

# ОСОБЛИВОСТІ ДІАГНОСТИКИ ЕФЕКТІВ ВПЛИВУ ДИСТАНЦІЙНИХ УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПСИХОЕМОЦІЙНИЙ СТАН СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

## FEATURES OF DIAGNOSTIC EFFECTS OF THE INFLUENCE OF REMOTE CONDITIONS OF PROFESSIONAL ACTIVITY ON THE PSYCHO-EMOTIONAL STATE OF THE WORKING SUBJECT

Стаття присвячена висвітленню ефектів впливу на психоемоційний стан, які виникають у працівників в умовах дистанційної професійної діяльності, що набули актуальності у зв'язку зі зміною форматів роботи в умовах сучасного інформаційного суспільства. Метою статті є виявлення особливостей впливу віддаленої роботи на психоемоційний стан працівників і окреслення підходів до їх якісної діагностики, що дозволить запобігти негативним наслідкам і сприятиме підтримці психологічного здоров'я. Проаналізовано поняття «психоемоційний стан» і здійснено змістово-семантичний аналіз цього терміна. Висвітлено особливості дистанційних умов праці, виділено позитивні та негативні аспекти дистанційної форми професійної діяльності. Виділено основні джерела позитивних і негативних емоцій в умовах дистанційної професійної взаємодії. Упорядковано та систематизовано можливі психологічні наслідки дистанційної форми професійної діяльності. Основні результати полягають у тому, що дистанційна робота, незважаючи на деякі переваги, несе низку стресогенних чинників, як-от ізоляваність, надмірне інформаційне навантаження та необхідність постійного самоконтролю, що можуть призводити до емоційного виснаження, тривожності та порушення балансу між роботою й особистим життям. Обґрунтовано необхідність комплексної психологічної діагностики для вчасного виявлення ризиків і розроблення заходів психологічної підтримки. Установлено, що психоемоційний стан дистанційних працівників впливає на їхню продуктивність, здатність до ухвалення раціональних рішень і рівень задоволеності професійною діяльністю. Доведено, що дистанційний формат роботи змінює характер міжособистісних комунікацій, обмежує соціальні зв'язки, що може спричиняти відчуття самотності та зниження мотивації. Запропоновано перелік психодіагностичного інструментарію для виявлення конкретних ефектів впливу дистанційних умов професійної діяльності на психоемоційний стан суб'єкта праці, описано особливості його використання на прикладі опитувальника "Maslach Burnout Inventory". Як основні висновки було відзначено, що процес дистанційної взаємодії характеризується виникненням додаткових стимулів, що можуть викликати деякі емоційні реакції, а забезпечення ефективної дистанційної праці передбачає розуміння та врахування психоемоційного стану учасників професійної взаємодії.

**Ключові слова:** дистанційна форма діяльності, суб'єкт праці, психологічна діагностика, психоемоційний стан, емоційне вигорання.

The article is devoted to highlighting the effects of influence on the psycho-emotional state of employees in the context of remote professional activity, which have become relevant due to the change in work formats in the modern information society. The purpose of the article is to identify the peculiarities of the impact of remote work on the psycho-emotional state of employees and to outline approaches to their qualitative diagnosis, which will prevent negative consequences and help maintain psychological health. The author's definition of the concept of «psycho-emotional state» is proposed and a semantic analysis of this concept is carried out. The peculiarities of remote working conditions of employees are highlighted, the positive and negative aspects of the remote form of professional activity are allocated. The main sources of positive and negative emotions in the context of remote professional interaction are highlighted. The possible psychological consequences of the remote form of professional activity are organized and systematized. The main results are that remote work, despite certain advantages, carries a number of stress factors, such as isolation, excessive information load and the need for constant self-control, which can lead to emotional exhaustion, anxiety and disruption of the work-life balance. The author substantiates the need for comprehensive psychological diagnostics for timely identification of risks and development of psychological support measures. It has been established that the psycho-emotional state of remote workers affects their productivity, ability to make rational decisions and level of satisfaction with their professional activities. It is proved that the remote format of work changes the nature of interpersonal communications, limiting social ties, which can cause a sense of loneliness and reduced motivation. A list of psychodiagnostic tools for identifying specific effects of the influence of remote working conditions on the psycho-emotional state of the worker is proposed and the peculiarities of its use are described on the example of the MBI questionnaire by K. Maslach. As the main conclusions, it was noted that the process of remote interaction is characterized by the emergence of additional stimuli that can cause certain emotional reactions, and ensuring effective remote work includes understanding and taking into account the psycho-emotional state of participants in professional interaction.

