ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ДИСТАНЦІЙНО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня
БАКАЛАВР

за спеціальністю 053 Психологія

ЮРІКОВА ДМИТРА АНДРІЙОВИЧА

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри_____
«26» січня 2026 р.

Науковий керівник:
Коняєва Л.Д.,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології

Рецензент:
Зубіашвілі І.К.,
кандидат психологічних наук,

КИЇВ – 2026

Реєстрація

номер	дата, підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано до захисту

Л.Д. Конаєва

підпис наукового керівника	ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка	дата захисту

Голова ЕК

Н.В. Волинець

підпис	ініціали, прізвище

Члени ЕК

С.А. Палій

підпис	ініціали, прізвище

В.Б. Синякова

підпис	ініціали, прізвище

О.Л. Туриніна

підпис	ініціали, прізвище

Секретар ЕК

Д.В. Бур’ян

підпис	ініціали, прізвище

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

спеціальність *Психологія*
курс IV *(бакалаврат)*

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу бакалавра
Юрікова Дмитра Андрійовича

1. Тема роботи: «Взаємозв'язок емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану».

2. Цільова установка: фахівці, які працюють дистанційно; вихідні дані: матеріали виробничої та переддипломної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.

3. Перелік графічного матеріалу 7 табл., 1 рис.

4. Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

Розділ	**Консультант (Прізвище, ініціали)**	**Підпис, дата**	
		Завдання видав	**Завдання прийняв**
Розділ 1	Коняєва Л.Д.		
Розділ 2	Коняєва Л.Д.		

4. Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи дослідження емоційного інтелекту та професійного вигорання фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

Розділ 2. Емпіричне дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

Висновок

Список використаних джерел

Додатки

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Етапи виконання роботи	Термін виконання	
		За планом	**Фактичний**
1.	Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи бакалавра.	червень 2025	червень 2025
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи бакалавра.	липень 2025	липень 2025
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи бакалавра, затвердження його керівником.	серпень 2025	серпень 2025
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.	жовтень 2025	жовтень 2025
5.	Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику.	грудень 2025	грудень 2025
6.	Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час виробничої та переддипломної практики, і подання її на повторне читання.	січень-березень 2026	січень-березень 2026
7.	Подання кваліфікаційної роботи бакалавра на реєстрацію на кафедру, рецензування та написання відгуку науковим керівником.	квітень 2026	квітень 2026
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи бакалавра на засіданні Екзаменаційної комісії.	травень 2026	травень 2026
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.	червень 2026	червень 2026

Дата видачі завдання _____

Науковий керівник _____ (Коняєва Л.Д.)

Завдання прийняв(ла)
до виконання
здобувач(ка) _____ (Юріков Д.А.)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 73 с. (основного тексту), 7 табл., 1 рис, 34 джерела, 3 додатки.

Об'єкт дослідження – синдром професійного вигорання та емоційний інтелект особистості.

Предмет дослідження – особливості взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

Мета роботи – здійснити теоретико-емпіричне дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз літератури з проблеми дослідження, узагальнення, порівняння, систематизація;

- емпіричні: психологічне тестування за допомогою 3-х психодіагностичних методик: україномовний опитувальник О. Чабан, О. Хаустової, В. Омелянович для виявлення синдрому професійного вигорання; методика оцінювання рівня і структури емоційного інтелекту особистості (MEI) М. Манойлової в україномовній адаптації В. І. Барка, В. П. Остаповича, П. С. Олешка; методика «Особистісні ресурси» О.В. Савченко, С.А. Сукач А.В. Тімакової;

- методи математичної статистики: описова статистика, кореляційний аналіз (коефіцієнт парної кореляції Пірсона).

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ОСОБИСТІСНІ РЕСУРСИ, ФАХІВЦІ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ДИСТАНЦІЙНО

EMOTIONAL INTELLIGENCE, PROFESSIONAL BURNOUT, PERSONAL RESOURCES, SPECIALISTS WORKING REMOTELY

ЗМІСТ

ВСТУП ……..…7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ДИСТАНЦІЙНО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…..……...11

1.1. Професійне вигорання: поняття, причини, стадії та прояви…….……11

1.2. Емоційний інтелект та його значення у професійній діяльності ……..……...…16

1.3. Особливості впливу дистанційної роботи в умовах воєнного стану на розвиток професійного вигорання фахівців та роль емоційного інтелекту у зменшенні його проявів. …….23

Висновки до першого розділу……29

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ДИСТАНЦІЙНО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ……..……32

2.1. Організація та методи дослідження особливостей професійного вигорання та емоційного інтелекту фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану …….……32

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану ……43

2.3. Методичні рекомендації з профілактики професійного вигорання та розвитку емоційного інтелекту у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану …….……..……64

Висновки до другого розділу……..……70

ВИСНОВОК…..……...……...74

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……...78

ДОДАТКИ……..……81

ВСТУП

Актуальність теми. У зв’язку з подіями, що відбуваються в Україні в умовах воєнного стану, суспільство зазнало суттєвих соціальних, економічних та психологічних змін. Значна кількість фахівців була змушена змінити звичний формат професійної діяльності та перейти на дистанційну форму роботи. Такий формат став необхідним заходом безпеки, проте водночас він створив нові виклики для психоемоційного стану працівників.

Воєнний стан супроводжується постійним відчуттям небезпеки, тривожністю за власне життя та життя близьких, інформаційним перевантаженням, вимушеною міграцією, порушенням стабільності та невизначеністю майбутнього. У таких умовах людина перебуває в стані хронічного стресу, що значно підвищує ризик розвитку емоційного виснаження. Додатковим чинником напруження стає дистанційна робота, яка змінює структуру професійної взаємодії, обмежує безпосереднє спілкування з колегами, ускладнює розмежування робочого та особистого простору.

Однією з найпоширеніших негативних психологічних реакцій на тривалий стрес є професійне вигорання, яке проявляється у формі емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, відчуття власної неефективності, байдужості до результатів праці та оточення. В умовах дистанційної роботи ці симптоми можуть посилюватися через соціальну ізоляцію, відсутність емоційної підтримки в колективі, збільшення навантаження та нечіткість меж робочого часу. Особливо актуальною ця проблема стає в період воєнного стану, коли зовнішні стресори накладаються на професійні труднощі.

У цьому контексті важливим ресурсом психологічної адаптації виступає емоційний інтелект як здатність особистості усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції, а також розпізнавати емоційні стани інших людей і вибудовувати ефективну взаємодію. Розвинений емоційний інтелект сприяє кращому самоконтролю, зниженню рівня тривожності, підвищенню стресостійкості та здатності до адаптації в складних життєвих обставинах.

В умовах дистанційної роботи саме здатність до емоційної саморегуляції, підтримання внутрішньої рівноваги та конструктивного реагування на стрес може відігравати ключову роль у запобіганні професійному вигоранню. Однак питання взаємозв'язку емоційного інтелекту та рівня професійного вигорання фахівців, які працюють дистанційно саме в умовах воєнного стану, залишається недостатньо вивченим та потребує подальшого наукового аналізу.

Проблема професійного вигорання активно досліджувалася як зарубіжними, так і українськими вченими. Серед зарубіжних дослідників вагомий внесок у розробку цього феномену зробили Г. Фрейденбергер, К. Маслач, М. Лейтер та В. Шауфелі, які розкрили сутність професійного вигорання, визначили його структурні компоненти, симптоми та стадії розвитку. В українській психологічній науці проблему професійного вигорання досліджували Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. Керик та інші науковці, які аналізували причини, прояви та особливості розвитку цього синдрому в різних професійних групах. У їхніх працях розкрито вплив професійного середовища, емоційного навантаження та особистісних чинників на формування вигорання.

Проблема емоційного інтелекту також є предметом активного наукового аналізу. У зарубіжній психології її розробляли П. Саловей, Дж. Майєр, Д. Ґоулман та Р. Бар-Он, які визначили сутність, структуру та функції емоційного інтелекту як важливої складової емоційної саморегуляції та соціальної компетентності. В українських дослідженнях вагомий внесок зробили Е. Носенко, О. Чебикін, О. Саннікова, які розглядали емоційний інтелект як чинник психологічної стійкості, професійної ефективності та розвитку емоційної зрілості особистості.

Проте, недостатньо дослідженою на сучасному етапі залишається проблема взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання, особливо у фахівців, які працюють дистанційно. Більшість наукових досліджень присвячені вивченню цих феноменів окремо, тоді як їх

взаємозумовленість в умовах дистанційної професійної діяльності потребує подальшого теоретичного та емпіричного аналізу. Вивчення цієї проблеми сприятиме розширенню наукових уявлень про психологічні механізми формування професійного вигорання та визначенню ролі емоційного інтелекту як ресурсу його профілактики. У практичному аспекті результати дослідження можуть бути використані для підвищення якості професійної діяльності, зменшення негативних наслідків професійного вигорання та збереження психологічного благополуччя фахівців.

Об'єкт дослідження – синдром професійного вигорання та емоційний інтелект особистості.

Предмет дослідження – особливості взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

Мета дослідження – здійснити теоретико-емпіричне дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

Завдання дослідження:

1. На основі теоретичного аналізу наукової літератури визначити сутність понять «професійне вигорання» та «емоційний інтелект», проаналізувати їх структуру, основні компоненти та психологічні особливості прояву, а також розглянути специфіку дистанційної роботи в умовах воєнного стану як чинника ризику розвитку професійного вигорання.
2. Емпіричним шляхом виявити психологічні особливості професійного вигорання та емоційного інтелекту у фахівців, які працюють дистанційно, а також визначити характер взаємозв'язку між ними.
3. Розробити методичні рекомендації з профілактики професійного вигорання та розвитку емоційного інтелекту у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

Методи дослідження

У дослідженні були використані такі методи:

1. Теоретичні методи – аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми професійного вигорання та емоційного інтелекту з метою визначення теоретичних підходів до досліджуваних феноменів.

2. Емпіричні методи – психологічне тестування з використанням таких психодіагностичних методик: україномовний опитувальник О. Чабан, О. Хаустової, В. Омелянович для виявлення синдрому професійного вигорання; методика оцінювання рівня і структури емоційного інтелекту особистості (MEI) М. Манойлової в україномовній адаптації В. І. Барка, В. П. Остаповича, П. С. Олешка; методика «Особистісні ресурси» О.В. Савченко, С.А. Сукач А.В. Тімакової;

3. Методи математико-статистичної обробки та якісної інтерпретації досліджуваних даних.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати можуть бути використані для профілактики професійного вигорання та розвитку емоційного інтелекту у фахівців, які працюють дистанційно, а також при розробці курсів навчальних дисциплін з психології стресу та професійної психології.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проведено у лютому–березні 2026 року серед 27 фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану (онлайн-опитування, Google Forms). Із них 12 жінок та 15 чоловіків. Вік респондентів коливався від 24 до 40 років.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, 2-х розділів, висновків до розділів, загального висновку, списку використаних джерел (34 джерел), додатків (3 додатків). Загальний обсяг роботи складає 89 сторінок, з них основного тексту – 73 сторінки.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ДИСТАНЦІЙНО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Професійне вигорання: поняття, причини, стадії та прояви

У сучасних умовах інтенсивного розвитку професійної діяльності проблема професійного вигорання набуває особливої актуальності. Постійне психоемоційне навантаження, високий рівень відповідальності, необхідність швидкої адаптації до змін та тривалий вплив стресових чинників можуть призводити до поступового виснаження особистісних ресурсів. У результаті цього формується стан емоційного, когнітивного та фізичного виснаження, що негативно впливає на професійну ефективність та психологічне благополуччя фахівця.

Поняття «професійне вигорання» у сучасній психологічній науці розглядається як складний багатовимірний феномен, що виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу. Уперше цей термін було введено у науковий обіг американським психіатром Гербертом Фрейденбергером у 1974 році [21]. Дослідник описував вигорання як стан фізичного та емоційного виснаження, втрати мотивації й зниження працездатності, що формується у фахівців, які надмірно залучені до професійної діяльності. На його думку, ключовим чинником розвитку цього стану є хронічне перевантаження та відсутність належного відновлення ресурсів. Найбільш системно проблему професійного вигорання розробила Крістіна Маслач, яка визначає його як психологічний синдром, що виникає у відповідь на хронічні міжособистісні стресори в професійній діяльності. Вона виділила три основні компоненти вигорання: 1) емоційне виснаження – відчуття спустошеності та перевтоми; 2) деперсоналізацію – формування негативного або відстороненого ставлення до

клієнтів, колег чи самої професійної діяльності; 3) редукцію особистісних досягнень – зниження почуття професійної компетентності та ефективності.

Ця модель є однією з найпоширеніших у світовій психології та використовується як теоретична основа для багатьох сучасних досліджень [28].

Розвиваючи ідеї К. Маслач, Майкл Лейтер наголошував на тому, що професійне вигорання виникає внаслідок невідповідності між вимогами робочого середовища та можливостями працівника [27]. Він підкреслював значення таких чинників, як надмірне навантаження, відсутність підтримки, несправедливість у професійному середовищі та конфлікт цінностей.

У свою чергу, Вілмар Шауфелі розглядає професійне вигорання як стан хронічного виснаження, що супроводжується дистанціюванням від роботи та зниженням професійної ефективності. Він акцентує увагу на взаємозв'язку між вигоранням та рівнем професійної залученості, вважаючи ці явища протилежними полюсами психологічного стану працівника [32].

В українській психологічній науці поняття професійного вигорання також розглядається як наслідок тривалого психоемоційного напруження у процесі професійної діяльності. Так, Л. Карамушка визначає професійне вигорання як стан емоційного, психічного та фізичного виснаження, що виникає під впливом тривалого професійного стресу та негативно позначається на якості діяльності й психологічному благополуччі особистості [5].

Тетяна Т. Зайчикова підкреслює процесуальний характер вигорання, розглядаючи його як поступову втрату емоційної енергії та інтересу до професії, що супроводжується зниженням мотивації та професійної активності [3].

О. Керик акцентує увагу на тому, що професійне вигорання є результатом дисбалансу між професійними вимогами та особистісними ресурсами, а також наслідком тривалого перебування у стресогенних умовах діяльності [6].

Отже, узагальнюючи наукові підходи, можна зробити висновок, що професійне вигорання є складним психологічним синдромом, який формується під впливом хронічного професійного стресу та проявляється в емоційному виснаженні, зниженні професійної ефективності й деформації ставлення до роботи. Це явище має багатокомпонентну структуру та залежить як від зовнішніх умов професійної діяльності, так і від індивідуально-психологічних особливостей особистості.

У сучасній психологічній науці професійне вигорання розглядається як процес, що розвивається поступово та має певну динаміку. Більшість дослідників підкреслюють, що цей синдром не виникає раптово, а проходить кілька послідовних стадій, які відображають поступове виснаження емоційних та особистісних ресурсів фахівця.

У працях К. Маслач та М. Лейтера професійне вигорання розглядається як поетапний процес, що починається з емоційного виснаження – відчуття спустошеності, перевтоми та втрати енергії. Наступним етапом є деперсоналізація, яка проявляється у формуванні цинічного або відстороненого ставлення до клієнтів та професійного оточення. Завершальною стадією виступає редукція особистісних досягнень, що характеризується зниженням професійної самооцінки та відчуттям власної неефективності [28].

Х. Фрейденбергер описував розвиток вигорання як процес поступового виснаження енергетичних ресурсів особистості. На початковій стадії спостерігається надмірна професійна залученість та прагнення до високих результатів. Згодом виникає стан хронічної втоми, дратівливості та емоційного напруження, що переходить у фазу фізичного та психологічного виснаження. [31].

В українській психологічній науці детальний опис фаз професійного вигорання представлено у роботах О. Керик. Авторка виокремлює три основні фази: напруження, резистенція (опір) та виснаження. Фаза напруження характеризується переживанням психотравмувальних обставин, зростанням

тривожності та незадоволеності собою. Фаза резистенції проявляється у зниженні емоційної чутливості, формуванні байдужості та негативного ставлення до професійної діяльності. Фаза виснаження супроводжується емоційним дефіцитом, апатією, психосоматичними проявами та втратою професійної мотивації [7].

Таким чином, аналіз наукових підходів дозволяє зробити висновок, що професійне вигорання має стадійний характер розвитку, а його прогресування пов'язане з поступовим виснаженням психологічних ресурсів особистості.

