційно-вольовий самоконтроль, стресостійкість, емоційний комфорт (життєрадісність, оптимізм), розвинутий інтелект, здатність до соціально-психологічної адаптації. Незважаючи на тимчасові складнощі з соматичними проявами (млявістю, втомленістю, пасивністю), ці особи зазвичай успішно справляються з життєвими проблемами, але фокус їх особистісної спрямованості, як правило, не виходить за межі власних, нерідко егоїстичних, інтересів. Тому духовний потенціал таких людей залишається певною мірою не актуалізованим.

Особи з **високим рівнем** психологічного здоров'я мають гарне самопочуття, розвинутий моральний самоконтроль, гнучкість мислення. Вони активні, сумлінні, відповідальні й здатні до самовладання у складних ситуаціях, до морального вибору, побудови гармонійних стосунків, альтруїзму, безкорисливої допомоги потребуючим, співпраці з іншими, духовної самоактуалізації, плідної усвідомленої життєтворчості.

Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко

Інструкція. Прочитайте твердження та дайте відповідь *«так»* або *«ні»*. Там, де у запропонованих твердженнях опитувальника йдеться про *«партнерів»*, маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності – клієнти, учні та інші люди, із якими ви щоденно співпрацюєте.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився(лася) у виборі професії або профілю діяльності.
4. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Тепло́та взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.
6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2 – 3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота не дає виражатися моїм емоціям.
11. Я відверто втомився(лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнерові професійну підтримку, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.
19. Я настільки втомлююсь на роботі, що дома намагаюсь спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнерові менше уваги, ніж належить.
21. Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.
22. Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.
24. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.
30. На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».
31. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.
36. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене добрі стосунки з керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.
39. Останнім часом, мене переслідують невдачі в роботі.
40. Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я враховую особливості ділових партнерів гірше ніж раніше.
43. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.
51. Ситуація на роботі, у якій я опинився (лася), здається безвихідною.

52. Я втратив(ла) спокій через роботу.
53. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.
55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.
56. Я часто працюю понад силу.
57. Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.
59. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваюся трохи недобре.
61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.
62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.
63. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).
64. Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Інколи я поведжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б) щоб поводитися зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.
68. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.
69. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.
70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.
80. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.
83. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).
84. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

Ключ

«Напруження»		
1.Переживання психотравмуючих обставин	+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)	
2. Незадоволеність собою	-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5)	
3. «Загнаність у клітку»	+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)	
4. Тривога і депресія	+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)	
Разом по фазі «Напруження»		
«Резистенція»		

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)	
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)	
3.Розширення галузі економії емоцій	+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)	
4. Редукція професійних обов'язків	+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)	
Разом по фазі «Резистенція»		
«Виснаження»		
1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(33), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)	
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)	
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)	
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)	
Разом по фазі «Виснаження»		
Підсумковий показник		

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожного з **симптомів вигорання**.

Показник вираженості емоцій коливається в межах від 0 до 30 балів.

Симптом не склався	Симптом, який склався	Симптом, який склався
9 і менш	10 – 15	16 і більш

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – підрахунок суми показників симптомів, який здійснюється для кожної з трьох фаз формування вигорання. Для кожної фази оцінка може бути від нуля до 120 балів. За кількісними показниками можна судити тільки про те, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою.

Фаза не сформувалася	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалася
36 і менш	37 – 60	61 і більш

Відповідно до ключа проводяться наступні підрахунки:

- визначається сума балів для кожного з 12 симптомів вигорання;
- підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;
- встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, тобто сума 12 симптомів.

Шкала тривожності.**(Шкала Тейлора, адаптація М.Пейсахова)**

Опитувальник Тейлора призначений для вимірювання проявів тривожності, який був опублікований в 1953р. Дана методика складається з 50 тверджень, на які обстежуваний повинний відповісти «так» чи «ні». Тестування продовжується 15-30 хв.

Інструкція. Обстежуваним необхідно дати відповідь на всі твердження, які містить опитувальник. Якщо вони відповідають Вашому уявленню про себе, напишіть «Так», у протилежному разі – «Ні». Якщо Вам важко дати певну відповідь, напишіть «Не знаю». Працювати бажано швидко, не пропускати запитань, ніяких додаткових записів не робити.

Тестовий матеріал:

1. Часто я працюю з великим напруженням.
2. Вночі мені важко заснути.
3. Для мене приємні несподівані зміни у звичних обставинах.
4. Мені часто сняться страшні сни.
5. Мені важко зосередитися на якомусь завданні чи роботі.
6. У мене дуже неспокійний і переривчастий сон.
7. Я хотів би бути таким щасливим, як, на мій погляд, інші.
8. Безперечно, мені не вистачає впевненості в собі.
9. Моє здоров'я дуже турбує мене.
10. Часто я відчуваю себе нікому не потрібним.
11. Я часто плачу, у мене «очі на мокрому місці».
12. Я помічаю, що мої руки починають тремтіти, коли я намагаюся зробити щось складне чи небезпечне.
13. Часом, коли я збентежений, у мене виникає сильна пітливість і це дуже турбує мене.