**Key words:** remote form of activity, labor subject, psychological diagnostics, psycho-emotional state, emotional burnout.

УДК 159.9:331.101.3  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.67.42>

**Сова Т.В.**

магістр психології, аспірантка  
Київський столичний університет  
імені Бориса Грінченка

**Литвиненко О.О.**

д.психол.н., доцент,  
завідувач кафедри практичної  
психології  
Київський столичний університет  
імені Бориса Грінченка

**Вступ.** Дослідження впливу дистанційних умов професійної діяльності на психоемоційний стан суб'єкта праці є досить важливим з огляду на сучасні тенденції трансформації робочих процесів та їхній вплив на психоло-

гічне здоров'я працівників. Інтенсивний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та вимушене впровадження дистанційної форми роботи, зокрема в умовах пандемії або інших глобальних змін, зробили віддалену роботу

нормою для багатьох професій. Водночас дистанційні умови можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки для психоемоційного стану працівників, що робить їх вивчення актуальним для розроблення науково обґрунтованих рекомендацій щодо збереження психологічного здоров'я.

Дистанційна робота змінює характер міжособистісних комунікацій, обмежує безпосередній міжособистісний контакт і значно звужує емоційні зв'язки з колегами, що може спричинити відчуття ізольованості та самотності. Це, своєю чергою, веде до збільшення ризику розвитку емоційного виснаження, тривожності й інших емоційних дисфункцій. Відсутність безпосередньої підтримки колективу та керівництва також може негативно впливати на самооцінку та мотивацію працівників. До того ж нестача структурованих умов професійної діяльності, зокрема, необхідність самостійного контролю за режимом праці та відпочинку, може призводити до порушень балансу між роботою й особистим життям, що, з одного боку, може збільшити продуктивність, а з іншого – призводити до перевтоми й емоційного вигорання.

Психоемоційний стан працівників безпосередньо пов'язаний з ефективністю виконання професійних обов'язків, здатністю ухвалювати раціональні рішення, рівнем творчої активності та загальною задоволеністю роботою. Отже, дослідження психоемоційних аспектів дистанційної роботи дозволяє не лише поглибити розуміння змін, що відбуваються в умовах віддаленого формату праці, а й розробити психопрофілактичні та психокорекційні стратегії для оптимізації робочих процесів. Знання про можливі ризики та шляхи їх подолання може стати базисом для формування адаптаційних програм і забезпечення необхідної психологічної підтримки для працівників, що в умовах дистанційної роботи є особливо важливим.

Якісна психологічна діагностика ефектів впливу дистанційних умов професійної діяльності на психоемоційний стан суб'єкта праці є необхідною для вчасного виявлення та профілактики негативних наслідків, як-от емоційне виснаження, зниження мотивації та розвиток психічних розладів. Дистанційна робота, незважаючи на деякі переваги, створює специфічні стресогенні чинники, серед яких такі: відчуття ізольованості, труднощі в установленні чітких меж між роботою й особистим життям, підвищене навантаження на саморегуляцію та самоконтроль. Відсутність належної діагностики психоемоційних ефектів може призвести до їх накопичення, що негативно вплине не лише на ефективність професійної діяльності, але й на загальний рівень психологічного здоров'я працівників. Систематичне проведення такої діагностики дозволяє нау-

ково обґрунтовано оцінювати рівень психологічного благополуччя та розробляти ефективні методи профілактики й підтримки працівників у дистанційних умовах.