Професійне вигорання проявляється через сукупність емоційних, когнітивних, поведінкових і фізіологічних симптомів, які поступово посилюються в процесі розвитку синдрому. Дослідники наголошують, що симптоматика не виникає раптово, а формується під впливом тривалого професійного стресу та перевантаження.

У зарубіжних дослідженнях К. Маслач визначає три основні групи симптомів, що відповідають структурі синдрому. Першим і найбільш вираженим проявом є емоційне виснаження, яке характеризується відчуттям спустошеності, хронічної втоми, втрати енергії та зниження емоційної чутливості. Другим компонентом є деперсоналізація, що проявляється у формуванні відстороненого, цинічного або навіть негативного ставлення до клієнтів і колег. Третім симптоматичним блоком є редукція особистісних досягнень, яка виражається у зниженні професійної самооцінки, втраті віри у власну компетентність та ефективність [27].

В. Шауфелі доповнює характеристику синдрому такими проявами, як зниження професійної мотивації, дистанціювання від роботи, зменшення залученості до виконання обов'язків, а також виникнення психосоматичних симптомів – порушення сну, головний біль, дратівливість, підвищена тривожність [33].

В українській психологічній науці симптоми професійного вигорання також розглядаються як комплексні. Л. Карамушка підкреслює, що синдром супроводжується емоційним виснаженням, зниженням задоволеності

професійною діяльністю, підвищенням рівня тривожності та поступовою професійною деформацією особистості [4].

О. Керик зазначає, що до проявів вигорання належать емоційний дефіцит, апатія, роздратованість, відчуженість від професійної діяльності, а також психосоматичні реакції, такі як безсоння, головний біль, зниження працездатності. Крім того, може спостерігатися поступове зниження емпатії та формування байдужого ставлення до клієнтів [7].

Отже, симптоми професійного вигорання охоплюють емоційну, поведінкову, когнітивну та фізіологічну сфери особистості. Їх комплексний характер свідчить про глибину впливу синдрому на професійну діяльність і психологічне благополуччя фахівця.

У науковій літературі причини професійного вигорання розглядаються як сукупність зовнішніх (організаційних) та внутрішніх (особистісних) чинників, що взаємодіють між собою та поступово призводять до виснаження психологічних ресурсів фахівця. Дослідники підкреслюють, що розвиток синдрому зумовлений не одним фактором, а комплексом умов професійної діяльності та індивідуальних особливостей особистості.

До зовнішніх чинників належать особливості організації праці: надмірне професійне навантаження, високий рівень відповідальності, дефіцит часу, нечіткість посадових обов’язків, рольові конфлікти, недостатня підтримка з боку керівництва та колег. Важливим чинником є також емоційна насиченість професійної діяльності, особливо у сфері «людина – людина», де фахівець постійно взаємодіє з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах. Тривале перебування в умовах напруження та необхідність постійного емоційного залучення сприяють формуванню хронічного стресу.

До внутрішніх чинників відносять індивідуально-психологічні особливості особистості. Серед них – високий рівень емпатії, схильність до переживання, підвищена відповідальність, перфекціонізм, потреба у визнанні, низька стресостійкість. Дослідники також зазначають, що ризик вигорання зростає за наявності внутрішнього конфлікту між професійними вимогами та

особистими цінностями, а також у випадку недостатньо сформованих навичок емоційної саморегуляції [28].

Окремо підкреслюється роль дисбалансу між витраченими зусиллями та отриманою винагородою – як матеріальною, так і моральною. Якщо фахівець не відчуває значущості своєї праці або не отримує підтримки та визнання, це може призводити до втрати мотивації та поступового емоційного виснаження.

Таким чином, причини професійного вигорання мають багатофакторний характер і пов’язані як з умовами професійного середовища, так і з особистісними ресурсами працівника. Усвідомлення цих чинників є важливим для розробки ефективних заходів профілактики та подолання синдрому.

Отже, професійне вигорання є складним психологічним синдромом, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу та супроводжується емоційним виснаженням, зміною ставлення до професійної діяльності й зниженням ефективності праці. Воно має стадійний характер розвитку та проявляється через комплекс емоційних, когнітивних і поведінкових симптомів. Причини його виникнення зумовлені як особливостями професійного середовища, так і індивідуально-психологічними характеристиками особистості. Розуміння сутності цього феномену створює теоретичну основу для подальшого аналізу ролі емоційного інтелекту як можливого ресурсу профілактики професійного вигорання.

1.2. Емоційний інтелект та його значення у професійній діяльності

У сучасній психологічній науці емоційний інтелект розглядається як один із ключових чинників ефективної професійної діяльності та психологічного благополуччя особистості. В умовах постійного емоційного навантаження, міжособистісної взаємодії та стресових ситуацій здатність усвідомлювати, розуміти й регулювати власні емоції набуває особливої значущості. Саме емоційний інтелект може виступати внутрішнім ресурсом,

що сприяє збереженню професійної ефективності та запобіганню емоційному виснаженню.

Передумовою виникнення цієї концепції став перегляд класичних уявлень про інтелект як суто когнітивну здатність (IQ). Ще у 1920-х роках Е. Торндайк ввів поняття «соціального інтелекту» як здатності розуміти людей та мудро діяти у міжособистісних стосунках [34]. Пізніше Г. Гарднер у межах теорії множинного інтелекту виокремив внутрішньоособистісний та міжособистісний інтелекти, що фактично заклало фундамент для виокремлення емоційної сфери як самостійного об’єкта інтелектуального аналізу [22]. Це дозволило науковій спільноті відійти від протиставлення «розуму» та «почуттів», визнавши емоції цінним джерелом інформації, що потребує логічної обробки та усвідомленості.

Поняття «емоційний інтелект» активно розробляється у світовій психології з кінця ХХ століття. Одними з перших дослідників цього феномену були Пітер Саловей та Джон Майєр, які визначили емоційний інтелект як здатність особистості розпізнавати власні та чужі емоції, розуміти їх значення та використовувати цю інформацію для регуляції мислення й поведінки. Вони розглядали емоційний інтелект як особливий тип когнітивних здібностей, пов’язаних із переробкою емоційної інформації [30].

Значного поширення концепція набула завдяки працям Деніела Ґоулмана, який розширив розуміння емоційного інтелекту, включивши до його структури такі компоненти, як самосвідомість, саморегуляція, внутрішня мотивація, емпатія та соціальні навички. На його думку, саме ці якості забезпечують ефективність професійної діяльності та успішну міжособистісну взаємодію [25].

Інший підхід запропонував Рувен Бар-Он, який розглядав емоційний інтелект як систему емоційних і соціальних компетенцій, що сприяють адаптації особистості до вимог середовища. Він підкреслював важливість стресостійкості, здатності до самоконтролю та ефективної комунікації як складових емоційного інтелекту [19].

В українській психологічній науці проблема емоційного інтелекту активно досліджується у межах вивчення емоційної регуляції, особистісного розвитку та професійної компетентності.

Так, Е. Носенко розглядає емоційний інтелект як інтегративну характеристику особистості, що забезпечує ефективну емоційну саморегуляцію, психологічну стійкість та здатність до адаптації в умовах стресу. Вона підкреслює зв'язок емоційного інтелекту з особистісним благополуччям та успішністю професійної діяльності [10].

О. Чебикін визначає емоційний інтелект як систему індивідуально-психологічних властивостей, що забезпечують розуміння, усвідомлення та управління емоційними станами у процесі діяльності та спілкування. Науковець наголошує на його значенні для розвитку комунікативної компетентності та ефективної міжособистісної взаємодії [18].

О. Саннікова розглядає емоційний інтелект як складну особистісну якість, що включає здатність до емоційної диференціації, контролю та емпатії. Вона акцентує увагу на його ролі у формуванні гармонійних соціальних відносин та збереженні психологічної рівноваги [14] .

У психологічній науці існує декілька підходів до розуміння структури емоційного інтелекту, що відображають різні теоретичні позиції дослідників. Найчастіше виокремлюють здібнісну модель, змішану модель та модель емоційно-соціальних компетенцій.

В межах здібнісної моделі, запропонованої П. Саловейем та Дж. Майєром, емоційний інтелект розглядається як система когнітивних здібностей, пов'язаних із переробкою емоційної інформації. Автори виділяють чотири основні компоненти EI: 1) здатність сприймати й ідентифікувати емоції; 2) здатність використовувати емоції для полегшення мислення; 3) здатність розуміти емоції та їх динаміку; 4) здатність управляти власними та чужими емоціями. Докладніший аналіз ієрархічної моделі П. Саловея та Дж. Майєра дозволяє розкрити зміст кожної "гілки":

- Ідентифікація емоцій включає не лише розпізнавання власних почуттів, а й здатність зчитувати емоційні сигнали з обличчя, голосу, а також творів мистецтва.
- Використання емоцій для підвищення ефективності мислення передбачає здатність емоцій спрямовувати увагу на важливу інформацію та створювати певний емоційний настрій, що сприяє вирішенню конкретних когнітивних завдань (наприклад, сум сприяє аналітичній роботі, а радість — креативності).
- Розуміння емоцій охоплює знання про те, як емоції переходять з однієї в іншу (наприклад, від гніву до провини), та розуміння складних, амбівалентних станів.
- Свідоме управління емоціями є найвищим рівнем, що полягає у здатності залишатися відкритим до почуттів (як приємних, так і неприємних) та вмінні за потреби відсторонятися від емоції або залучатися до неї для досягнення цілей. Ця модель підкреслює інтелектуальний характер емоційної обробки інформації [28].

Змішана модель, представлена Д. Ґоулманом, поєднує емоційні здібності з особистісними рисами та соціальними навичками. У її структурі виділяються такі складові: самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія та соціальні компетенції. Д. Ґоулман деталізує ці компоненти через низку специфічних навичок: 1) самосвідомість розглядається ним як здатність усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони, а також розуміти вплив власних емоцій на оточуючих; 2) саморегуляція включає надійність, сумлінність та здатність до адаптації, що дозволяє особистості контролювати імпульсивні реакції; 3) мотивація у структурі ЕІ за Ґоулманом – це внутрішнє прагнення до досягнень заради самого процесу, а не лише зовнішніх винагород; 3) емпатія проявляється у вмінні враховувати почуття інших під час прийняття рішень та розумінні політичних потоків в організації; 4) соціальні навички охоплюють здатність до переконання, лідерства та управління конфліктами, що є критично важливим для командної роботи. У цьому підході емоційний інтелект

розглядається не лише як здібність, а як сукупність якостей, що забезпечують успішність професійної та соціальної взаємодії [24].

Модель Р. Бар-Она акцентує увагу на емоційно-соціальних компетенціях особистості. До її структури входять внутрішньоособистісні та міжособистісні здібності, адаптивність, управління стресом та загальний настрій. Структурна модель Р. Бар-Она (EQ-i) є найбільш розгалуженою і включає п’ять основних сфер (кластерів), що поділяються на 15 субкомпонентів: 1) внутрішньоособистісна сфера: самоповага, емоційна самосвідомість, асертивність (самовираження), незалежність та самоактуалізація; 2) міжособистісна сфера: емпатія, соціальна відповідальність та міжособистісні стосунки; 3) сфера адаптивності: вирішення проблем, тестування реальності (об'єктивність) та гнучкість; 4) сфера управління стресом: стресостійкість та контроль імпульсів; 5) Сфера загального настрою: оптимізм та відчуття щастя. Такий широкий підхід дозволяє розглядати емоційний інтелект як комплексний інструмент психологічної адаптації та виживання особистості. У цьому підході емоційний інтелект розглядається як ресурс психологічної стійкості та ефективної адаптації до вимог середовища [19].

У вітчизняних дослідженнях структура емоційного інтелекту також пов’язується з процесами емоційної саморегуляції, емпатії, рефлексії та комунікативної компетентності. Українські науковці підкреслюють, що розвиток цих компонентів сприяє формуванню емоційної зрілості особистості та підвищенню її професійної ефективності.

У сучасній психологічній науці емоційний інтелект розглядається як важливий чинник професійної ефективності та психологічної стійкості особистості. В умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії та підвищеного емоційного навантаження здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати емоційні стани набуває особливої значущості.

У зарубіжних дослідженнях Д. Ґоулман підкреслює, що емоційний інтелект значною мірою визначає професійний успіх, особливо у професіях, пов’язаних із взаємодією з людьми. Він зазначає, що такі компоненти, як

самосвідомість, саморегуляція, емпатія та соціальні навички, сприяють ефективному керуванню стресом та конструктивній комунікації [25].

П. Саловей та Дж. Майєр наголошують, що здатність до управління емоціями дозволяє людині підтримувати продуктивність діяльності навіть у складних умовах, оскільки сприяє раціональному прийняттю рішень та зниженню впливу негативних емоцій на когнітивні процеси [30].

Р. Бар-Он розглядає емоційний інтелект як ресурс адаптації, підкреслюючи його роль у розвитку стресостійкості, самоконтролю та соціальної компетентності, що є важливими для збереження професійної стабільності [20].

В українській психологічній науці Е. Носенко пов'язує емоційний інтелект із психологічною стійкістю особистості та її здатністю ефективно функціонувати в умовах емоційного напруження. Дослідниця підкреслює, що розвинена емоційна саморегуляція сприяє зниженню рівня внутрішнього стресу [10].

О. Чебикін визначає емоційний інтелект як складову професійної компетентності, наголошуючи на його значенні для ефективної комунікації та регуляції поведінки у складних професійних ситуаціях [18].

О. Саннікова акцентує увагу на тому, що емоційний інтелект сприяє формуванню емоційної зрілості, розвитку емпатії та здатності підтримувати психологічну рівновагу [14].

Таким чином, як зарубіжні, так і українські дослідники розглядають емоційний інтелект як важливий внутрішній ресурс особистості, що забезпечує ефективність професійної діяльності, адаптацію до стресових умов та збереження психологічного благополуччя.

У сучасній психологічній науці емоційний інтелект розглядається не лише як сукупність здібностей, а й як система функцій, що забезпечують ефективне функціонування особистості у професійній діяльності та міжособистісній взаємодії.

У межах здібнісної моделі П. Саловея та Дж. Майєра емоційний інтелект виконує насамперед когнітивно-регулятивну функцію, оскільки забезпечує розпізнавання, аналіз і свідоме управління емоційною інформацією. Завдяки цій функції людина здатна використовувати емоції для оптимізації мислення та прийняття рішень [30].

Д. Ґоулман підкреслює соціально-адаптивну функцію емоційного інтелекту, вказуючи на його роль у розвитку емпатії, ефективної комунікації та лідерських якостей. На його думку, здатність до саморегуляції та розуміння емоцій інших людей сприяє конструктивній взаємодії та зниженню рівня конфліктності у професійному середовищ [25].

В українських дослідженнях Е. Носенко наголошує на адаптивно-захисній функції емоційного інтелекту, пов’язуючи його з формуванням психологічної стійкості та здатністю особистості підтримувати внутрішню рівновагу в умовах стресу. Розвинена емоційна саморегуляція, на її думку, знижує негативний вплив психоемоційного напруження [11].

О. Чебикін акцентує увагу на комунікативній та регулятивній функціях емоційного інтелекту, підкреслюючи його значення для розвитку професійної компетентності. Здатність адекватно оцінювати емоційні стани співрозмовника та контролювати власні реакції сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності [17].

Таким чином, емоційний інтелект виконує регулятивну, адаптивну та комунікативну функції, що забезпечують психологічну стійкість особистості та її здатність ефективно діяти в умовах професійного навантаження.

Отже, емоційний інтелект є багатокомпонентною характеристикою особистості, що включає здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати емоційні стани, а також ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Аналіз зарубіжних і українських наукових підходів свідчить про його важливу регулятивну, адаптивну та комунікативну роль у професійній діяльності. Розвинений емоційний інтелект сприяє збереженню психологічної рівноваги, підвищенню стресостійкості та професійної ефективності. Це дозволяє

розглядати його як важливий особистісний ресурс, що може впливати на зниження ризику розвитку професійного вигорання.

1.3. Особливості впливу дистанційної роботи в умовах воєнного стану на розвиток професійного вигорання фахівців та роль емоційного інтелекту у зменшенні його проявів.