14. Я часто ловлю себе на думці, що мене щось тривожить.
15. Нерідко я думаю про такі речі, про які не хотілося б говорити.
16. Навіть у холодні дні я легко пітнію.
17. У мене бувають періоди такого занепокоєння, Що я не можу всидіти на місці.
18. Життя для мене майже завжди пов'язане з надзвичайною напруженістю.
19. Я набагато чутливіший, ніж більшість людей.
20. Я легко бентежусь.
21. Моє місце серед оточуючих дуже мене турбує.
22. Мені дуже важко зосередитися на чомусь.
23. Майже весь час я відчуваю тривогу через когось або через щось.
24. Часто я стаю надто збудженим і мені важко заснути.
25. Мені доводилося відчувати страх навіть тоді, коли я точно знав, що мені нічого не загрожує.
26. Я схильний сприймати все дуже серйозно.
27. Мені часом здається, що переді мною постають такі труднощі, які я не здолаю.
28. Я майже завжди відчуваю невпевненість у собі.
29. Мене дуже тривожать можливі невдачі.
30. Чекання завжди нервує мене.
31. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
32. Бували періоди, коли через тривогу я не міг заснути.
33. Іноді я засмучуюся через дрібниці.
34. Я легко збудлива людина.
35. Я часто боюся, що ось-ось почервонію.
36. У мене не вистачить духу пережити всі майбутні труднощі.
37. Часом мені здається, що моя нервова система розхитана, і я ось-ось втрачу розум.
38. Найчастіше мої ноги і руки досить теплі.

39. У мене рівний і добрий настрій.
40. Я майже завжди відчуваю себе зовсім щасливим.
41. Коли потрібно на щось довго чекати, я можу бути спокійним.
42. У мене рідко буває головний біль.
43. У мене не буває серцебиття під час очікування на щось нове або тяжке.
44. Мої нерви розхитані не більше ніж у інших людей.
45. Я впевнений у собі.
46. Порівняно з іншими людьми я вважаю себе сміливим.
47. Я сором'язливий не більше ніж інші.
48. Часто я спокійний і вивести мене з рівноваги нелегко.
49. Практично я ніколи не червонію.
50. Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей.

Обробка результатів.

У твердженнях 1-37 підраховується кількість відповідей «Так», у твердженнях 38-50 – кількість відповідей «Ні».

Відповіді «Не знаю» підраховуються в усіх твердженнях і кількість їх ділиться на 2.

Рівень тривожності визначається сумою цих трьох показників. 40 – 50 балів розглядається як показник дуже високого рівня тривоги; 25 – 40 балів – свідчить про високий рівень тривоги; 15 – 25 балів - свідчить про середній (з тенденцією до високого) рівня; 5 – 15 балів - свідчить про середній (з тенденцією до низького) рівня; 0 – 5 балів - свідчить про низький рівень тривоги.

Авторська тренінгова програма
«Профілактика професійного стресу та емоційного вигорання фахівців у
дистанційному форматі роботи»

Цільова аудиторія: працівники різних сфер, які працюють дистанційно (офісні співробітники, викладачі, ІТ-фахівці, менеджери).

Форма проведення: онлайн (Zoom/Teams) або офлайн (змішаний формат).

Тривалість: 12 годин (4 модулі по 3 години).

Форма роботи: інтерактивні заняття, міні-лекції, групові дискусії, практичні вправи, кейс-аналіз, релаксаційні техніки.

Мета програми: формування у працівників здатності до ефективного управління власними ресурсами, зниження рівня професійного стресу, попередження емоційного вигорання та підтримка психологічного здоров'я в умовах дистанційної зайнятості.

Завдання програми:

1. Ознайомити учасників із природою професійного стресу та вигорання.
2. Виявити індивідуальні фактори ризику у дистанційній роботі.
3. Сформувати навички саморегуляції, тайм-менеджменту та психологічної гігієни.
4. Навчити технік емоційного відновлення й ресурсного підходу.
5. Розвинути вміння підтримувати баланс між роботою та особистим життям.
6. Сприяти створенню культури психологічної безпеки в команді.