Особливості функціонування емоційної сфери особистості, зокрема, специфіка емоційних і психоемоційних станів, їх різновиди та прояви (зокрема, у представників різних професій) були висвітлені в роботах таких науковців, як С. Вишневський [2], В. Гаврилькевич і О. Фірстова [3], М. Галич [4], О. Ігумнова [7], І. Москвін, Л. Поліщук, О. Устьянська [9], А. Терещук [13], В. Толмачевська [14]. Необхідно зауважити, що психологічну сутність емоцій і почуттів, емоційних станів, емоційних переживань і експресії розкрито в дисертаційних роботах таких дослідників, як М. Галич [4], О. Ігумнова [7], В. Толмачевська [14], Є. Калюжна [17], у яких емоційна сфера людини стала основним або суміжним предметом розгляду та висвітлювалась у різних контекстах її впливу на інші психологічні явища або специфічну поведінкову активність (професійну також).

Особливості професійної форми діяльності розкривали Т. Буда [1], А. Заслужена, І. Зайцева [5], Л. Іванова, В. Никифоренко [6], І. Моторна [10], А. Руденюк, О. Петяк, Н. Ханецька [12], О. Лозова й О. Литвиненко [19].

Отже, з огляду на значну поширеність дистанційної форми професійної діяльності, що кардинальним чином змінює спосіб життя суб'єкта праці, варто дослідити можливі психологічні наслідки її впровадження й окреслити шляхи діагностики можливих ефектів впливу дистанційних умов на психоемоційний стан працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Здійснений пошук у джерельній базі дозволяє зробити висновок, що, на відміну від поняття «емоційний стан», термін «психоемоційний стан» не дуже широко використовується у працях науковців. М. Шпак зазначає, що «у психологічній науці немає чіткого й однозначного трактування поняття «психоемоційний стан». Дослідники використовують низку термінів, зокрема «психічний стан», «емоційний стан», «психоемоційний стан» [15, с. 116]. Після проведення аналізу джерел, у яких використовується поняття психоемоційного стану, можна зробити висновок, що в більшості він просто ототожнюється із класичним розумінням емоційного стану, а також психічного стану [2; 3; 9; 13]. У такому разі потребує пояснення доцільність використання частки «психо-» у відповідному терміні. Поняття «психоемоційний стан» у сучасній джерельній базі із психології вживається переважно в контексті досліджень інших психологічних явищ.

Змістово-семантичний аналіз поняття «психоемоційний стан» дозволяє припустити, що

воно покликане підкреслити системотвірний характер емоційних явищ, що мають місце у внутрішньому житті особистості. Фактично в ньому виражена ідея тотального впливу актуального емоційного стану людини на особливості та ключові характеристики всього її психічного функціонування, ступінь активації пізнавальних психічних процесів, інтерес до навколишньої дійсності, функціональну готовність до здійснення різних видів діяльності. Тобто, на наш погляд, у цьому терміні відображена та дослідницька позиція, відповідно до якої емоційні явища та властивості емоційності особистості визначають її загальний психологічний і функціональний стан. Можна стверджувати, що поняття «психоемоційний стан» підкреслює перебування людини в деякому режимі психічного функціонування, що впливає на її поведінкові прояви як в індивідуальному, так і в соціальному контекстах [3; 15].

Отже, поняття «психоемоційний стан» вказує на глибокий зв'язок між емоційною сферою особистості та її загальним психічним функціонуванням. Необхідно зауважити, що психоемоційний стан людини, характеризуючись тривалим часом перебігу, впливає на різні аспекти її психологічної активності та взаємодії з навколишнім середовищем. Зокрема, актуальний психоемоційний стан впливає на рівень активації пізнавальних процесів. Це може бути пов'язано зі збільшенням чи зменшенням уваги, змінами в когнітивних функціях і сприйнятті інформації. Також можна відзначити вплив емоційного стану на функціональну готовність до виконання різних видів діяльності, що зумовлений широким спектром взаємодій між емоційною сферою та психічними процесами. Отже, у феномені психоемоційного стану розкривається глибокий взаємозв'язок між емоційною сферою та психічним функціонуванням, що дозволяє використовувати цей термін для акцентування важливості емоційного стану для особливостей перебігу поведінкових і когнітивних аспектів людської активності в різних контекстах [2; 9; 13; 18].