Сучасні соціальні умови, пов’язані з воєнним станом, суттєво змінили формат професійної діяльності значної кількості фахівців, зокрема через перехід на дистанційну форму роботи. Такий формат, з одного боку, забезпечує безпеку та гнучкість організації праці, а з іншого – створює нові психологічні виклики, пов’язані з ізоляцією, порушенням режиму праці та відпочинку, а також зростанням рівня тривожності. Поєднання професійного навантаження з впливом воєнних стресорів підвищує ризик розвитку емоційного виснаження та професійного вигорання.

Варто зауважити, що дистанційна робота в Україні стала не просто трендом, а необхідною умовою збереження трудового потенціалу та безперервності бізнес-процесів у критичних обставинах. Психологічна специфіка такого формату полягає у зміні просторово-часових меж діяльності та переході до переважно опосередкованого спілкування, що висуває підвищені вимоги до самоорганізації працівника. Внаслідок соціальної ізоляції та постійного використання цифрових інструментів виникає ризик появи «техностресу» – специфічної форми втоми, спричиненої інформаційним перевантаженням та необхідністю бути постійно доступним для зв'язку.

Додатковим деструктивним чинником є загострення економічної нестабільності. В умовах воєнної економіки спостерігається значний розрив між стрімким зростанням вартості життя, інфляцією та стагнацією реальних заробітних плат. Для багатьох дистанційних працівників рівень винагороди перестає відповідати їхнім надзусиллям та базовим потребам, що, згідно з концепцією Маслач і Лейтера, веде до критичного «невідповідності»

(mismatch) у сфері винагороди. Відчуття, що професійні зусилля знецінюються на тлі фінансової незахищеності, стає потужним предикатором емоційного виснаження та цинізму.

Перехід до дистанційної форми роботи в умовах воєнного стану супроводжується низкою додаткових стресогенних чинників. Окрім професійного навантаження, фахівці змушені функціонувати в умовах постійної небезпеки, інформаційного перенасичення, повітряних тривог, вимушених перерв у роботі через обстріли та нестабільну безпекову ситуацію. Особливим фактором психоемоційного напруження стали систематичні відключення електроенергії, перебої з інтернет-зв'язком та необхідність адаптації до роботи в умовах технічної нестабільності. Такі обставини порушують звичний режим професійної діяльності, ускладнюють планування робочого часу та знижують відчуття контролю над ситуацією. Втрата структурованості робочого дня, необхідність постійної мобілізації ресурсів та перебування у стані очікування небезпеки створюють додаткове емоційне виснаження. Умови дистанційної роботи також часто призводять до стирання меж між професійною та особистою сферами, що унеможливлює повноцінне відновлення психологічних ресурсів.

Досліджуючи трансформації професійного середовища, О. Васильєва, С. Домашенко та Л. Гіль наголошують, що дистанційна зайнятість докорінно змінює «психологічний контракт» між працівником та організацією. У своїх працях автори підкреслюють, що відсутність безпосереднього фізичного контакту з керівництвом та колегами породжує специфічний «вакуум підтримки», де фахівець залишається наодинці з професійними викликами та воєнними загрозами. Основними психологічними бар'єрами в таких умовах виступають складність синхронізації робочих ритмів та відчуття «цифрової самотності», що нівелює відчуття приналежності до професійної спільноти. Дослідники акцентують увагу на тому, що за умови дистанційного формату навантаження на індивідуальну систему саморегуляції особистості зростає критично: фахівець змушений самостійно виконувати функції зовнішнього

контролю, мотивації та структурування часу. Це створює передумови для прихованого накопичення втоми, яка, за відсутності розвинених механізмів емоційного інтелекту, трансформується у стійку деструкцію професійної діяльності. Як наслідок, відбувається швидка втрата ціннісних орієнтирів праці та зниження суб'єктивного відчуття професійної успішності [12].

Соціальна ізоляція, обмеження безпосереднього професійного спілкування та зниження рівня емоційної підтримки з боку колег можуть сприяти відчуттю самотності та професійної відчуженості. У поєднанні з воєнним стресом це створює передумови для формування хронічного психоемоційного напруження, що виступає одним із ключових чинників розвитку професійного вигорання.

Більше того, за відсутності безпосереднього зворотного зв’язку фахівець часто вдається до самостійного добудовування смислів, що на фоні загальної воєнної тривожності зазвичай має негативне забарвлення. Це провокує розвиток симптому «професійної підозрілості» та зниження довіри всередині команди, що є прямим шляхом до деперсоналізації – одного з ключових компонентів вигорання. Емоційний інтелект у цьому контексті стає тим інструментом, який дозволяє людині не лише розпізнавати ці деструктивні стани, а й свідомо ініціювати якісну комунікацію для відновлення соціальних зв’язків та стабілізації власного ментального стану.

Поглиблений аналіз ментального стану особистості в умовах віртуалізації робочого простору представлений у дослідженнях О. Литвиненко та Т. Сови. Науковці вводять поняття «ментальної лабільності дистанційного працівника», що характеризується різкими амплітудними коливаннями психоемоційного стану – від фази ілюзорної гіперпродуктивності до станів глибокої апатії та астенії. Ключовим деструктивним феноменом автори вважають «цифрову втому», яка виникає внаслідок постійної когнітивної напруги під час тривалих відеоконференцій та безперервної месенджер-комунікації. На відміну від живого спілкування, дистанційна взаємодія вимагає від мозку значно більших енерговитрат на інтерпретацію

невербальних сигналів та підтримання концентрації уваги в обмеженому полі екрана. В умовах воєнного стану цей процес обтяжується загальним зниженням когнітивного ресурсу через перманентний фоновий стрес, що робить ментальний стан фахівця вразливим до деперсоналізації. Така когнітивна перевтома блокує здатність до адекватного емоційного реагування, що є прямим шляхом до формування симптомів вигорання [8].

Л. М. Карамушка зазначає, що тривале перебування в умовах воєнного стану спричиняє стан хронічного стресу, який негативно впливає на емоційний стан особистості. Постійна загроза безпеці, повітряні тривоги, необхідність швидкого реагування на небезпечні ситуації формують підвищений рівень тривожності та емоційного напруження. У таких умовах навіть звичайне професійне навантаження може сприйматися як надмірне, що поступово призводить до виснаження психологічних ресурсів [4].

Дистанційний формат роботи посилює цей процес через обмеження живого спілкування та зменшення соціальної підтримки. Відсутність безпосереднього контакту з колегами знижує можливість емоційного обміну, що є важливим фактором збереження психологічної рівноваги. Крім того, нестабільність електропостачання та перебої з інтернетом змушують фахівців працювати в умовах постійної невизначеності, що підсилює відчуття втрати контролю над професійною ситуацією [12].

Порушення режиму праці та відпочинку, необхідність працювати у різний час доби через технічні обмеження або тривоги, поєднання професійних обов’язків із сімейними труднощами в умовах війни сприяють накопиченню втоми та емоційного виснаження. У результаті формується підвищений ризик розвитку таких компонентів професійного вигорання, як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності.

В умовах дистанційної роботи та воєнного стану емоційний інтелект може виступати важливим внутрішнім ресурсом, що сприяє зниженню ризику розвитку професійного вигорання. Здатність усвідомлювати власні емоційні

стани дозволяє своєчасно виявляти ознаки перевтоми, тривожності та емоційного виснаження, що створює можливість для їх корекції.

Розвинені навички емоційної саморегуляції допомагають фахівцеві контролювати рівень напруження, знижувати інтенсивність негативних переживань та запобігати їх накопиченню. У ситуації частих повітряних тривог, відключень електроенергії та нестабільності робочого процесу саме здатність до внутрішньої стабілізації сприяє збереженню психологічної рівноваги [4].

Емпатія як складова емоційного інтелекту забезпечує підтримання якісної міжособистісної взаємодії навіть у дистанційному форматі. Усвідомлення емоційних станів інших людей допомагає знижувати рівень конфліктності та зберігати конструктивний характер професійного спілкування. Водночас високий рівень емоційного інтелекту дозволяє встановлювати межі емоційного залучення, що є важливим для попередження емоційного виснаження [12].

Крім того, емоційний інтелект пов’язаний із розвитком адаптивних копінг-стратегій та стресостійкості. Особи з високим рівнем емоційної компетентності, як правило, демонструють більш гнучкі способи реагування на труднощі, що знижує ймовірність формування хронічного стресу та його трансформації у професійне вигорання [31].

Важливим аспектом у вивченні детермінант вигорання є концепція «blurring boundaries» (розмиття кордонів), яку детально розглядає Т. Сова. Дослідниця стверджує, що дистанційний формат праці провокує агресивне змішування соціальних ролей, коли професійний простір експансивно вторгається в особисту сферу життєдіяльності. В умовах війни цей ефект посилюється специфічними особистісними чинниками ризику, зокрема схильністю до гіпервідповідальності та «провиною вцілілого», що змушує фахівця працювати понаднормово, намагаючись підсвідомо компенсувати нестабільність зовнішнього світу надмірною робочою активністю. Т. Сова підкреслює, що психоемоційне вигорання стає неминучим наслідком

нездатності особистості до «психологічного відключення» (detachment) від роботи в умовах, коли домашнє середовище втрачає свою рекреаційну функцію. Саме тому здатність до емоційної диференціації та встановлення чітких психологічних меж стає критично важливою складовою емоційного інтелекту. Розвинена емоційна компетентність у цьому контексті виступає захисним екраном, що забезпечує збереження психологічної цілісності особистості навіть за умов інтенсивної дистанційної професійної взаємодії [15].

Варто також звернути увагу на роль емоційного інтелекту в регуляції так званої "емоційної праці", що є надзвичайно характерною для дистанційного формату в кризових умовах. Фахівці часто змушені здійснювати "поверхневу" або "глибинну" акторську гру, приховуючи власні гострі переживання (тривогу через обстріли, втому від ізоляції, побутові труднощі) задля підтримання професійного іміджу та конструктивної атмосфери під час відеозв’язку. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє здійснювати таку регуляцію з мінімальними психологічними втратами для особистості. Це досягається шляхом перетворення вимушеного контролю емоцій на свідому, екологічну стратегію самозбереження, що значно знижує ризик подальшого емоційного виснаження фахівця.

Таким чином, емоційний інтелект може розглядатися як особистісний ресурс, що опосередковує вплив стресових умов дистанційної роботи в період воєнного стану на рівень професійного вигорання. Його розвиток створює передумови для збереження психологічного благополуччя та професійної ефективності фахівців.

Отже, дистанційна робота в умовах воєнного стану супроводжується підвищеним рівнем психоемоційного напруження, зумовленим нестабільністю безпекової ситуації, технічними перебоями, соціальною ізоляцією та порушенням режиму праці й відпочинку. Сукупність цих чинників створює додаткові ризики розвитку професійного вигорання та посилює його прояви. Водночас емоційний інтелект виступає важливим внутрішнім ресурсом

особистості, що сприяє ефективній саморегуляції, адаптації до стресових умов та зниженню рівня емоційного виснаження. Розвиток емоційного інтелекту може розглядатися як один із напрямів профілактики професійного вигорання в умовах дистанційної професійної діяльності під час воєнного стану.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз наукової літератури показав, що професійне вигорання є складним багатокомпонентним психологічним синдромом, який формується внаслідок тривалого професійного стресу та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Дослідники підкреслюють його стадійний характер розвитку та наявність комплексу емоційних, когнітивних, поведінкових і фізіологічних симптомів.

Додатковий аналіз наукових поглядів дозволяє стверджувати, що професійне вигорання в умовах системної кризи (якою є війна) трансформується з суто робочого стресу в екзистенційну кризу особистості. Це зумовлює необхідність розгляду вигорання не лише як наслідку перевтоми, а як прояву втрати когнітивного та емоційного контролю над власним життям. Встановлено, що ключовим індикатором переходу до критичної фази вигорання є стійке відчуття «професійного тупика», де фахівець втрачає здатність до креативного вирішення завдань та емоційного відгуку на потреби оточуючих.

Встановлено, що причини професійного вигорання мають багатофакторний характер і включають як зовнішні організаційні чинники (надмірне навантаження, рольові конфлікти, нестача підтримки), так і внутрішні особистісні особливості (високий рівень відповідальності, емоційна вразливість, недостатній розвиток навичок саморегуляції). Особливої актуальності проблема набуває в умовах дистанційної роботи під час воєнного стану, коли до професійних стресорів додаються фактори небезпеки,

тривожності, соціальної ізоляції, перебої з електропостачанням та порушення стабільності робочого процесу.

Окрему увагу приділено феномену «цифрової депривації», що виникає при дистанційному форматі праці. Встановлено, що відсутність невербальних сигналів та фізичного простору команди підсилює дію воєнних стресорів, створюючи ефект «подвійної ізоляції». За таких умов емоційне виснаження прискорюється через неможливість розмежувати безпечне місце (дім) та місце напруження (роботу), що призводить до хронічного стану очікування тривоги. Це підтверджує гіпотезу про те, що дистанційна робота в умовах війни вимагає від фахівця значно вищого рівня внутрішньої автономії та психологічної стійкості, ніж традиційні формати зайнятості.

Теоретичний аналіз підходів до розуміння емоційного інтелекту показав, що він розглядається як інтегративна характеристика особистості, яка включає здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати емоційні стани, а також ефективно взаємодіяти з іншими людьми. У межах різних моделей емоційний інтелект трактується як система когнітивних здібностей, особистісних якостей або емоційно-соціальних компетенцій. Його структура охоплює самосвідомість, саморегуляцію, емпатію, соціальні навички та адаптивність.

Було визначено, що емоційний інтелект виконує регулятивну, адаптивну та комунікативну функції у професійній діяльності, сприяючи формуванню стресостійкості та психологічної стабільності. В умовах дистанційної роботи та воєнного стану він може виступати важливим особистісним ресурсом, який опосередковує вплив стресових чинників на рівень професійного вигорання. Розвинені навички емоційної саморегуляції та емпатії сприяють зниженню емоційного напруження, підтриманню професійної мотивації та попередженню виснаження.

Систематизація теоретичних підходів дозволяє визначити емоційний інтелект як фундаментальний «когнітивний фільтр», що опосередковує сприйняття зовнішніх загроз. З’ясовано, що високий рівень EI забезпечує не лише регуляцію поточних станів, а й формування проактивних копінг-

стратегій, які запобігають трансформації епізодичного стресу в хронічне вигорання. Емоційна компетентність у цьому контексті виступає внутрішнім стабілізатором, що дозволяє фахівцеві підтримувати цілісність особистісного «Я» навіть за умов деструктивного впливу зовнішнього середовища та соціальної віддаленості.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволяє припустити наявність взаємозв’язків між рівнем емоційного інтелекту та проявами професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану, що зумовлює необхідність подальшого емпіричного дослідження цієї проблеми.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ДИСТАНЦІЙНО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Організація та методи дослідження особливостей професійного вигорання та емоційного інтелекту фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану

Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання та емоційного інтелекту дозволив сформулювати припущення про наявність статистично значущого взаємозв'язків між рівнем розвитку емоційного інтелекту та інтенсивністю проявів професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану. Узагальнення наукових підходів засвідчило, що емоційний інтелект виконує регулятивну та адаптивну функції, забезпечуючи ефективне управління емоційними станами та зниження впливу стресових чинників. Водночас дистанційна професійна діяльність у поєднанні з воєнними стресорами створює додаткове психоемоційне навантаження, що підвищує ризик розвитку емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності. Саме тому виникла необхідність емпіричної перевірки висунутих теоретичних положень шляхом організації спеціального дослідження, спрямованого на виявлення характеру та особливостей взаємозв'язків між досліджуваними феноменами.

У дослідженні взяли участь 27 фахівців, які здійснюють професійну діяльність у дистанційному форматі в умовах воєнного стану. Із них 12 жінок та 15 чоловіків. Вік респондентів коливався від 24 до 40 років, що дозволяє охарактеризувати вибірку як таку, що представлена особами молодого та середнього дорослого віку, які перебувають у періоді активної професійної самореалізації.