Структура тренінгової програми

<i>Модуль</i>	<i>Компоненти модулю</i>	<i>Навчальні години</i>
Модуль 1. Усвідомлення стресу та вигорання	• Міні-лекція: природа професійного стресу та синдром емоційного вигорання (ознаки, стадії, наслідки). • Особливості дистанційної роботи: приховані ризики.	3 години

	• Вправа «Мій ресурсний термометр» – самодіагностика рівня енергії та емоційного стану. • Групова дискусія: «Що найбільше виснажує у дистанційній роботі?»	
Модуль 2. Управління часом і навантаженням	• Техніки тайм-менеджменту для дистанційної роботи. • Баланс «робота-життя-відпочинок». • Вправа «Моя ідеальна робоча доба» – моделювання режиму, що знижує стрес. • Робота з кейсом: «Як уникнути перевантаження при дедлайнах».	3 години
Модуль 3. Емоційна регуляція та профілактика вигорання	• Розвиток емоційної грамотності (усвідомлення та вираження емоцій). • Техніки релаксації: дихальні практики, короткі медитації, прогресивна м'язова релаксація. • Вправа «Антистресова пауза» – формування індивідуального набору «швидкої допомоги». • Рольова гра: «Складна онлайн-розмова з колегою/керівником».	3 години
Модуль 4. Ресурсність і підтримка	• Як формувати особистий ресурсний простір під час дистанційної роботи. • Культура психологічної безпеки у команді. • Вправа «Моя ресурсна карта» – пошук внутрішніх і зовнішніх джерел енергії. • План особистої профілактики вигорання: складання індивідуальних стратегій.	3 години

Методи та техніки, застосовувані під час тренінгової програми:

- Самодіагностика (тест «Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко», шкала стресостійкості).
- Когнітивно-поведінкові вправи (робота з думками, що провокують стрес).
- Релаксаційні методики (майндфулнес, тілесні практики).
- Групова підтримка (обмін досвідом, обговорення кейсів).

- Техніки розвитку емоційної стійкості (позитивна рефреймінг-практика).

Зміст тренінгової програми
«Профілактика професійного стресу та емоційного вигорання у
дистанційному форматі роботи»

МОДУЛЬ 1. Усвідомлення стресу та вигорання (тривалість 3 години)

1. Вступ (15 хв)

- Вітання, знайомство з учасниками (коротке коло «Мої очікування від тренінгу»).
- Озвучення правил групи (конфіденційність, повага, активність).

2. Міні-лекція (20 хв)

План міні-лекції:

1. Поняття професійного стресу.
2. Ознаки й стадії емоційного вигорання.
3. Особливості дистанційної роботи як фактору ризику.

3. Вправа «Мій ресурсний термометр» (20 хв)

Мета вправи: усвідомити власний рівень енергії та фактори, які його змінюють.

Інструкція: на аркуші намалювати шкалу, де учасники позначають свій рівень енергії на шкалі (1-10). Треба позначити свій поточний рівень ресурсу. У групі поділитися: «Що мене піднімає вгору? Що опускає вниз?» або «Що мене виснажує? Що дає сили?». Обговорення результатів в групі.

Очікуваний результат: учасники визначають власні джерела виснаження та наповнення.

4. Міні-дискусія (15 хв)

- «Що найбільше виснажує у дистанційній роботі?»
- Робота в малих групах, потім презентація ідей.

5. Перерва (10 хв)

6. Самодіагностика (30 хв)

- Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко.

- Обговорення результатів у парах: «Що мене здивувало?»

7. Робота з кейсом (30 хв)

- «Працівник компанії, який працює дистанційно й відчуває постійне виснаження».

- Завдання: знайти ознаки вигорання та можливі шляхи допомоги.

8. Вправа «Мої три сигнали тривоги» (30 хв)

Мета вправи: навчитися помічати ранні ознаки стресу.

Інструкція: у робочому зошиті зробити 3 колонки: «тіло», «емоції», «думки». Записати по 2-3 сигнали для кожної сфери, які вказують на перевантаження. Кожен учасник визначає власні індикатори стресу. Запис у робочих зошитах «Сигнали тіла, емоцій і думок».

Очікуваний результат: формування індивідуальної «карти тривожних сигналів».

9. Підсумок (10 хв)

- Рефлексивне коло: «Що я сьогодні усвідомив/ла про свій стан?»

МОДУЛЬ 2. Управління часом і навантаженням (тривалість 3 години)

1. Розминка «Мій сьогоднішній ресурс» (10 хв)

- Кожен обирає емодзі/метафору для свого стану.

2. Міні-лекція (25 хв) на тему «Тайм-менеджмент у дистанційній роботі».

3. Вправа «Моя ідеальна робоча доба» (25 хв)

Мета вправи: побачити баланс між роботою та особистим життям.

Інструкція: у групах створити схему доби (24 години). Розподілити час на роботу, відпочинок, сон, сім'ю. Порівняти «ідеал» із реальністю. Робота в групах: створення моделі балансу «робота-життя». Презентація прикладів.

Очікуваний результат: усвідомлення дисбалансів і напрямків для змін.