Український ринок праці поступово адаптує і впроваджує зарубіжний досвід у різних аспектах, зокрема й у впровадженні дистанційної зайнятості. Поширення нових інформаційних і телекомунікаційних технологій сприяє її розвитку. Як зазначає Т. Буда, натепер дистанційно зайнята значна кількість висококваліфікованих спеціалістів, які прагнуть вести незалежний спосіб життя, позбавлений прив'язаності до офісу або іншого робочого місця. Зазвичай дистанційно працюють аудиторі, бухгалтері, журналісти, консультанти, педагоги, маркетологи, оператори, програмісти, рекламні та страхові агенти, юристи. Діяльність дистанційних працівників передусім ґрунтується на економічних чинниках, коли

можна водночас працювати з кількома замовниками та виявляється більше можливостей для самореалізації [1]. Дистанційною можна назвати роботу, що внаслідок використання ІКТ здійснюється у віддалені від споруд роботодавця (принаймні не менше 20% робочого часу). Зміст дистанційної форми зайнятості може включати надомну зайнятість, мобільну зайнятість, працю у спеціально обладнаних телецентрах, зайнятість за алгоритмами аутсорсингу [1]. На думку І. Моторної, дистанційна зайнятість являє собою взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини у віртуальному середовищі, з використанням ІКТ [10, с. 6].

Л. Іванова та В. Никифорова зазначають, що завдяки можливостям віддаленої зайнятості спрощується проблема влаштування на роботу завдяки тому, що з'являється новий метод взаємодії з роботодавцем. У розвинених країнах дистанційне працевлаштування посідає провідне місце серед інших форм зайнятості. Водночас ця форма праці породжує низку нових труднощів. Зокрема, втрачає значення уявлення про «звичайне» робоче місце і «стандартний» робочий час, які виникли в умовах традиційного працевлаштування. Працівники, що здійснюють працю вдома, можуть самостійно контролювати свій трудовий графік, пристосовувати його до свого способу життя. У сучасних українських реаліях вихідною соціально-економічною передумовою поширення дистанційного працевлаштування є структурні зміни, що зумовили можливість повноцінної інтеграції української економіки у світову ринкову систему. Дистанційна праця на українському ринку станом на тепер стрімко розвивається та швидко перетворюється на різноманітні форми гнучкої зайнятості [6].

А. Заслуженою й І. Зайцевою на прикладі дистанційного формату функціонування сучасних закладів вищої освіти було виділено низку переваг дистанційної (віддаленої) форми організації співпраці, що також будуть слушні стосовно дистанційної форми професійної діяльності, а саме: гнучкість – можливість працювати у зручному для себе режимі та темпі; економічна ефективність – відсутність необхідності організації робочого місця, можливість охоплення значної кількості працівників, що можуть перебувати на різному віддаленні; значна економія часу та зусиль; суттєве усунення бюрократичних аспектів функціонування організації; підвищені можливості контролю якості професійної діяльності; миттєвий доступ до будь-якої сфери простору, на відміну від простору справжньої реальності, де для цього потрібні значні зусилля і багато часу на переміщення з однієї точки в іншу; психологічні (знімається психологічна напруга, яка виникає

під час очного спілкування); фінансові (зменшення витрат на дорогу, оренду приміщення, скорочення бюрократичної роботи); ергономічні (складання свого власного графіка) тощо [5, с. 235]. Окрім зазначених, є й інші переваги: географічна гнучкість: дистанційна робота дозволяє працювати з будь-якого місця, що створює можливість для співробітництва з фахівцями з різних регіонів і країн; більше можливостей для саморозвитку – дистанційна робота надає широкі можливості для самостійного підвищення кваліфікації та розвитку, працівники можуть самостійно обирати та брати участь в онлайн-курсах, вебінарах, розвивати свої навички у зручний для них час. Для багатьох працівників можливість працювати з дому або віддалено може позитивно впливати на їхнє задоволення від роботи та психологічний комфорт.