Професійна діяльність учасників пов’язана переважно зі сферою дистанційних продажів, клієнтського супроводу та онлайн-підтримки. Зокрема, вибірка включала фахівців у сфері B2B та B2C-продажів, менеджерів з розвитку та утримання клієнтів, спеціалістів служби клієнтської підтримки, а також фахівців з обробки та кваліфікації потенційних клієнтів. Усі респонденти здійснюють діяльність у системі «людина – людина», що передбачає інтенсивну комунікативну взаємодію, емоційну залученість та необхідність постійного регулювання власних емоційних станів у процесі професійного спілкування.

Загальний стаж професійної діяльності респондентів становив від 2 до 9 років, що свідчить про наявність у вибірці як відносно молодих спеціалістів, так і працівників із достатнім професійним досвідом. Стаж дистанційної роботи досліджуваних коливався від 10 місяців до 4 років, що дозволяє говорити про різний рівень адаптації учасників до специфіки віддаленого формату професійної діяльності. Більшість респондентів мають понад два роки досвіду дистанційної роботи, що забезпечує релевантність отриманих даних для аналізу особливостей функціонування в онлайн-середовищі.

Тривалість робочого дня у досліджуваних варіюється від 8 до 12 годин на добу, при цьому переважна більшість учасників працює 8–9 годин щоденно. В окремих випадках зафіксовано подовжену тривалість робочого часу (до 12 годин), що може виступати додатковим чинником підвищеного психоемоційного навантаження та потенційного ризику розвитку професійного вигорання.

Емпіричне дослідження проводилося у лютому–березні 2026 року в онлайн-форматі. Застосування цієї платформи забезпечило можливість дистанційного збору емпіричних даних відповідно до умов професійної діяльності учасників та безпекової ситуації в країні. Опитування здійснювалося на засадах добровільності та анонімності, що сприяло підвищенню достовірності отриманих результатів і забезпеченню етичних принципів психологічного дослідження.

Емпіричне дослідження здійснювалося нами послідовно та включало ***три взаємопов'язані етапи***: підготовчий, експериментальний та аналітичний.

На підготовчому етапі було проведено теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми професійного вигорання та емоційного інтелекту, уточнено понятійний апарат дослідження, визначено логіку емпіричної перевірки теоретичних положень. На основі опрацювання джерел здійснено відбір психодіагностичних методик, які найбільш адекватно відповідають меті та завданням дослідження, визначено основні показники, що підлягають вимірюванню (рівень та компоненти професійного вигорання; рівень та складові емоційного інтелекту). Також було сформовано вибірку респондентів відповідно до критеріїв включення (дистанційний формат роботи, професійна діяльність у системі «людина – людина», актуальність досвіду віддаленої взаємодії в умовах воєнного стану). Паралельно підготовлено дослідницькі матеріали: інструкції для учасників, бланки опитування, короткий блок соціально-демографічних питань (стать, вік, професійна сфера, загальний стаж, стаж дистанційної роботи, тривалість робочого дня). З метою забезпечення зручності та стандартизації збору даних було створено онлайн-форму в сервісі Google Forms, до якої інтегровано всі методики та супровідні інструкції.

На експериментальному етапі було організовано та проведено емпіричне дослідження в онлайн-форматі (лютий–березень 2026 року) із залученням фахівців різних професійних напрямів, діяльність яких пов'язана з дистанційними продажами, клієнтським супроводом і онлайн-підтримкою. Учасникам надавався доступ до Google Forms, де вони послідовно заповнювали соціально-демографічний блок та психодіагностичні методики згідно з поданими інструкціями. Онлайн-формат дозволив охопити респондентів, які працюють у віддаленому режимі та можуть перебувати в різних регіонах, а також забезпечив стандартизовані умови проходження опитування. Участь у дослідженні здійснювалася на засадах добровільності, з

дотриманням анонімності та етичних принципів психологічного дослідження, що сприяло підвищенню щирості відповідей і достовірності отриманих даних.

Завершальний ***аналітичний етап*** передбачав систематизацію та опрацювання отриманих емпіричних даних. Було проведено первинну обробку результатів (перевірка повноти відповідей, кодування показників, підрахунок результатів за шкалами методик), після чого здійснено математико-статистичний аналіз з метою виявлення особливостей прояву професійного вигорання та емоційного інтелекту в досліджуваній вибірці, а також встановлення характеру взаємозв'язків між зазначеними показниками.

Після кількісної обробки було здійснено якісну інтерпретацію результатів у контексті теоретичних положень, сформульовано узагальнення та висновки щодо підтвердження/непідтвердження висунутого припущення, а також визначено практичні орієнтири для подальшої розробки рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання через розвиток емоційного інтелекту.

Україномовний опитувальник О. Чабан, О. Хаустової, В. Омелянович для виявлення синдрому професійного вигорання. Ця методика призначена для комплексної діагностики синдрому професійного вигорання та визначення ступеня його вираженості у фахівців різних професійних сфер. Опитувальник розроблений з урахуванням сучасних соціально-професійних умов та орієнтований на виявлення емоційних, когнітивних і мотиваційних проявів хронічного професійного стресу.

Інструмент дозволяє оцінити як окремі симптоми вигорання, так і інтегральний показник загального рівня професійного вигорання. Методика спрямована на виявлення психоемоційного виснаження, зниження професійної задоволеності, проявів тривожності, деперсоналізації та астено-депресивних станів, що виникають унаслідок тривалого професійного навантаження.

У структурі опитувальника виділяються такі основні шкали:

- симптоми професійного незадоволення;

- емоційно-вольові симптоми;
- симптоми втоми та відчуття браку часу;
- симптоми деперсоналізації та дереалізації;
- астено-депресивні симптоми;
- симптоми тривоги;
- симптоми потреби в усамітненні та відсторонення від людей;
- симптоми незадоволеності грошовою винагородою;
- симптоми прагнення відпочинку;
- симптоми позитивних моральних установок на відданість роботі;
- загальний рівень професійного вигорання.

Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (О. Чабан, О. Хаустова, В. Омелянович) містить 50 запитань, спрямованих на діагностику проявів емоційного вигорання як стану фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу або надмірних професійних вимог. Дослідження за цим опитувальником проводилося в онлайн-форматі з використанням сервісу Google Forms. Респондентам надавалася настанова відповісти на запропоновані питання, вибравши лише один варіант (так чи ні), який найбільше їм підходить, або має найбільше для них значення. Форма відповідей є дихотомічною — «Так» / «Ні», що дозволяє зафіксувати наявність або відсутність відповідного симптому [16].

Нарахування балів за опитувальником здійснюється відповідно до авторського ключа та має диференційований характер залежно від змісту тверджень (див. Додаток А).

Підсумковий показник визначається як арифметична сума балів, отриманих за всіма 50 запитаннями. Загальний рівень професійного вигорання може варіюватися в межах від 0 до 75 балів, де більша кількість балів свідчить про вищу вираженість симптомів емоційного вигорання.

Окрім інтегрального показника, методика дозволяє дослідити симптоматологічну структуру професійного вигорання. Вираженість окремих симптомів визначається шляхом підрахунку арифметичної суми балів за відповідними групами запитань згідно з факторною структурою опитувальника.

Норми для оцінки різних шкал та загального рівня професійного вигорання за цією методикою представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Норми для оцінки симптомів та загального рівня професійного вигоряння

№	Симптоми	Відсутність симптомів	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Професійне незадоволення	0 балів	1-6 балів	7-19 балів	20-24 бали
2	Емоційно-вольові симптоми	0 балів	1-4 бали	5-11 балів	12-14 бали
3	Втома та відчуття браку часу	0 балів	1-2 бали	2-4 бали	5 балів
4	Деперсоналізація та дереалізація	0 балів	1-2 бали	3-6 балів	7-8 балів
5	Астено-депресивні симптоми	0 балів	1-2 бали	3-6 балів	7 балів
6	Тривога	0 балів	1 бал	2-3 бали	4 бали
7	Потреба в усамітнені та відстороненні від людей	0 балів	1 бал	2-4 бали	5 балів
8	Незадоволеність грошовою винагородою	0 балів	1 бал	2-3 бали	4 бали
9	Прагнення відпочинку	0 балів	0 балів	1 бал	2 бали
10	Позитивні моральні установки на відданість роботі	0 балів	1 бал	2 бал	3 бали

Оцінювання загального показника професійного вигорання (0–75 балів) здійснюється *за такими рівнями:*

- 0–5 балів – ознаки професійного вигорання відсутні.

- 6–21 бал – низький рівень проявів із ризиком формування синдрому; рекомендовано звернути увагу на психогігієну професійної діяльності та режим відпочинку.
- 22–59 балів – середній рівень (ймовірність формування синдрому); доцільним є перегляд умов праці та консультація фахівця з ментального здоров'я.
- 60–75 балів – високий рівень вираженості професійного вигорання; рекомендовано звернення до спеціаліста з метою професійної оцінки стану та визначення подальших заходів психологічної підтримки. [16].

Отримані за методикою результати дозволяють визначити структуру та інтенсивність проявів професійного вигорання у досліджуваній вибірці, що створює підґрунтя для подальшого аналізу взаємозв'язку цього феномену з показниками емоційного інтелекту.

Методика оцінювання рівня і структури емоційного інтелекту особистості (MEI) М. Манойлової в україномовній адаптації В. І. Барка, В. П. Остаповича, П. С. Олешка. Методика MEI призначена для діагностики рівня та структури емоційного інтелекту особистості. Вона базується на змішаній моделі емоційного інтелекту та розглядає його як сукупність внутрішньоособистісних і міжособистісних здібностей, пов'язаних з усвідомленням, розумінням та регуляцією емоційних станів [1].

У структурі методики виділяються такі основні шкали:

- Усвідомлення своїх емоцій та почуттів;
- Управління своїми емоціями та почуттями;
- Усвідомлення емоцій і почуттів інших;
- Управління емоціями та почуттями інших.

На основі цих шкал розраховуються інтегральні показники:

- Внутрішньо-особистісний аспект емоційного інтелекту;
- Міжособистісний аспект емоційного інтелекту;
- Інтегральний показник емоційного інтелекту.

Україномовна адаптація методики підтвердила її надійність та валідність, що дозволяє використовувати її як психодіагностичний інструмент у наукових дослідженнях та практичній діяльності.

Опитувальник складається з 40 тверджень, які оцінюються респондентом за п’ятибальною шкалою (від «ніколи» до «завжди»). Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку балів за «прямими» та «зворотними» твердженнями з подальшим визначенням показників за окремими шкалами та інтегральними індексами.

Дослідження за цією методикою проводилося в онлайн-форматі з використанням сервісу Google Forms. Респондентам надавалася настанова оцінити запропоновані твердження за п’ятибальною шкалою, приписуючи кожному твердженню бал, який найбільше їм підходить: 5 – завжди, 4 – найчастіше, 3 – іноді, 2 – рідко, 1 – ніколи.

Форма відповідей є п’ятибальною шкальною – від «ніколи» до «завжди», що дозволяє визначити ступінь вираженості відповідних емоційних проявів та особливостей поведінки респондента.

Відповідно до ключа методики всі твердження поділяються на «прямі» та «зворотні». Для кожної шкали спочатку підраховується: сума балів за «прямими» запитаннями (А) та сума балів за «зворотними» запитаннями (В).

Індекс шкали визначається за формулою: Індекс = А – В, тобто із суми балів за «прямими» твердженнями віднімається сума балів за «зворотними» (див. Додаток Б).

Діапазон значень за кожною шкалою становить від –20 до +20 балів.

Інтегральні показники:

- внутрішньо-особистісний аспект ЕІ — сума 1 і 2 шкал;
- міжособистісний аспект ЕІ — сума 3 і 4 шкал;

інтегральний показник емоційного інтелекту — сума балів за всіма шкалами [1].

Умовні норми для оцінки результатів за окремими шкалами та інтегральними показниками ЕІ для нашої вибірки були розраховані нами шляхом

математико-статистичної обробки результатів за відповідною методикою 27 досліджуваних фахівців, що працюють в дистанційному форматі. Ми підрахували середнє арифметичне в групі досліджуваних та стандартне відхилення за кожним показником ЕІ та отримали наступні норми для нашої вибірки (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Норми для оцінки шкал емоційного інтелекту (ЕІ) та його інтегральних показників для фахівців, що працюють дистанційно

Назва показників	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
	Діапазон балів		
Усвідомлення своїх емоцій та почуттів	-4 і менше балів	-3 - 8 балів	9 і більше балів
Управління своїми емоціями та почуттями	-5 і менше балів	-4 - 7 балів	8 і більше балів
Усвідомлення емоцій і почуттів інших людей	-4 і менше балів	-3 - 9 балів	10 і більше балів
Управління емоціями і почуттями інших людей	-5 і менше балів	-4 - 6 балів	7 і більше балів
Внутрішньо-особистісний аспект ЕІ	-8 і менше балів	- 7 – 14 балів	15 і більше балів
Міжособистісний аспект ЕІ	-8 і менше балів	- 7 – 14 балів	15 і більше балів
Інтегральний показник ЕІ	**-14 і менше балів**	**-13 - 28 бали**	**29 і більше балів**

Застосування цієї методики у межах даного дослідження дозволило визначити рівень розвитку емоційного інтелекту фахівців, які працюють дистанційно, та проаналізувати його взаємозв’язок із показниками професійного вигорання.

Методика «Особистісні ресурси» О.В. Савченко, С.А. Сукач А.В. Тімакової призначена для діагностики рівня ресурсної наповненості особистості та оцінки її здатності мобілізувати й відновлювати власні психологічні ресурси в умовах стресу. Теоретичною основою методики є підхід до резильєнтності як інтегративного соціально-психологічного

феномену, що пов’язаний із наявністю особистісних ресурсів, здатністю до їх відновлення та використання стратегій самодопомоги [13].

Вибір цієї методики обумовлений результатами аналізу наукової літератури, у якій підкреслюється, що професійне вигорання розвивається на тлі тривалого виснаження психологічних ресурсів, а їх достатність і здатність до відновлення виступають важливими захисними чинниками. В умовах дистанційної роботи та воєнного стану ресурсна наповненість особистості набуває особливого значення, оскільки визначає стійкість до стресу, ефективність саморегуляції та здатність підтримувати продуктивність професійної діяльності. Таким чином, використання цієї методики дозволяє доповнити дослідження показників емоційного інтелекту та професійного вигорання аналізом особистісних ресурсів як потенційного буферного чинника.

Методика містить 13 тверджень та включає такі основні шкали:

- Достатність ресурсів – відображає суб’єктивне відчуття життєвої енергії, активності та наявності внутрішніх сил для здійснення повсякденної та професійної діяльності.
- Стратегії відновлення ресурсів – характеризує усвідомленість використання способів самодопомоги та відновлення психологічних ресурсів після стресових ситуацій.
- Емоційна спустошеність – відображає переживання апатії, виснаження, занепаду життєвих сил та браку внутрішніх ресурсів.

Дослідження за цією методикою проводилося в онлайн-форматі з використанням сервісу Google Forms.

Респондентам надавалася настанова, оцінити за запропонованою шкалою, наскільки надані твердження відповідають їхньому уявленню про себе та своє життя, обравши варіант відповіді, який найбільше відображає ступінь їхньої згоди з певним твердженням.

Варіанти відповідей оцінювалися за п’ятибальною шкалою:

- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;

- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;

повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів [13].

Форма відповідей є п’ятибальною шкальною, що дозволяє визначити ступінь вираженості ресурсної наповненості особистості та інтенсивність прояву відповідних психологічних характеристик.

Обробка результатів за цим опитувальником здійснюється шляхом підрахунку суми балів за відповідними шкалами методики. Отримані показники дозволяють визначити рівень достатності особистісних ресурсів, особливості їх відновлення та ступінь емоційної спустошеності (див. Додаток В).

Використовується також загальний показник ресурсної наповненості (ЗП), який розраховується за формулою:

ЗП = Ш1 + Ш2 – Ш3, де:

Ш1 — значення за шкалою «Достатність ресурсів»;

Ш2 — значення за шкалою «Стратегії відновлення ресурсів»;

Ш3 — значення за шкалою «Емоційна спустошеність».

Вищі значення за загальним показником свідчать про більший рівень ресурсної наповненості особистості, тоді як зростання показника за шкалою «Емоційна спустошеність» знижує інтегральний індекс ресурсності.

Автори цієї методики надали наступні *нормативні показники для оцінки її результатів:*

Достатність ресурсів: до 12 балів – низький рівень, 13–21 бали – середній рівень, більше 22 балів – високий рівень.