4. Перерва (15 хв)

5. Аналіз кейсу (30 хв)

- «Співробітник із постійними дедлайнами».

- Завдання: скласти новий графік для зменшення перевантаження.

6. Вправа «Мої крадії часу» (30 хв)

Мета вправи: виявити чинники, що забирають енергію під час дистанційної роботи.

Інструкція: Індивідуальна робота: визначення чинників, що забирають енергію. Кожен учасник пише 5 «крадіїв часу» (соцмережі, прокрастинація, неструктуровані мітинги тощо). Групове обговорення: як мінімізувати їх вплив. У групі обговорюють способи зменшення їхнього впливу.

Очікуваний результат: конкретні інструменти тайм-менеджменту.

7. Рольова гра (30 хв)

- Ситуація: начальник навантажує завданнями у позаробочий час.
- Відпрацювання асертивних відповідей.

8. Підсумок (15 хв)

- Рефлексивна вправа «3 зміни, які я зроблю в своєму графіку».

МОДУЛЬ 3. Емоційна регуляція та профілактика вигорання (тривалість 3 години)

1. Розминка «Емоція дня» (10 хв)

- Кожен ділиться словом/жестом, що відображає його стан.

2. Міні-лекція (25 хв)

- Емоційна грамотність: як розпізнавати та виражати емоції.
- Техніки управління емоційними реакціями.

3. Вправа «Антистресова пауза» (30 хв)

Мета вправи: освоїти короткі техніки зняття напруги (4-7-8, квадратне дихання).

Інструкція: тренер навчає двох дихальних вправ:

- «Квадратне дихання» (вдих – 4 с, затримка – 4 с, видих – 4 с, пауза – 4 с).
- «4-7-8» (вдих – 4 с, затримка – 7 с, видих – 8 с).
- Практика короткої медитації «Заземлення».

Очікуваний результат: учасники отримують прості інструменти для зниження стресу навіть під час роботи.

4. Перерва (10 хв)

5. Прогресивна м'язова релаксація (30 хв)

- Техніка Е. Джекобсона.
- Обговорення: як відчувається тіло після вправи.

6. Рольова гра (30 хв)

- «Складна онлайн-розмова з колегою».
- Відпрацювання конструктивної комунікації без емоційного зриву.

7. Вправа «Щоденник емоцій» (30 хв)

Мета вправи: розвинути емоційну грамотність.

Інструкція: індивідуальна робота: учасники записують 3 емоції, які відчували протягом дня, та ситуації, що їх викликали. Потім відповідають на запитання: «Яка функція цієї емоції?». Визначення функції кожної емоції.

Очікуваний результат: краща усвідомленість власних емоцій, вміння їх аналізувати.

8. Підсумок(15 хв)

- Рефлексія: «Яку техніку емоційної регуляції я візьму в життя?»

МОДУЛЬ 4. Ресурсність і підтримка (тривалість 3 години).

1. Розминка «Моя ресурсна метафора» (15 хв)

- Кожен учасник називає образ/символ свого ресурсу.

2. Міні-лекція (25 хв)

- Ресурси: внутрішні та зовнішні.
- Культура психологічної безпеки у команді.

3. Вправа «Моя ресурсна карта» (30 хв)

Мета вправи: визначити власні джерела сили.

Інструкція: на аркуші А4 намалювати карту з центром «Я». Додати кола: «люди», «діяльності», «місця», «цінності», що дають енергію. Візуалізація власних джерел енергії.

Очікуваний результат: візуалізація власних ресурсів і план їх активного використання.

4. Перерва (15 хв)

5. Групова дискусія (30 хв)

- «Що означає бути ресурсним під час того, коли працюєш віддалено або в дистанційному режимі?»
- Обмін практиками відновлення.

6. Вправа «План особистої профілактики вигорання» (30 хв)

Мета вправи: розробити індивідуальну стратегію збереження енергії.

Інструкція: індивідуальна робота: складання стратегії з 5 кроків. Кожен формує 5 кроків: «Що я почну робити? Що припиню? Що зміню?». Потім обговорює з партнером (презентація у парах).

Очікуваний результат: готовий план із конкретними діями.

7. Техніка «Ресурсне коло» (25 хв)

Мета вправи: закріпити відчуття внутрішньої сили.

Інструкція: учасники стають у коло, ніби створюють уявне коло, куди поміщають свої джерела сил.. Кожен називає слово/символ свого ресурсу. Коротка візуалізація для закріплення. Потім із закритими очима уявляють, що перебувають у «колі сили», де всі ресурси об'єднані.

Очікуваний результат: відчуття підтримки, підвищення внутрішньої стабільності.

8. Завершальне коло (10 хв)

- «Мій головний інсайт тренінгу».
- Подяка, вручення сертифікатів/підсумкових матеріалів.