Можна також виділити низку недоліків дистанційної організації професійної діяльності. Вони безпосередньо пов'язані із психологічними аспектами здійснення працівником своїх функціональних обов'язків. Наприклад, у дистанційному форматі збільшується кількість ситуацій невизначеності, фруструється потреба в контролі, що провокує підвищення рівня тривожності. Адже раніше в очному форматі професійної діяльності перебування на робочому місці давало змогу бути в курсі всіх справ і контролювати виробничу ситуацію. Віддалена робота призводить до відсутності особистого контакту з колегами, що може негативно позначатись на комунікації, взаєморозумінні та спрямованості на доброзичливість, знижувати якість виконання командних завдань. Довготривала віддалена робота може сприяти соціальній ізоляції працівника, що може призводити до відчуття самотності, дистресу та зниження рівня психологічного благополуччя. Дистанційна робота може створювати ризики з погляду безпеки та конфіденційності даних, оскільки працівники працюють за межами захищених офісних мереж, що виступає додатковим стресогенним чинником. Деякі працівники можуть стикатися із труднощами у збереженні продуктивності через відсутність контролю та стимулів, які може надавати офісне середовище.

Варто наголосити, що, попри очевидні переваги, дистанційна форма праці висуває особливі вимоги до навичок самоконтролю, самоорганізації та дисципліни працівника. Ці якості є важливими показниками високого рівня усвідомленості трудової діяльності, а також відображають загальну свідомість як найвищий ступінь психічного сприйняття навколишньої реальності. Людину можна вважати свідомою, якщо вона здатна адекватно розуміти дійсність, об'єктивно оцінювати події навколо та свідомо регулювати власну поведінку. Як

зазначає С. Каліщук, свідомість характеризується передусім здатністю людини передбачати наслідки своєї діяльності та встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між діями та їхніми результатами. Суттєвою характеристикою свідомості є те, що усвідомлення поточної реальності завжди супроводжується багатшаровими емоційними відтінками, намірами й інтересами [8].

Беручи до уваги емоційну насиченість свідомої діяльності людини, важливо зазначити, що віддалена робота, яка включає віртуальну взаємодію з керівництвом, колегами та клієнтами, також відзначається специфічним емоційним складником. Професійна комунікація є процесом обміну знаннями, ідеями, навичками та ресурсами між людьми в межах професійного середовища. Вона охоплює спілкування, співпрацю й узгодження дій, спрямованих на досягнення спільних цілей або вирішення професійних завдань, що є основоположним елементом ефективного функціонування організації, підприємств, установ і закладів [11].

Нами було згруповано та представлено в табл. 1 можливі психологічні наслідки дистанційної форми професійної діяльності.

Дистанційна форма професійної взаємодії базується на використанні сучасних телекомунікаційних та інформаційних технологій, які забезпечують комунікацію та співпрацю без необхідності фізичної присутності. Таке спілкування здійснюється через різноманітні онлайн-платформи, програми для відеоконференцій, чати, електронну пошту тощо. Для ефективної взаємодії застосовуються спеціалізовані віртуальні інструменти та програми, які сприяють спільній роботі й обміну даними [12].