Стратегії відновлення ресурсів: до 12 балів – низький рівень, 13–18 балів – середній рівень, більше 19 балів – високий рівень.

Емоційна спустошеність: до 7 балів – низький рівень, 8–12 балів – середній рівень, більше 13 балів – високий рівень.

Загальний рівень ресурсної наповненості: до 14 балів – низький рівень, 15–30 балів – середній рівень, більше 31 бала – високий рівень [13].

Методика дозволяє визначити загальний рівень ресурсної наповненості особистості та використовується для оцінки психологічної стійкості в умовах підвищеного стресового навантаження.

Наступним кроком нашого дослідження був аналіз та інтерпретація отриманих даних, який відображений у підрозділі 2.2.

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану

Під час емпіричного дослідження ми піддали математико-статистичній обробці результати за трьома застосованими нами методиками, прорахувавши спочатку відсотковий розподіл досліджуваних фахівців, які працюють дистанційно за різними рівнями прояву досліджуваних параметрів.

Результати дослідження за *методикою О. Чабан, О. Хаустової, В. Омелянович*, показали, що майже у половини фахівців, що працюють дистанційно (у 44,4% осіб) спостерігалась середня ймовірність формування синдрому професійного вигорання (рис. 2.1), що свідчить про наявність у них помірної втоми, емоційного виснаження, деякого зниження продуктивності діяльності, проте ці симптоми ще не досягли критичної фази. Такі фахівці ще здатні працювати досить ефективно, проте відчувають значне психоемоційне напруження, потребують відпочинку та зміни робочих умов, щоб уникнути порушень їх професійного здоров'я.

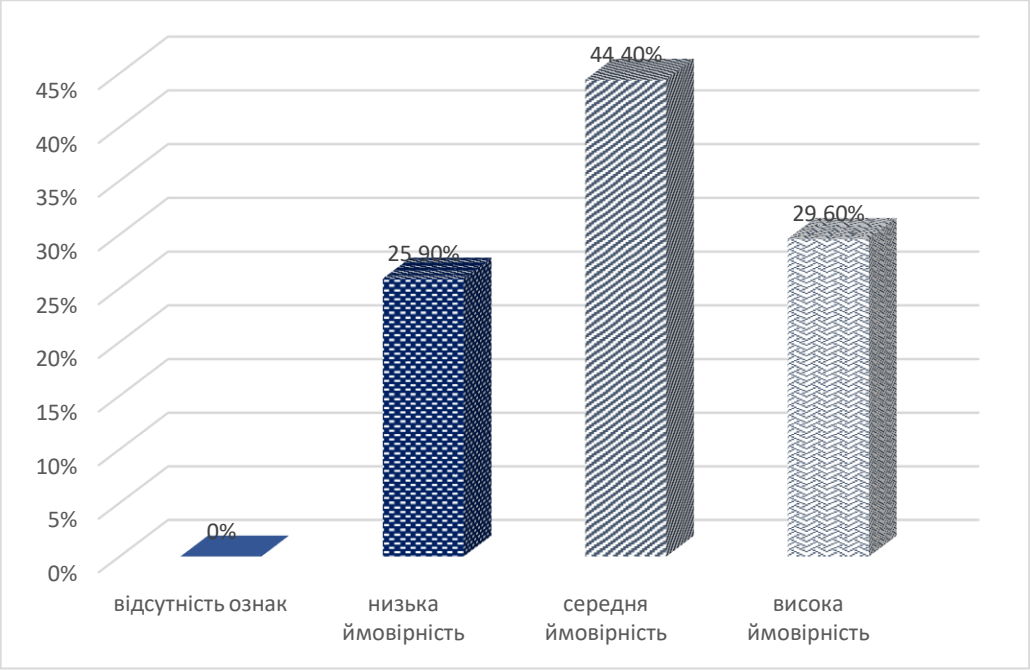


Рис. 2.1. Особливості прояву ймовірності формування синдрому професійного вигорання у фахівців, що працюють дистанційно

Висока ймовірність появи професійного вигорання виявлена у значної частини фахівців, що працюють дистанційно у 29,6% осіб, що свідчить про незадоволеність цих спеціалістів своєю професійною діяльністю, відчуття виснаження та спустошеності, байдужість до результатів роботи, колег та клієнтів, «черствість» у міжособистісних відносинах, відчуття нереалізованості у професії, значний брак внутрішніх ресурсів. Висока ймовірність розвитку синдрому професійного вигорання у значної частини досліджуваних, на нашу думку, пов’язана з особливими умовами дистанційної роботи, які працівники переживають у період військових конфліктів. Професійне благополуччя фахівців перебуває під тиском, оскільки вони відчувають постійний робочий стрес і тривогу, що виникають через небезпечне робоче середовище, необхідність обробляти надмірну кількість новин про військові конфлікти та порушений щоденний розпорядок. Середовище дистанційної роботи створює додаткові труднощі, оскільки працівникам складно відокремити робочі обов’язки від особистого життя, вони втрачають можливість повноцінного відпочинку, а також зменшується

безпосереднє спілкування з колегами, що призводить до відчуття соціальної ізоляції та психічного виснаження. Ситуація ускладнюється технічними проблемами, нестабільним електропостачанням та інтернет-з'єднанням, що змушує працівників працювати в напружених умовах, включно з повітряними тривогами та іншими стресовими ситуаціями.

Інтенсивність симптомів професійного вигорання спричиняє низку негативних наслідків, зокрема зниження продуктивності праці, погіршення якості виконання завдань, збільшення кількості робочих помилок, зниження мотивації до роботи та можливостей професійного зростання. Тривалий період емоційного виснаження призводить до погіршення психічного здоров'я фахівців: зростає рівень тривожності, з'являються депресивні симптоми та фізичні проблеми зі здоров'ям. Усе це підвищує ризик професійних невдач і змушує людей замислюватися про зміну робочого середовища або навіть кар'єрного шляху.

Водночас, у 25,9 % фахівців виявлена низька ймовірність появи синдрому професійного вигорання. Тобто, чверть досліджуваних, навіть у складних умовах воєнного часу, здатні підтримувати свою емоційну стабільність та продуктивність своєї праці на належному рівні. Ймовірно вони володіють розвиненою здатністю до емоційної саморегуляції, мають гарну зовнішню підтримку та вміють раціонально розподіляти час між роботою та відпочинком.

Звертає на себе увагу той факт, що у нашій вибірці зовсім не було фахівців з повною відсутністю ознак професійного вигорання, що свідчить про загальну поширеність окремих проявів цього синдрому серед спеціалістів, які працюють у дистанційному форматі в умовах воєнного часу. Це може вказувати на те, що навіть ті працівники, у яких імовірність розвитку синдрому професійного вигорання оцінюється як низька, все ж відчувають певні елементи емоційного напруження, втоми або зниження психологічних ресурсів. Така ситуація, ймовірно, зумовлена поєднанням професійних і соціально-психологічних чинників, зокрема постійним інформаційним

навантаженням, відчуттям небезпеки, нестабільністю життєвих умов, а також специфікою дистанційної роботи, яка обмежує безпосередню соціальну взаємодію та підтримку з боку колег.

Отримані результати свідчать про те, що навіть за наявності адаптаційних ресурсів значна частина фахівців перебуває у стані підвищеного психологічного напруження. Це підкреслює важливість своєчасної профілактики професійного вигорання, спрямованої на підтримку психічного благополуччя працівників, розвиток навичок емоційної саморегуляції, формування ефективних стратегій подолання стресу та створення сприятливого організаційного середовища. Запровадження програм психологічної підтримки, психоосвітніх заходів та заходів, спрямованих на баланс між роботою та відпочинком, може сприяти зниженню ризику розвитку синдрому професійного вигорання та підвищенню професійної ефективності спеціалістів.

Також ми проаналізували виразність різних симптомів професійного вигорання серед досліджуваних фахівців, що працюють дистанційно в умовах воєнного стану, який показав, що за симптомом професійного незадоволення по 33,3% осіб мали середній та високий рівень його прояву (табл. 2.3), що свідчить про певну незадоволеність частини фахівців своєю професійною діяльністю. Середній рівень цього симптому може вказувати на періодичні сумніви щодо результатів власної роботи та зниження задоволеності умовами праці. Високий рівень професійного незадоволення свідчить про більш виражене розчарування у роботі, зниження мотивації та відчуття нереалізованості у професії. Водночас, низька ймовірність професійного незадоволення була у 11,1% фахівців, а у 22,2% фахівців цей симптом не проявився взагалі (табл. 2.3), а отже цим фахівцям властиво загалом позитивне ставлення до своєї професійної діяльності, задоволеність умовами праці та результатами власної роботи. Низький рівень прояву цього симптому свідчить про незначну вираженість почуття професійного незадоволення, тоді як

відсутність ознак цього симптому вказує на стабільний емоційний стан, достатній рівень професійної мотивації та задоволеності своєю роботою.

Таблиця 2.3

Особливості прояву різних симптомів професійного вигорання (ПВ) у фахівців, що працюють дистанційно

Симптоми професійного вигорання	Відсутність ознак	Низька ймовірність	Середня ймовірність	Висока ймовірність
	Кількість осіб у %			
Професійне незадоволення	22,2%	11,1%	33,3%	33,3%
Емоційно-вольові симптоми	14,8%	48,1%	3,7%	33,3%
Симптоми втоми та відчуття браку часу	0%	0%	70,3%	29,6%
Симптоми деперсоналізації та дереалізації	0%	18,5%	59,2%	22,2%
Астено-депресивні симптоми	11,1%	14,8%	44,4%	29,6%
Симптоми тривоги	3,7%	7,4%	22,2%	66,6%
Симптоми потреби в усамітнені та відсторонення від людей	0%	33,3%	66,6%	0%
Симптоми незадоволеності грошовою винагородою	29,6%	0%	0%	70,3%
Симптоми прагнення відпочинку	7,4%	0%	74%	18,5%
Симптоми позитивних моральних установок на відданість роботі	0%	70,3%	18,5%	11,1%

За емоційно-вольовими симптомами професійного вигорання найбільша частка фахівців (48,1%) має низьку ймовірність їх прояву (табл. 2.3), що свідчить про відносно збережений рівень їх емоційної стабільності, здатність контролювати власні емоції та підтримувати вольову регуляцію у професійній діяльності. Водночас у 33,3% фахівців виявлено високий рівень прояву емоційно-вольових симптомів, що може вказувати на зниження емоційної стійкості, труднощі у самоконтролі, підвищену дратівливість та емоційне виснаження. У 14,8% респондентів ознаки цих симптомів були відсутні, що свідчить про стабільний психоемоційний стан та достатній рівень психологічних ресурсів. Найменша частка фахівців (3,7%) характеризувалася середнім рівнем прояву емоційно-вольових симптомів, що може вказувати на епізодичні прояви емоційної напруги у професійній діяльності.

Як видно з даних таблиці 2.3, за симптомами втоми та відчуття браку часу найбільша частка фахівців (70,3%) має середній рівень їх прояву, що

свідчить про досить поширене у них відчуття перевантаженості робочими обов'язками та періодичне переживання фізичної й емоційної втоми. У 29,6% респондентів виявлено високий рівень прояву цих симптомів, що може вказувати на значне виснаження та постійне відчуття дефіциту часу. Водночас серед досліджуваних не було виявлено осіб із відсутністю ознак або низькою ймовірністю прояву цього симптому, що свідчить про загальну поширеність втоми та перевантаження серед фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

Найбільша частка фахівців (59,2%) має середній рівень прояву симптомів деперсоналізації та дереалізації, що може свідчити про періодичне відчуття емоційного відсторонення від професійної діяльності, зниження залученості у робочий процес та певну байдужість до результатів роботи. У 22,2% респондентів виявлено високий рівень прояву цих симптомів, що може вказувати на більш виражене емоційне відчуження, втрату інтересу до професійної діяльності та дистанціювання від колег або клієнтів. Водночас у 18,5% фахівців спостерігається низька ймовірність прояву цих симптомів, що свідчить про відносно збережений рівень емоційної залученості у професійну діяльність. При цьому у досліджуваних не було виявлено повної відсутності ознак цього симптому.

Серед досліджуваних фахівців найчастіше спостерігався середній рівень прояву астено-депресивних симптомів (44,4%) (табл. 2.3), що може свідчити про періодичне переживання емоційної втоми, зниження енергійності та пригніченого настрою. Високий рівень цих симптомів виявлено у 29,6% респондентів, що може вказувати на більш виражене психоемоційне виснаження та зниження життєвого тонусу. Значно менша частка фахівців характеризується низькою ймовірністю прояву астено-депресивних симптомів (14,8%), а у 11,1% опитаних вони взагалі не виявлені, що свідчить про відносно стабільний емоційний стан та наявність достатніх психологічних ресурсів.

Прояв симптомів тривоги серед досліджуваних фахівців мав різний рівень вираженості (табл. 2.3). Значна частина досліджуваних фахівців

характеризується високим рівнем прояву симптомів тривоги (66,6%) (табл. 2.3), що може свідчити про підвищене емоційне напруження, відчуття занепокоєння та внутрішньої нестабільності в умовах професійної діяльності. Середній рівень прояву цього симптому виявлено у 22,2% респондентів, що може вказувати на періодичне переживання тривожності та психологічного дискомфорту. Водночас незначна частка фахівців має низьку ймовірність прояву симптомів тривоги (7,4%), а у 3,7% опитаних вони взагалі не виявлені, що може свідчити про достатній рівень емоційної стійкості та здатність контролювати власні переживання.

У більшості досліджуваних фахівців (66,6%) виявлено середній рівень прояву симптомів потреби в усамітненні та відстороненні від людей. Це може свідчити про те, що у значної частини респондентів періодично виникає бажання обмежити соціальні контакти, зменшити інтенсивність спілкування з колегами чи клієнтами та побути наодинці для відновлення емоційних ресурсів. Подібні прояви можуть бути пов’язані з накопиченням психологічної втоми, емоційним напруженням та впливом тривалого стресу в умовах дистанційної роботи під час воєнного стану. У 33,3% фахівців спостерігається низька ймовірність прояву цих симптомів, що свідчить про відносно збережену потребу у соціальній взаємодії та здатність підтримувати активне професійне спілкування з оточенням. Водночас серед досліджуваних не було виявлено ні високого рівня прояву цього симптому, ні повної відсутності його ознак, що може вказувати на певну наявність потреби в емоційній дистанції у більшості фахівців.

Переважна більшість фахівців (70,3%) має високий рівень прояву симптомів незадоволеності грошовою винагородою (табл. 2.3). Це може свідчити про те, що значна частина респондентів не задоволена рівнем матеріальної винагороди за свою професійну діяльність, що може знижувати мотивацію до роботи та викликати відчуття несправедливості щодо оцінки їхніх професійних зусиль. Водночас у 29,6% досліджуваних ознаки цього симптому не виявлені, що може свідчити про задоволеність рівнем оплати

праці або прийняття існуючих умов матеріального забезпечення. При цьому серед фахівців не було виявлено низького чи середнього рівня прояву цього симптому, що вказує на досить полярний розподіл результатів: частина респондентів повністю задоволена оплатою праці, тоді як більшість демонструє виражене невдоволення рівнем грошової винагороди.

Значна частина досліджуваних фахівців (74%) характеризується середнім рівнем прояву симптомів прагнення до відпочинку (табл. 2.3), що може свідчити про періодичне відчуття потреби у відновленні фізичних та емоційних ресурсів, а також бажання тимчасово дистанціюватися від професійних обов'язків. У 18,5% респондентів виявлено високий рівень прояву цього симптому, що може вказувати на виражене виснаження та сильну потребу у відпочинку й відновленні сил. У 7,4% фахівців ознаки цього симптому відсутні, що може свідчити про достатній рівень енергійності та здатність підтримувати працездатність без відчутної потреби у додатковому відпочинку. При цьому серед досліджуваних не було виявлено низького рівня прояву цього симптому.