Психоемоційний стан людини під час дистанційної професійної комунікації може змінюватися залежно від різноманітних чинників, як-от тема обговорення, характер співрозмовника, якість технічних засобів та інші обставини. Зважаючи на специфіку віртуального спілкування, можна виокремити джерела позитивних і негативних емоційних переживань у такій формі взаємодії. Джерелами позитивних емоцій у процесі віддаленої професійної комунікації можуть бути:

- відсутності необхідності хвилюватися щодо зовнішнього вигляду під час онлайн-спілкування, яке не передбачає використання відеозв'язку;
- задоволення від успішного використання технічних засобів;
- можливість спілкуватися з будь-якого місця перебування (наприклад, у подорожі) у комфортних умовах, зекономивши час і працюючи за зручним графіком;
- позитивні враження від якісного спілкування й ефективного обміну інформацією, включаючи можливість електронного контр-

Таблиця 1

**Психологічні наслідки дистанційної форми професійної діяльності**

	<b>Валентність ефектів впливу дистанційної форми професійної діяльності на психологічні характеристики суб'єкта праці</b>	
	<b>+*</b>	<b>-</b>
Потребово-мотиваційна сфера	Зростання мотивації досягнення (пов'язано з підвищенням електронного контролю за результатами діяльності та прозорості оцінювання результатів діяльності), зорієнтованість на результат професійної діяльності.	Фрустрація потреби в живому спілкуванні. Фрустрація потреби в контролі та залученості до спільної діяльності.
Когнітивна сфера	Покращення аналітичних здібностей, формування системності мислення внаслідок віртуальних засобів упорядкування професійно важливої інформації.	Значне інформаційне навантаження, виснаження внаслідок необхідності опрацювання значних масивів даних.
Емоційно-регулятивна сфера	Переживання позитивних емоційних станів, спричинених суттєвими перевагами дистанційної форми роботи.	Висока вірогідність збоїв системи емоційної саморегуляції внаслідок підвищених вимог до самоорганізації та самодисципліни людини у віддаленому режимі роботи.
Комунікативна сфера	Можливість здійснювати комунікацію в найбільш зручних та інформативних для працівника форматах.	Депривація безпосередньої соціальної взаємодії та «живого» спілкування.

Примітка\*: «+» – позитивні ефекти впливу дистанційної форми професійної діяльності на психіку суб'єкта праці; «-» – негативні ефекти впливу дистанційної форми професійної діяльності на психіку суб'єкта праці.

олю процесу (наприклад, під час спільної роботи над документами).

Виникнення негативних емоцій у процесі дистанційної професійної взаємодії може бути пов'язано з:

- непорозуміннями через втрату контексту;
- обмеженістю засобів невербального самовираження;
- дефіцитом невербальних сигналів від партнерів по спілкуванню;
- деякою відчуженістю та формалізованістю процесу віртуальної комунікації, що породжує відчуття самотності або відсутності емоційного залучення до процесу спілкування;
- нестабільним інтернет-з'єднанням, проблемами з апаратурою або програмним забезпеченням; втомою внаслідок тривалого перебування перед екраном;
- інформаційним перенавантаженням у процесі віддаленого спілкування.

На основі схарактеризованих психологічних наслідків дистанційної форми зайнятості можна більш предметно підійти до питання діагностики конкретних ефектів впливу дистанційних умов професійної діяльності на психоемоційний стан суб'єкта праці. На нашу думку, із цією метою може успішно використовуватись такий перевірений і широковідомий серед фахівців психодіагностичний інструментарій, як методика «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, тест «PANAS» Л. Кларка, О. Теллегена, Д. Вотсона, опитувальник задоволеності роботою «JSS» Р. Спектора, опитувальник «Maslach Burnout Inventory» (далі – MBI) К. Маслач для діагностики рівня емоційного вигорання. За допомогою окреслених діагностичних мето-

дик можна висвітлити різні аспекти функціонування емоційної сфери суб'єктів праці, які практикують дистанційну форму зайнятості, а також шляхом методу моделювання оцінити ризик виникнення емоційний розладів, спричинених такими специфічними умовами праці. Обґрунтуємо це на прикладі опитувальника MBI К. Маслач.