Результати дослідження свідчать, що у більшості фахівців (70,3%) виявлено низьку ймовірність прояву симптомів позитивних моральних установок на відданість роботі (табл. 2.3). Це може свідчити про певне зниження рівня професійної залученості, ентузіазму та готовності повністю віддаватися виконанню професійних обов'язків. Середній рівень прояву цього симптому спостерігається у 18,5% респондентів, що може вказувати на наявність помірно виражених моральних установок щодо значущості та цінності професійної діяльності. Високий рівень прояву цих установок виявлено лише у 11,1% фахівців, що свідчить про їхню високу відданість професії, відповідальне ставлення до роботи та готовність докладати значних зусиль у професійній діяльності. Водночас серед досліджуваних не було виявлено повної відсутності ознак цього симптому.

Аналіз результатів дослідження за окремими шкалами *методики на емоційний інтелект В. І. Барка, В. П. Остаповича, П. С. Олешка*, показав, що

у більшості досліджуваних фахівців, які працюють дистанційно, переважає середній рівень розвитку основних складових емоційного інтелекту. Це свідчить про те, що респонденти загалом здатні усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційні переживання інших людей та частково регулювати свої емоційні стани у професійній діяльності. Водночас високий рівень розвитку окремих складових емоційного інтелекту спостерігається у відносно невеликої частини фахівців, що може вказувати на недостатню сформованість навичок емоційної саморегуляції у частини досліджуваних.

Також було проаналізовано рівень розвитку окремих складових емоційного інтелекту серед досліджуваних фахівців, що працюють дистанційно в умовах воєнного стану. Результати дослідження показали, що за шкалою усвідомлення своїх емоцій та почуттів більшість фахівців (74%) має середній рівень розвитку цієї здатності (табл. 2.4), що свідчить про відносно сформовану здатність респондентів розпізнавати власні емоційні переживання та усвідомлювати свої почуття у різних життєвих і професійних ситуаціях. Низький рівень розвитку цієї складової емоційного інтелекту виявлено у 18,5% фахівців, що може вказувати на певні труднощі в усвідомленні власних емоційних станів. Водночас високий рівень розвитку цієї здатності спостерігається лише у 7,4% респондентів, що свідчить про добре сформовану здатність до емоційної рефлексії.

За шкалою управління своїми емоціями та почуттями також переважає середній рівень (70,3%) (табл. 2.4), що може свідчити про відносно сформовану здатність більшості фахівців контролювати власні емоційні реакції та регулювати свої емоційні стани у професійній діяльності. Водночас у 22,2% респондентів спостерігається низький рівень розвитку цієї здатності, що може вказувати на певні труднощі у самоконтролі та емоційній саморегуляції. Лише у 7,4% фахівців виявлено високий рівень розвитку цієї складової емоційного інтелекту, що свідчить про добре сформовану здатність ефективно керувати власними емоційними переживаннями.

За шкалою усвідомлення емоцій і почуттів інших людей у більшості фахівців (70,3%) також спостерігається середній рівень її розвитку (табл. 2.4), що свідчить про достатньо сформовану у них здатність розуміти емоційні стани інших людей та враховувати їх у процесі міжособистісної взаємодії. Низький рівень розвитку цієї складової емоційного інтелекту виявлено у 22,2% респондентів, що може свідчити про певні труднощі у розпізнаванні емоційних переживань інших людей. Високий рівень розвитку цієї здатності спостерігається лише у 7,4% опитаних, що характеризує добре сформовану емпатійну чутливість.

Таблиця 2.4

Особливості прояву різних складових емоційного інтелекту (EI)
у фахівців, що працюють дистанційно

Шкали емоційного інтелекту	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість осіб	Кількість осіб у %	Кількість осіб	Кількість осіб у %	Кількість осіб	Кількість осіб у %
Усвідомлення своїх емоцій та почуттів	5	18,5%	20	74%	2	7,4%
Управління своїми емоціями та почуттями	6	22,2%	19	70,3%	2	7,4%
Усвідомлення емоцій і почуттів інших людей	6	22,2%	19	70,3%	2	7,4%
Управління емоціями і почуттями інших людей	7	25,9%	19	70,3%	1	3,7%

За шкалою управління емоціями і почуттями інших людей також переважає середній рівень її розвитку (70,3%) (табл. 2.4), що може свідчити про відносно сформовану здатність більшості фахівців впливати на емоційний стан інших людей у процесі професійної взаємодії. Низький рівень розвитку цієї складової емоційного інтелекту спостерігається у 25,9% респондентів, що може вказувати на певні труднощі у регулюванні міжособистісних емоційних взаємодій. Водночас високий рівень розвитку цієї здатності виявлено лише у

3,7% фахівців, що свідчить про добре сформовані у них навички управління емоціями інших людей.

Аналіз інтегральних показників емоційного інтелекту серед досліджуваних фахівців показав, що за внутрішньо-особистісним аспектом емоційного інтелекту найбільша частка респондентів (59,2%) має середній рівень його розвитку (табл. 2.5), що свідчить про відносно сформовану у них здатність усвідомлювати власні емоції та частково регулювати свої емоційні стани у різних життєвих і професійних ситуаціях. Низький рівень цього показника виявлено у 22,2% фахівців, що може вказувати на певні труднощі у розумінні та контролі власних емоційних переживань. Водночас високий рівень розвитку внутрішньо-особистісного аспекту емоційного інтелекту спостерігається у 18,5% респондентів, що свідчить про добре сформовану здатність до емоційної саморегуляції.

Таблиця 2.5

Особливості прояву інтегральних показників емоційного інтелекту у фахівців, що працюють дистанційно

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість осіб	Кількість осіб у %	Кількість осіб	Кількість осіб у %	Кількість осіб	Кількість осіб у %
Внутрішньо-особистісний аспект емоційного інтелекту	6	22,2%	16	59,2%	5	18,5%
Міжособистісний аспект емоційного інтелекту	7	25,9%	19	70,3%	1	3,7%
Інтегральний показник емоційного інтелекту	8	29,6%	17	62,9%	2	7,4%

За міжособистісним аспектом емоційного інтелекту у більшості фахівців (70,3%) виявлено середній рівень його розвитку (табл. 2.5), що може свідчити про достатню здатність розуміти емоційні переживання інших людей та будувати міжособистісну взаємодію у процесі професійної діяльності. Низький рівень цього показника спостерігається у 25,9% досліджуваних, що

може вказувати на певні труднощі у розпізнаванні емоційних станів інших людей та взаємодії з ними. Високий рівень розвитку міжособистісного аспекту емоційного інтелекту виявлено лише у 3,7% респондентів.

Щодо інтегрального показника емоційного інтелекту, то у більшості досліджуваних фахівців (62,9%) спостерігається середній рівень його розвитку (табл. 2.5), що свідчить про загалом достатній рівень сформованості емоційного інтелекту у респондентів. Низький рівень цього показника виявлено у 29,6% фахівців, що може свідчити про недостатній розвиток навичок усвідомлення та регуляції емоцій. Високий рівень інтегрального показника емоційного інтелекту спостерігається лише у 7,4% досліджуваних, що вказує на добре сформовану здатність до розуміння та управління як власними, так і чужими емоційними переживаннями.

Таким чином, результати дослідження свідчать про те, що у більшості фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану, спостерігається переважно середній рівень розвитку різних складових емоційного інтелекту. Це вказує на достатню здатність респондентів усвідомлювати власні емоційні переживання, розуміти емоційний стан інших людей та частково регулювати емоції у процесі професійної діяльності. Водночас порівняно невисока частка фахівців з високим рівнем емоційного інтелекту може свідчити про недостатню сформованість навичок емоційної саморегуляції у частини досліджуваних. Це, у свою чергу, може ускладнювати ефективне подолання професійного стресу та впливати на їхнє психоемоційне благополуччя.

Аналіз вираженості особистісних ресурсів у досліджуваних за *методикою О.В. Савченко, С.А. Сукач А.В. Тімакової* показав, що у більшості фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану, спостерігається переважно середній рівень ресурсної наповненості та її окремих складових (табл. 2.6). Це свідчить про те, що досліджувані загалом мають певний запас психологічних ресурсів та здатність частково відновлювати їх після стресових ситуацій, однак тривале психоемоційне навантаження може впливати на їх загальне самопочуття та рівень життєвої активності.

За показником достатності ресурсів найбільша частка фахівців (51,8%) має середній рівень його прояву (табл. 2.6), що відповідно до інтерпретації методики характеризує наявність відносно достатнього запасу життєвих сил та енергії для виконання повсякденних завдань. Такі фахівці здатні справлятися з життєвими та професійними труднощами, проте можуть періодично відчувати втому або потребу у відновленні ресурсів. Високий рівень достатності ресурсів спостерігається у 37% респондентів, що свідчить про переживання енергійності, життєвої активності, оптимізму та готовності долати труднощі. Водночас у 11,1% фахівців виявлено низький рівень цього показника, що відповідно до інтерпретації методики може свідчити про відчуття браку життєвих сил, зниження активності та труднощі у виконанні повсякденних справ.

Таблиця 2.6

Особливості прояву особистісних ресурсів у фахівців, що працюють дистанційно

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість осіб	Кількість осіб у %	Кількість осіб	Кількість осіб у %	Кількість осіб	Кількість осіб у %
Достатність ресурсів	3	11,1%	14	51,8%	10	37%
Стратегії відновлення ресурсів	2	7,4%	23	85,1%	2	7,4%
Емоційна спустошеність	6	22,2%	12	44,4%	9	33,3%
Загальний рівень ресурсної наповненості	6	22,2%	13	48,1%	8	29,6%

За показником стратегій відновлення ресурсів у переважної більшості досліджуваних (85,1%) виявлено середній рівень його прояву (табл. 2.6), що свідчить про наявність певних способів відновлення власних психологічних ресурсів після стресових ситуацій. Однак репертуар таких стратегій може бути обмеженим або використовуватися не завжди систематично. Високий рівень цього показника спостерігається лише у 7,4% фахівців, що свідчить про

активне використання різноманітних способів відновлення внутрішніх ресурсів, таких як відпочинок, позитивні емоційні переживання або підтримка соціального оточення. Низький рівень стратегій відновлення ресурсів також виявлено у 7,4% респондентів, що відповідно до інтерпретації методики може свідчити про недостатню сформованість способів відновлення власних сил та труднощі у подоланні емоційного виснаження.

За показником емоційної спустошеності найбільша частка фахівців (44,4%) має середній рівень прояву цього стану (табл. 2.6), що відповідно до інтерпретації методики характеризує періодичне переживання втоми, зниження життєвої енергії та певного емоційного виснаження. Високий рівень емоційної спустошеності спостерігається у 33,3% досліджуваних, що може свідчити про переживання апатії, пригніченого настрою та відчуття браку енергії для активної діяльності. Водночас у 22,2% фахівців виявлено низький рівень цього показника, що свідчить про відсутність виражених переживань виснаження та достатній рівень життєвої активності.

Щодо загального рівня ресурсної наповненості, то у більшості досліджуваних фахівців (48,1%) виявлено середній рівень цього показника (табл. 2.6), що відповідно до інтерпретації методики свідчить про наявність певного запасу психологічних ресурсів, який дозволяє особистості підтримувати життєву активність і справлятися з повсякденними труднощами. Високий рівень ресурсної наповненості спостерігається у 29,6% респондентів, що може вказувати на добре розвинену здатність мобілізувати власні ресурси, відновлювати їх та ефективно протидіяти стресовим впливам. Водночас у 22,2% фахівців виявлено низький рівень ресурсної наповненості, що може свідчити про недостатню здатність до мобілізації внутрішніх ресурсів, переживання виснаження та труднощі у подоланні життєвих і професійних труднощів [13].

Таким чином, результати дослідження свідчать про те, що у більшості фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану, спостерігається переважно середній рівень ресурсної наповненості та її складових. Це вказує на

наявність певного запасу особистісних ресурсів, які дозволяють підтримувати життєву активність і частково відновлювати сили після психоемоційного напруження. Водночас у частини респондентів спостерігається підвищений рівень емоційної спустошеності та недостатність ресурсів, що може свідчити про поступове виснаження їхніх внутрішніх можливостей у складних умовах професійної діяльності. Отримані результати підкреслюють важливість підтримки та розвитку особистісних ресурсів як важливого чинника психологічного благополуччя фахівців.

Наступним кроком нашого дослідження був кореляційний аналіз за критерієм Пірсона у програмі IBM SPSS Statistics 19 між між показниками професійного вигорання, емоційного інтелекту та ресурсної наповненості фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану (табл. 2.7). На основі цього, нами було встановлено, що загальний показник професійного вигорання найтісніше обернено взаємопов'язаний з інтегральним показником емоційного інтелекту (r=-0,927) і такими його складовими як управління своїми емоціями (r=-0,916) та емоціями інших людей (r=-0,915), а також з усвідомленням своїх емоцій (r=-0,905) та інших людей (r=-0,858) (табл. 2.7). Тобто, фахівці, що працюють дистанційно в умовах воєнного часу з вищою ймовірністю формування синдрому професійного вигорання мають гірше розвинений емоційний інтелект, і особливо гіршу здатність до управління своїми емоційними переживаннями та емоціями інших людей. Це можна пояснити тим, що емоційний інтелект є важливим психологічним ресурсом, який допомагає людині ефективно усвідомлювати, контролювати та регулювати власні емоції. Фахівці з вищим рівнем емоційного інтелекту краще справляються зі стресовими ситуаціями та емоційним навантаженням у професійній діяльності. Натомість недостатній розвиток цих навичок може призводити до накопичення емоційного напруження та виснаження психологічних ресурсів. У результаті це підвищує ймовірність формування синдрому професійного вигорання.

Водночас, загальний показник професійного вигорання прямо і дуже тісно був взаємопов'язаний із емоційною спустошеністю (r=0,940) та зворотньо

– із загальним рівнем ресурсної наповненості (r=-0,905), достатністю ресурсів (r=-0,929) та стратегіями їх відновлення (r=-0,445) (табл. 2.7). Тобто, фахівці, що працюють дистанційно в умовах воєнного часу з вищим рівнем професійного вигорання є більш емоційно спустошеними та виснаженими, у них спостерігається брак внутрішніх ресурсів і при цьому вони менше володіють стратегіями їх відновлення. Отриманий результат можна пояснити з позицій ресурсного підходу, згідно з яким психологічне благополуччя людини значною мірою залежить від наявності та здатності зберігати й відновлювати власні ресурси. Коли внутрішні та зовнішні ресурси особистості виснажуються або їх недостатньо для подолання тривалого стресу, зростає ризик розвитку професійного вигорання. У свою чергу, емоційна спустошеність є наслідком тривалого витрачання ресурсів без можливості їх повноцінного відновлення. Тому фахівці з нижчим рівнем ресурсної наповненості та недостатніми стратегіями відновлення ресурсів більш схильні до переживання професійного вигорання.

Аналіз результатів кореляційного дослідження також показав наявність статистично значущих взаємозв'язків між окремими симптомами професійного вигорання та показниками емоційного інтелекту і ресурсної наповненості. Зокрема, симптоми професійного незадоволення мають тісні обернені взаємозв'язки з усвідомленням своїх емоцій (r=-0,903), управлінням своїми емоціями (r=-0,918), усвідомленням емоцій інших людей (r=-0,858), управлінням емоціями інших людей (r=-0,918) та інтегральним показником емоційного інтелекту (r=-0,928) (табл. 2.7). Це свідчить про те, що фахівці з нижчим рівнем розвитку емоційного інтелекту частіше відчувають незадоволеність своєю професійною діяльністю. Крім того, симптоми професійного незадоволення мають значущі обернені взаємозв'язки з достатністю ресурсів (r=-0,942) та загальним рівнем ресурсної наповненості (r=-0,924), а також прямий зв'язок з емоційною спустошеністю (r=0,959). Це може свідчити про те, що зниження ресурсного потенціалу особистості та переживання емоційного виснаження сприяють формуванню почуття незадоволеності професійною діяльністю.