Зважаючи на окреслені психологічні наслідки дистанційних умов праці, можна зробити припущення, що в окремих випадках такий формат професійної діяльності може підвищувати ризик появи симптомів емоційного вигорання. За допомогою методики К. Маслач можна змоделювати відповідний аспект їхнього психоемоційного стану та перевірити це припущення. Методика розроблена в 1986 р. К. Маслач і С. Джексон [16]. Цей опитувальник спрямований на оцінювання ступеня вираженості та поширеності синдрому емоційного вигорання серед представників різних професій. Методика може бути ефективно застосована у сферах охорони здоров'я, освіти, бізнесу й управління для своєчасної та комплексної діагностики синдрому вигорання. Це дозволяє виявити основні цілі та рівні профілактичного втручання, спрямованого як на оптимізацію терапевтичного середовища, так і на запобігання накопиченню емоційної напруги. Методика MBI складається із 22 тверджень, які дають можливість оцінити три ключові аспекти синдрому вигорання, як-от: «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» та «Редукція особистих досягнень». Емоційне виснаження характеризується відчуттям емоційного виснаження, підвищеною психічною

втомою, емоційною нестабільністю, втратою інтересу до інших людей, почуттям «перевантаженості» роботою та загальним незадоволенням життям. Деперсоналізація проявляється через емоційне відсторонення, байдужість, формальний підхід до виконання професійних обов'язків без залучення особистісного компоненту чи емпатії. У деяких випадках це супроводжується негативізмом і цинізмом. На поведінковому рівні це може проявлятися через зарозумілість, використання професійного жаргону, гумору чи ярликів. У контексті синдрому вигорання деперсоналізація формує деструктивні взаємини з оточенням. Редукція особистих досягнень відображає рівень задоволеності працівника собою як особистістю та професіоналом. Низький показник за цією шкалою свідчить про схильність до негативного оцінювання власної компетентності й ефективності, що веде до зниження професійної мотивації, зростання негативного ставлення до службових обов'язків, уникнення відповідальності, ізоляції, відсторонення та поступового уникання роботи – спершу психологічного, а згодом і фізичного [16].

Отже, можна змодельовувати вірогідні рівні вираженості симптомів емоційного вигорання за діагностичними конструктами методики, як-от: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень. Вірогідні результати застосування опитувальника МВІ можуть продемонструвати підвищений рівень емоційного виснаження, оскільки дистанційна робота часто супроводжується високими вимогами до самоконтролю, потребою тривалого фокусування без перерв на соціальні взаємодії та складнощами в підтримці стабільного режиму. Це може призводити до втоми, відчуття вичерпання енергії та перевантаження. Також у результатах може виявитися помірний рівень деперсоналізації, особливо серед працівників, які мають обмежений контакт із колегами та клієнтами, що іноді формує байдуже ставлення до професійних обов'язків або зниження емпатії. Коли працівник не отримує регулярного зворотного зв'язку та відчуває відсутність значущих досягнень, можливе зниження суб'єктивної оцінки професійної ефективності. У сукупності ці чинники можуть вказувати на схильність до емоційного вигорання в дистанційних умовах, а результати МВІ допоможуть обґрунтувати необхідність підтримки та корекційних заходів для збереження психоемоційного благополуччя.

Підтвердити або спростувати змодельовану ситуацію можна шляхом безпосереднього використання опитувальника МВІ К. Маслач у практиці психологічного супроводу працівників, які виконують свої обов'язки в дистанційній формі, що може бути перспективою подальших досліджень.

**Висновки.** Психоемоційний стан людини під час дистанційної професійної взаємодії відзначається високою мінливістю, на яку впливають умови, зміст і способи виконання поточних виробничих і професійних завдань. Дистанційна взаємодія створює додаткові стимули, які здатні провокувати різноманітні емоційні реакції. Забезпечення результативності дистанційної роботи передбачає врахування та розуміння психоемоційного стану учасників професійного процесу. Однак визначення цього стану у форматі віддаленої взаємодії стає значно складнішим через відсутність безпосереднього контакту.