Щодо емоційно-вольових симптомів професійного вигорання, то результати кореляційного аналізу також виявили низку статистично значущих взаємозв'язків із показниками емоційного інтелекту (табл. 2.7). Зокрема, встановлено тісні обернені кореляції з усвідомленням своїх емоцій (r=-0,891), управлінням своїми емоціями (r=-0,897), усвідомленням емоцій інших людей (r=-0,907), управлінням емоціями інших людей (r=-0,932), а також з інтегральним показником емоційного інтелекту (r=-0,937). Це означає, що чим краще фахівці здатні розуміти та регулювати власні й чужі емоційні переживання, тим рідше у них проявляються емоційно-вольові ознаки професійного вигорання. Крім того, емоційно-вольові симптоми мають статистично значущі обернені взаємозв'язки з достатністю ресурсів (r=-0,907) та загальним рівнем ресурсної наповненості (r=-0,885). Водночас встановлено прямий зв'язок із емоційною спустошеністю (r=0,907). Це свідчить про те, що зменшення внутрішніх ресурсів і накопичення емоційного виснаження можуть сприяти появі труднощів у контролі емоційних реакцій та зниженню вольової регуляції у професійній діяльності.

Окрему увагу привертають кореляційні взаємозв'язки симптомів втоми та відчуття браку часу з показниками емоційного інтелекту та ресурсної наповненості (табл. 2.7). Зокрема, встановлено статистично значущі обернені взаємозв'язки з усвідомленням своїх емоцій (r=-0,465), усвідомленням емоцій інших людей (r=-0,402), управлінням емоціями інших людей (r=-0,412) та інтегральним показником емоційного інтелекту (r=-0,424). Це свідчить про те, що фахівці з нижчим рівнем розвитку емоційного інтелекту частіше відчувають перевантаженість роботою, втому та дефіцит часу. Крім того, симптоми втоми та браку часу мають статистично значущі обернені взаємозв'язки з достатністю ресурсів (r=-0,399), що може вказувати на те, що зменшення особистісних ресурсів супроводжується зростанням відчуття перевантаження та виснаження. Таким чином, недостатній розвиток емоційної саморегуляції та обмежений ресурсний потенціал можуть сприяти формуванню відчуття хронічної втоми та браку часу у професійній діяльності.

Кореляційний аналіз показав, що симптоми деперсоналізації та дереалізації мають низку статистично значущих взаємозв'язків із показниками емоційного інтелекту (табл. 2.7). Зокрема, встановлено обернені кореляції з усвідомленням своїх емоцій (r=-0,582), управлінням своїми емоціями (r=-0,553), усвідомленням емоцій інших людей (r=-0,447), управлінням емоціями інших людей (r=-0,564), а також з інтегральним показником емоційного інтелекту (r=-0,551). Це може свідчити про те, що недостатній розвиток здатності розуміти та регулювати емоції пов'язаний із підвищеною схильністю до емоційного відчуження, зниженням залученості у професійну діяльність та переживанням відчуття віддаленості від навколишньої реальності. Крім того, симптоми деперсоналізації та дереалізації мають значущі обернені взаємозв'язки з достатністю ресурсів (r=-0,595) та загальним рівнем ресурсної наповненості (r=-0,575), а також прямий зв'язок з емоційною спустошеністю (r=0,601). Це свідчить про те, що виснаження особистісних ресурсів та накопичення емоційного напруження можуть сприяти появі відчуття відчуження та зниження емоційної залученості у професійну діяльність.

Взаємозв'язки астено-депресивних симптомів із показниками ресурсної наповненості фахівців (табл. 2.7). Зокрема, встановлено статистично значущі обернені кореляції з достатністю ресурсів (r=-0,862) та загальним рівнем ресурсної наповненості (r=-0,825), а також прямий взаємозв'язок з емоційною спустошеністю (r=0,856). Це може свідчити про те, що зниження внутрішніх ресурсів і накопичення емоційного виснаження супроводжується переживанням пригніченого настрою, зниженням життєвого тонусу та відчуттям психічної втоми. Водночас астено-депресивні симптоми мають статистично значущі обернені взаємозв'язки з показниками емоційного інтелекту, зокрема з усвідомленням своїх емоцій (r=-0,846), управлінням своїми емоціями (r=-0,886), усвідомленням емоцій інших людей (r=-0,877), управлінням емоціями інших людей (r=-0,907), а також з інтегральним показником емоційного інтелекту (r=-0,908). Це свідчить про те, що фахівці з

більш розвиненим емоційним інтелектом краще справляються з негативними емоційними переживаннями та рідше відчувають прояви астено-депресивних станів.

Також виявлені окремі статистично значущі взаємозв'язки між симптомами тривоги та показниками емоційного інтелекту (табл. 2.7). Зокрема, встановлено прямі кореляційні зв'язки з усвідомленням емоцій інших людей (r=0,483) та управлінням емоціями інших людей (r=0,433). Це може свідчити про те, що більш чутливе сприйняття емоційного стану інших людей іноді супроводжується підвищеною емоційною напруженістю та переживанням тривоги, особливо в умовах підвищеного стресу та нестабільності. Водночас статистично значущих взаємозв'язків симптомів тривоги з показниками ресурсної наповненості не виявлено, що може свідчити про те, що переживання тривоги у досліджуваних фахівців більшою мірою пов'язане з особливостями емоційного реагування та сприйняття емоцій інших людей, ніж із загальним рівнем їх ресурсного потенціалу.

Симптоми потреби в усамітненні та відстороненні від людей мають статистично значущі взаємозв'язки з низкою показників емоційного інтелекту (табл. 2.7). Зокрема, встановлено обернені кореляції з усвідомленням своїх емоцій (r=-0,546), управлінням своїми емоціями (r=-0,641), усвідомленням емоцій інших людей (r=-0,618), управлінням емоціями інших людей (r=-0,638), а також з інтегральним показником емоційного інтелекту (r=-0,632). Це свідчить про те, що фахівці з нижчим рівнем розвитку емоційного інтелекту частіше прагнуть обмежити соціальні контакти та дистанціюватися від інших людей. Крім того, симптоми потреби в усамітненні мають значущі обернені взаємозв'язки з достатністю ресурсів (r=-0,649) та загальним рівнем ресурсної наповненості (r=-0,584), а також прямий зв'язок з емоційною спустошеністю (r=0,603). Це може свідчити про те, що виснаження особистісних ресурсів і накопичення емоційної втоми сприяють зростанню потреби у соціальній дистанції та тимчасовому відстороненні від взаємодії з іншими людьми.

Таблиця 2.7

Кореляційні взаємозв'язки між показниками професійного вигорання, емоційного інтелекту та ресурсної наповненості фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану

Показники	Симптоми проф. невдово-лення	Емоц.-вольові симптоми	Симптоми втоми і браку часу	Симптоми деперсона-лізації та дереалізації	Астено-депресивні симптоми	Симптоми тривоги	Симптоми потреби в усаміт-	Симптоми незадово-лення грошовою винаго-родою	Симптоми прагнен-ня відпочинку	Позитив-ні моральні установки на відда-ність роботі	**Рівень професій-ного вигорання**
Усвідомлення своїх емоцій	**-,903****	**-,891****	**-,465***	**-,582****	**-,846****	0,21	**-,546****	**-,727****	-0,306	**-,687****	**-,905****
Управління своїми емоціями	**-,918****	**-,897****	-0,364	**-,553****	**-,886****	0,209	**-,641****	**-,705****	-0,333	**-,711****	**-,916****
Усвідомлення емоцій інших людей	**-,858****	**-,907****	**-,402***	**-,447***	**-,877****	**,483***	**-,618****	**-,600****	-0,352	**-,628****	**-,858****
Управління емоціями інших людей	**-,918****	**-,932****	**-,412***	**-,564****	**-,907****	**,433***	**-,638****	**-,620****	**-,435***	**-,684****	**-,915****
Інтегральний показник емоційного інтелекту	**-,928****	**-,937****	**-,424***	**-,551****	**-,908****	0,347	**-,632****	**-,684****	-0,367	**-,699****	**-,927****
Достатність ресурсів	**-,942****	**-,907****	**-,399***	**-,595****	**-,862****	0,327	**-,649****	**-,684****	**-,515****	**-,725****	**-,929****
Стратегії відновлення ресурсів	**-,471***	**-,462***	-0,215	-0,265	-0,373	0,282	-0,178	**-,410***	-0,276	-0,253	**-,445***
Емоційна спустошеність	**,959****	**,907****	0,368	**,601****	**,856****	-0,279	**,603****	**,804****	**,413***	**,697****	**,940****
Заг. рівень ресурсної наповненості	**-,924****	**-,885****	-0,379	**-,575****	**-,825****	0,324	**-,584****	**-,727****	-,466*	**-,672****	**-,905****

Примітка: ** – рівень значущості при $p \leq 0,01$; * – рівень значущості при $p \leq 00,05$

Результати кореляційного аналізу також свідчать про наявність статистично значущих взаємозв'язків між симптомами незадоволення грошовою винагородою та показниками емоційного інтелекту (табл. 2.7). Зокрема, встановлено обернені кореляції з усвідомленням своїх емоцій (r=-0,727), управлінням своїми емоціями (r=-0,705), усвідомленням емоцій інших людей (r=-0,600), управлінням емоціями інших людей (r=-0,620), а також з інтегральним показником емоційного інтелекту (r=-0,684). Це може свідчити про те, що фахівці з більш розвиненим емоційним інтелектом менш схильні переживати незадоволеність матеріальною винагородою, оскільки здатні більш гнучко реагувати на професійні труднощі та регулювати власні емоційні реакції. Крім того, симптоми незадоволення грошовою винагородою мають значущі обернені взаємозв'язки з достатністю ресурсів (r=-0,684) та загальним рівнем ресурсної наповненості (r=-0,727), а також прямий зв'язок з емоційною спустошеністю (r=0,804). Це свідчить про те, що переживання емоційного виснаження та зниження особистісних ресурсів може підсилювати відчуття незадоволеності умовами матеріальної винагороди у професійній діяльності.

Симптоми прагнення відпочинку мають окремі статистично значущі взаємозв'язки з показниками емоційного інтелекту та ресурсної наповненості (табл. 2.7). Зокрема, встановлено обернений зв'язок з управлінням емоціями інших людей (r=-0,435), що може свідчити про те, що фахівці з нижчим рівнем розвитку цієї здатності частіше відчувають потребу у відпочинку та відновленні сил. Крім того, симптоми прагнення відпочинку мають значущі обернені взаємозв'язки з достатністю ресурсів (r=-0,515) та загальним рівнем ресурсної наповненості (r=-0,466), а також прямий зв'язок з емоційною спустошеністю (r=0,413). Це може свідчити про те, що зменшення внутрішніх ресурсів та накопичення емоційного виснаження супроводжується зростанням потреби у відпочинку та відновленні психологічних сил.

Окремі статистично значущі взаємозв'язки були виявлені між позитивними моральними установками на відданість роботі та показниками емоційного інтелекту і ресурсної наповненості (табл. 2.7). Зокрема,

встановлено обернені кореляції з усвідомленням своїх емоцій (r=-0,687), управлінням своїми емоціями (r=-0,711), усвідомленням емоцій інших людей (r=-0,628), управлінням емоціями інших людей (r=-0,684), а також з інтегральним показником емоційного інтелекту (r=-0,699). Це може свідчити про те, що фахівці з вищим рівнем емоційного інтелекту демонструють більш збалансоване ставлення до професійної діяльності та менше схильні до надмірної емоційної залученості у роботу. Крім того, позитивні моральні установки на відданість роботі мають значущі обернені взаємозв'язки з достатністю ресурсів (r=-0,725) та загальним рівнем ресурсної наповненості (r=-0,672), а також прямий зв'язок з емоційною спустошеністю (r=0,697). Це може свідчити про те, що зниження особистісних ресурсів та накопичення емоційного виснаження можуть супроводжуватися зміною ставлення до професійної діяльності та зниженням відчуття внутрішньої відданості роботі.

Таким чином, результати дослідження засвідчили, що у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану, професійне вигорання пов'язане зі зниженням рівня емоційного інтелекту та виснаженням особистісних ресурсів. Найбільш виражені прояви професійного вигорання спостерігаються у тих респондентів, які гірше усвідомлюють і регулюють власні та чужі емоції, мають нижчу ресурсну наповненість і вищий рівень емоційної спустошеності. Отримані дані підтверджують важливу роль емоційного інтелекту та особистісних ресурсів як психологічних чинників, що можуть знижувати ризик розвитку професійного вигорання.

2.3. Методичні рекомендації з профілактики професійного вигорання та розвитку емоційного інтелекту у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану

Проведене емпіричне дослідження дало змогу виявити особливості прояву професійного вигорання, емоційного інтелекту та ресурсної наповненості у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

Отримані результати засвідчили наявність у значної частини досліджуваних ознак професійного вигорання, підвищеної емоційної спустошеності та недостатньо високого рівня розвитку окремих складових емоційного інтелекту. Це вказує на необхідність розробки практичних заходів, спрямованих на профілактику професійного вигорання та підтримку психоемоційного благополуччя таких фахівців. У зв'язку з цим доцільним є узагальнення наявних науково-практичних підходів і формулювання методичних рекомендацій, спрямованих на розвиток навичок емоційної саморегуляції, збереження особистісних ресурсів та підвищення стійкості до професійного стресу.

Американська дослідниця C. Maslach, яка є однією з провідних фахівців у сфері вивчення синдрому професійного вигорання, підкреслює важливість системного підходу до профілактики цього явища. На думку дослідниці, запобігання професійному вигоранню передбачає реалізацію низки організаційних і психологічних заходів, спрямованих на зниження рівня професійного стресу та підтримку психологічного благополуччя працівників [29].

Серед основних рекомендацій авторка виділяє такі:

- Раціональна організація робочого навантаження. Дослідниця зазначає, що надмірне навантаження є одним із головних чинників розвитку емоційного виснаження, тому важливо забезпечувати адекватний розподіл робочих завдань.
- Підтримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Наявність достатнього часу для відпочинку, сімейного життя та особистих інтересів сприяє відновленню психологічних ресурсів.
- Формування підтримуючого робочого середовища. Соціальна підтримка з боку колег і керівництва допомагає знижувати рівень професійного стресу та запобігати емоційному виснаженню.

- Підвищення почуття значущості професійної діяльності. Усвідомлення важливості власної роботи та її результатів сприяє підтримці професійної мотивації.
- Розвиток професійної автономії. Надання працівникам можливості самостійно приймати рішення у межах професійної діяльності підвищує відчуття контролю над роботою та знижує ризик вигорання [29].

Американський психолог D. Goleman у своїх дослідженнях підкреслює, що розвиток емоційного інтелекту є важливим чинником ефективної професійної діяльності та психологічного благополуччя особистості. На думку дослідника, емоційний інтелект можна розвивати шляхом цілеспрямованого формування певних психологічних навичок [23].

Серед основних рекомендацій автор виділяє такі:

- Розвиток здатності до усвідомлення власних емоцій. Важливим є вміння розпізнавати свої емоційні стани та розуміти причини їх виникнення.
- Формування навичок емоційної саморегуляції. Людина повинна навчитися контролювати власні емоційні реакції, знижувати рівень емоційного напруження та зберігати емоційну рівновагу у складних ситуаціях.
- Розвиток емпатії. Важливою складовою емоційного інтелекту є здатність розуміти емоційні переживання інших людей та враховувати їх у процесі міжособистісної взаємодії.
- Формування ефективних соціальних навичок. До них належать уміння конструктивно взаємодіяти з іншими людьми, підтримувати комунікацію та вирішувати конфліктні ситуації.
- Розвиток внутрішньої мотивації. Важливо формувати позитивне ставлення до діяльності та прагнення до саморозвитку [23].

Американський психолог S. Hobfoll у межах ресурсного підходу до подолання стресу зазначає, що одним із ключових чинників психологічного благополуччя є здатність людини зберігати та відновлювати власні особистісні ресурси. Згідно з теорією збереження ресурсів, ефективне функціонування особистості залежить від наявності енергетичних, емоційних і соціальних

ресурсів. Дослідник пропонує такі рекомендації щодо підтримки ресурсної наповненості: 1) розвиток ефективних стратегій подолання стресу. Використання адаптивних копінг-стратегій допомагає знижувати рівень психологічного напруження; 2) підтримка соціальних контактів. Соціальна підтримка з боку близьких людей і колег є важливим ресурсом подолання стресових ситуацій; 3) організація повноцінного відпочинку. Регулярне відновлення фізичних і психологічних сил сприяє збереженню ресурсного потенціалу особистості; 4) формування відчуття контролю над життєвими обставинами. Усвідомлення власної здатності впливати на події життя підвищує психологічну стійкість; 5) накопичення особистісних ресурсів. До таких ресурсів належать оптимізм, впевненість у собі, позитивне мислення та життєва активність [26].