Можливим варіантом вирішення проблеми вчасної та якісної ідентифікації психоемоційного стану дистанційних суб'єктів праці може виступати організація їх комплексного психодіагностичного обстеження за допомогою методики «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, тесту «PANAS» Л. Кларка, О. Теллегена, Д. Вотсона, опитувальника задоволеності роботою «JSS» Р. Спектора, опитувальника МВІ К. Маслач для діагностики рівня емоційного вигорання.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Буда Т. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики. *Сталий розвиток економіки* : міжнародний науково-виробничий журнал. 2016. № 2 (31). С. 149–157. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf> (дата звернення: 05.02.2024).
2. Вишневецький С. Механізми виникнення емоцій, їх види, прояви та стани. *Актуальні напрями психопрофілактичних заходів у закладах вищої освіти* : матеріали I Всеукраїнського круглого столу, ДДУВС, 18 травня 2018 р. Дніпро : ДДУВС, 2018. С. 19–24. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/2848/1/1.pdf> (дата звернення: 14.11.2024).
3. Гаврилькевич В., Фірстова О. Емоційні стани особистості: теоретичне дослідження феномену. *Psychology Travelogs*. 2023. № 2. С. 41–50. <https://doi.org/10.31891/PT-2023-2-15>.
4. Галич М. Особливості динаміки емоційних станів поліцейських – учасників Операції об'єднаних сил у реабілітаційний період : дис. ... докт. філософії : 053. Київ, 2020. 176 с.
5. Заслужена А., Зайцева І. Позитивні наслідки дистанційної освіти: соціально-психологічний контекст. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія «Педагогічні науки». 2020. № 2. С. 22–33. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1376858.pdf> (дата звернення: 14.11.2024).
6. Іванова Л., Никифоренко В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці. *Вісник соціально-економічних досліджень* : збірник наукових праць. 2013. Вип. 2 (49). Ч. 1. С. 109–115. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2283> (дата звернення: 14.11.2024).
7. Ігумнова О. Генеза негативних психічних станів студентів та їх психокорекція : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Хмельницький, 2014. 189 с.

8. Каліщук С. Логіко-предметний аналіз категорії «свідомість». *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки». 2016. Вип. 6 (1). С. 57–62. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhpr\\_2016\\_6%281%29\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhpr_2016_6%281%29_12) (дата звернення: 14.11.2024).
9. Особливості функціонування психоемоційних процесів людини під час надзвичайних ситуацій у воєнний час / І. Москвін та ін. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Психологія». 2023. № 4. С. 29–34. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.4.6>.
10. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
11. Психологія професійної діяльності : підручник / В. Біскуп та ін. ; за ред. С. Шандрука. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256 с.
12. Дистанційна робота в умовах карантину та самоізоляції в період пандемії COVID-19 / А. Руденюк та ін. *Габітус*. 2020. Вип. 16. С. 204–208. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.16.33>.
13. Терещук А. Психоемоційний стан і поведінка військовослужбовців, що повернулися із зони АТО. *Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. 2017. Вип. 11. С. 526–534. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/712659/> (дата звернення: 14.11.2024).
14. Толмачевська В. Психологічні особливості емоційної експресії у представників професій з високим емоційним навантаженням : дис. ... докт. філософії : 053. Одеса, 2022. 189 с.
15. Шпак М. Психоемоційний стан студентів в умовах дистанційного навчання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки». 2021. Вип. 4. С. 115–121. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2021-4-15>.
16. Maslach C., Jackson S.E. *The Maslach-Burnout-Inventory*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1986. 286 p.
17. Калюжна Є., Житкевич А. Тривожність як фактор опанувальної поведінки особистості у стресових ситуаціях. *Наукові перспективи*. 2024. № 12(42). [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14\(32\)-811-822](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14(32)-811-822).
18. Циганчук Т. Стрес у професійній діяльності. *Проблеми сучасної психології*. 2015. № 30. С. 669–678.
19. Семантико-морфологічний склад атрибутивних висловлювань викладачів ЗВО про якість виконання професійної діяльності / О. Лозова та ін. *Psycholinguistics*. 2024. Т. 36. № 1. Р. 123–153. <https://doi.org/10.31470/2309-1797-2024-36-1-123-153>.