Українська дослідниця О. Мірошниченко у своїх роботах наголошує на важливості розвитку психологічних механізмів подолання стресу та формування навичок емоційної саморегуляції як засобів профілактики професійного вигорання. На думку авторки, ефективна профілактика цього явища передбачає реалізацію комплексу психологічних заходів, серед яких:

- Розвиток стресостійкості. Формування здатності ефективно реагувати на стресові ситуації та зберігати емоційну рівновагу.
- Формування навичок емоційної саморегуляції. Важливо навчитися керувати власними емоційними станами та знижувати рівень психологічного напруження.
- Використання технік психологічної релаксації. До таких технік належать дихальні вправи, медитація та інші способи зниження емоційного напруження.
- Раціональна організація режиму праці та відпочинку. Чітке планування робочого часу сприяє зниженню перевантаження та запобігає виснаженню.
- Розвиток саморефлексії. Усвідомлення власних емоційних станів допомагає своєчасно виявляти ознаки психологічного виснаження [9].

Таким чином, аналіз наукових підходів до проблеми профілактики професійного вигорання, розвитку емоційного інтелекту та підтримки ресурсної наповненості особистості свідчить про важливість комплексного підходу до збереження психоемоційного благополуччя фахівців. Дослідники підкреслюють значення розвитку навичок емоційної саморегуляції, підтримки соціальних контактів, раціональної організації праці та відпочинку, а також відновлення психологічних ресурсів.

Враховуючи результати проведеного емпіричного дослідження та узагальнення наукових рекомендацій, нами було розроблено методичні рекомендації, спрямовані на профілактику професійного вигорання, розвиток емоційного інтелекту та підтримку ресурсної наповненості фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

1. *Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання*

- Раціональна організація робочого часу.

Фахівцям, які працюють дистанційно, доцільно чітко планувати робочий день, визначати межі робочого часу та уникати постійної залученості до професійних завдань. Регулярні перерви у роботі сприяють зниженню психоемоційного напруження та допомагають підтримувати працездатність.

- Дотримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям.

Важливо розмежовувати робочий і особистий простір, що особливо актуально в умовах дистанційної роботи. Наявність часу для відпочинку, сімейного спілкування та особистих інтересів сприяє відновленню психологічних ресурсів.

- Зниження інформаційного навантаження.

Умови воєнного стану супроводжуються значним інформаційним потоком, який може посилювати емоційне напруження. Тому доцільно обмежувати час перегляду новин та інформаційних ресурсів, що допомагає зменшити рівень тривожності.

- Підтримка професійного спілкування з колегами.

Навіть за умов дистанційної роботи важливо підтримувати регулярний контакт із колегами, обмінюватися досвідом та отримувати соціальну підтримку, що сприяє зниженню відчуття ізольованості.

2. *Рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту*

- Розвиток навичок усвідомлення власних емоцій.

Фахівцям доцільно приділяти увагу аналізу власних емоційних переживань, визначати причини їх виникнення та усвідомлювати їх вплив на поведінку і професійну діяльність.

- Формування навичок емоційної саморегуляції.

Важливо навчитися контролювати власні емоційні реакції, знижувати рівень емоційного напруження та підтримувати емоційну рівновагу у складних професійних ситуаціях.

- Розвиток емпатії.

Здатність розуміти емоційні переживання інших людей сприяє покращенню міжособистісної взаємодії та підвищує ефективність професійної комунікації.

- Використання технік емоційної саморегуляції.

До таких технік можна віднести дихальні вправи, методи релаксації, практики усвідомленості (mindfulness), які допомагають знижувати рівень стресу та підтримувати психологічну рівновагу.

3. *Рекомендації щодо підтримки ресурсної наповненості*

- Регулярне відновлення психологічних ресурсів.

Фахівцям рекомендується використовувати різні способи відновлення енергії, зокрема фізичну активність, відпочинок, творчі заняття або проведення часу на природі.

- Підтримка соціальних контактів.

Спілкування з близькими людьми та колегами є важливим джерелом емоційної підтримки та допомагає зменшувати негативний вплив стресових ситуацій.

- Розвиток позитивного мислення та оптимізму.

Формування позитивного ставлення до життєвих ситуацій сприяє підвищенню психологічної стійкості та допомагає ефективніше долати труднощі.

- Формування навичок саморефлексії.

Аналіз власних переживань, поведінки та професійної діяльності допомагає краще розуміти власні потреби та своєчасно відновлювати психологічні ресурси.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що запропоновані методичні рекомендації спрямовані на зниження проявів професійного вигорання, розвиток емоційного інтелекту та підтримку ресурсної наповненості фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану. Їх використання може сприяти підвищенню психологічної стійкості та покращенню емоційного благополуччя спеціалістів.

Висновки до другого розділу

У другому розділі нами було визначено методичні засади проведення емпіричного дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану. Для реалізації поставленої мети було використано три психодіагностичні методики, спрямовані на визначення рівня та структури професійного вигорання, особливостей емоційного інтелекту, а також ресурсної наповненості особистості. Застосування комплексу зазначених методик дозволило комплексно дослідити психологічні особливості функціонування фахівців у дистанційному форматі роботи та визначити взаємозв'язки між досліджуваними показниками.

Емпіричним шляхом встановлено, що у значної частини фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану, спостерігаються прояви професійного вигорання різного ступеня вираженості. Зокрема, майже у половини досліджуваних виявлено середню ймовірність формування синдрому професійного вигорання, тоді як майже третина респондентів

характеризується високою ймовірністю його розвитку. Водночас у досліджуваній вибірці не було зафіксовано повної відсутності ознак професійного вигорання, що свідчить про загальну поширеність окремих проявів цього синдрому серед фахівців, які працюють у дистанційному форматі в умовах воєнного стану.

З'ясовано, що найбільш поширеними симптомами професійного вигорання серед досліджуваних є симптоми тривоги, втоми та відчуття браку часу, прагнення до відпочинку, незадоволеності грошовою винагородою, а також прояви деперсоналізації та емоційного відчуження. Це свідчить про те, що значна частина фахівців перебуває у стані підвищеного психоемоційного напруження, перевантаженості професійними обов'язками та внутрішньої втоми. Отримані результати можна пояснити специфікою дистанційної професійної діяльності в умовах воєнного стану, яка супроводжується нестабільністю життєвих обставин, постійним інформаційним навантаженням, технічними труднощами, а також необхідністю поєднання професійної діяльності з переживанням загальної соціальної та емоційної напруги.

Аналіз результатів дослідження особливостей емоційного інтелекту показав, що у більшості досліджуваних фахівців переважає середній рівень розвитку його основних складових. Це свідчить про те, що респонденти загалом здатні усвідомлювати власні емоційні стани, розуміти емоційні переживання інших людей та частково регулювати свої емоційні реакції у процесі професійної діяльності. Водночас частка фахівців з високим рівнем емоційного інтелекту виявилася незначною, що може свідчити про недостатню сформованість навичок емоційної саморегуляції та управління емоційними станами у частини досліджуваних.

Дослідження особистісних ресурсів показало, що у більшості респондентів спостерігається переважно середній рівень ресурсної наповненості та її окремих складових. Це свідчить про наявність у досліджуваних певного запасу внутрішніх психологічних ресурсів та здатності

частково відновлювати їх після стресових ситуацій. Водночас у частини фахівців виявлено високий рівень емоційної спустошеності та недостатність ресурсів, що може свідчити про поступове виснаження внутрішніх можливостей особистості в умовах тривалого психоемоційного напруження та професійного стресу.

У результаті проведеного кореляційного аналізу було встановлено наявність статистично значущих взаємозв'язків між показниками професійного вигорання, емоційного інтелекту та ресурсної наповненості. Виявлено, що загальний рівень професійного вигорання має тісні обернені взаємозв'язки з інтегральним показником емоційного інтелекту та його основними складовими, зокрема з умінням усвідомлювати та регулювати власні емоції, а також управляти емоціями інших людей. Це свідчить про те, що нижчий рівень розвитку емоційного інтелекту пов'язаний із більшою ймовірністю формування синдрому професійного вигорання.

Крім того, встановлено, що професійне вигорання тісно пов'язане з виснаженням особистісних ресурсів. Зокрема, виявлено прямий взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та емоційною спустошеністю, а також обернений зв'язок із достатністю ресурсів, стратегіями їх відновлення та загальним рівнем ресурсної наповненості. Це свідчить про те, що зниження внутрішніх ресурсів особистості та недостатня здатність до їх відновлення можуть сприяти формуванню емоційного виснаження, професійного незадоволення та інших проявів професійного вигорання.

Отримані нами результати емпіричного дослідження дозволяють зробити висновок, що емоційний інтелект та особистісні ресурси виступають важливими психологічними чинниками, які можуть знижувати ризик розвитку професійного вигорання у фахівців, що працюють дистанційно в умовах воєнного стану. Найбільш уразливими до проявів професійного вигорання виявилися ті фахівці, які мають нижчий рівень розвитку навичок емоційного усвідомлення та регуляції, а також недостатній рівень ресурсної наповненості.

На основі аналізу наукових підходів та результатів проведеного емпіричного дослідження нами були розроблені методичні рекомендації, спрямовані на профілактику професійного вигорання, розвиток емоційного інтелекту та підтримку ресурсної наповненості фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану. Запропоновані рекомендації передбачають раціональну організацію робочого часу, підтримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям, зниження інформаційного навантаження, підтримку соціальної взаємодії, розвиток навичок усвідомлення та регуляції емоцій, використання технік психологічної саморегуляції, а також формування ефективних стратегій відновлення особистісних ресурсів.

Застосування психологом у практичній діяльності запропонованих нами рекомендацій, на нашу думку, може сприяти зниженню проявів професійного вигорання, розвитку емоційного інтелекту, підвищенню рівня ресурсної наповненості та загальному покращенню психоемоційного благополуччя фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану.

ВИСНОВОК

Проведене теоретико-емпіричне дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану дозволило зробити низку наступних висновків.

1. На основі теоретичного аналізу наукової літератури встановлено, що в сучасній психологічній науці професійне вигорання розглядається як складний психологічний синдром, який виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу і проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності. У наукових працях як зарубіжних, так і українських дослідників наголошується, що професійне вигорання розвивається поступово та супроводжується комплексом емоційних, когнітивних, поведінкових і фізіологічних симптомів. Причини професійного вигорання мають багатофакторний характер. До них відносять як зовнішні умови професійної діяльності (надмірне навантаження, рольові конфлікти, недостатню підтримку з боку керівництва чи колег, нестабільність умов праці), так і внутрішні особистісні характеристики (високий рівень відповідальності, емоційну вразливість, недостатньо розвинені навички саморегуляції). Поєднання цих чинників поступово призводить до виснаження психологічних ресурсів особистості та зниження професійної мотивації.

З'ясовано, що у сучасній психології емоційний інтелект розглядають як інтегративну характеристику особистості, що включає здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції, а також розпізнавати емоційні стани інших людей і ефективно взаємодіяти з ними. У межах різних теоретичних підходів емоційний інтелект трактують як систему когнітивних здібностей, особистісних якостей або емоційно-соціальних компетенцій, до структури яких входять самосвідомість, саморегуляція, емпатія, соціальні навички та адаптивність.

Встановлено, що емоційний інтелект виконує важливі регулятивні, адаптивні та комунікативні функції у професійній діяльності. Його розвиток сприяє підвищенню стресостійкості, ефективній емоційній саморегуляції та підтриманню психологічного благополуччя особистості. У цьому контексті емоційний інтелект можна розглядати як важливий внутрішній ресурс, що допомагає фахівцям ефективніше долати професійні труднощі та зменшувати ризик виникнення професійного вигорання.

Окрему увагу приділено специфіці дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Встановлено, що такий формат професійної діяльності супроводжується низкою додаткових стресогенних чинників, серед яких соціальна ізоляція, інформаційне перевантаження, порушення режиму праці та відпочинку, технічні труднощі, нестабільність безпекової ситуації та підвищений рівень тривожності. Сукупність цих факторів посилює психоемоційне навантаження на фахівців і підвищує ризик розвитку професійного вигорання, тоді як розвинений емоційний інтелект може виступати важливим особистісним ресурсом його профілактики.

2. Емпіричним шляхом виявлено психологічні особливості професійного вигорання та емоційного інтелекту у фахівців, які працюють дистанційно, а також визначено характер взаємозв’язків між ними. Отримані результати засвідчили, що у частини досліджуваних спостерігається середній та підвищений рівень окремих проявів професійного вигорання, що свідчить про наявність емоційного напруження та поступового виснаження психологічних ресурсів. Аналіз структури професійного вигорання показав, що найбільш вираженими проявами серед респондентів є емоційне виснаження та зниження відчуття професійної ефективності, що може бути пов’язано з підвищеним психоемоційним навантаженням, тривалим перебуванням у дистанційному форматі роботи та впливом зовнішніх стресових факторів. Водночас у частини фахівців зафіксовано помірний рівень деперсоналізації, що проявляється у зниженні емоційної залученості у професійну діяльність.

Також встановлено, що більшість респондентів демонструють середній рівень розвитку здатності до усвідомлення, розуміння та регуляції власних емоцій, а також розпізнавання емоцій інших людей. Разом з тим у частини опитаних виявлено нижчий рівень окремих компонентів емоційного інтелекту, що може ускладнювати процеси емоційної саморегуляції та ефективної взаємодії у професійному середовищі.

Результати кореляційного аналізу засвідчили наявність статистично значущих взаємозв'язків між показниками емоційного інтелекту та компонентами професійного вигорання. Зокрема встановлено, що вищий рівень розвитку емоційного інтелекту пов'язаний із нижчим рівнем проявів професійного вигорання, зокрема емоційного виснаження та деперсоналізації. Це свідчить про те, що здатність до усвідомлення, розуміння та регуляції емоцій виступає важливим особистісним ресурсом, який сприяє збереженню психологічного благополуччя фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного часу. Таким чином, результати емпіричного дослідження підтвердили припущення про наявність взаємозв'язку між рівнем емоційного інтелекту та проявами професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно. Отримані дані свідчать про те, що розвиток емоційного інтелекту може розглядатися як важливий напрям профілактики професійного вигорання та підтримки психологічної стійкості фахівців у складних умовах професійної діяльності.

3. На основі результатів нашого емпіричного дослідження та з урахуванням порад вчених розроблено практичні рекомендації, спрямовані на профілактику та подолання професійного вигорання у фахівців, які працюють дистанційно в умовах воєнного стану, з урахуванням розвитку їх емоційного інтелекту як важливого особистісного ресурсу. Запропоновані рекомендації орієнтовані на підвищення рівня емоційної усвідомленості, розвиток навичок емоційної саморегуляції та формування ефективних способів подолання стресових ситуацій, що виникають у процесі професійної діяльності. Зокрема, важливим напрямом профілактики професійного вигорання є розвиток

компонентів емоційного інтелекту, таких як здатність до усвідомлення власних емоцій, їх адекватного вираження та контролю. Формування навичок емоційної саморегуляції сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження, підвищенню стресостійкості та збереженню психологічного благополуччя фахівців у складних умовах професійної діяльності. Також доцільним є використання психологічних технік, спрямованих на розвиток емпатії, покращення комунікативних навичок та формування здатності ефективно взаємодіяти з іншими людьми навіть у дистанційному форматі роботи. Розвиток цих навичок сприяє підтриманню позитивного соціально-психологічного клімату у професійному середовищі та зниженню ризику емоційного виснаження. Окрему увагу у практичних рекомендаціях приділено організації режиму праці та відпочинку, формуванню навичок тайм-менеджменту, підтриманню балансу між професійною діяльністю та особистим життям, а також використанню технік психологічної самодопомоги для зниження рівня стресу. Дотримання цих рекомендацій сприятиме збереженню психологічних ресурсів фахівців та підвищенню ефективності їх професійної діяльності.

Отже, запропоновані практичні рекомендації можуть бути використані фахівцями, які працюють дистанційно, а також психологами та керівниками організацій для профілактики професійного вигорання та підтримки психологічного благополуччя працівників в умовах підвищеного стресового навантаження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Барко В., Остапович В., Олешко П. Українськомовна адаптація опитувальника рівня і структури емоційного інтелекту з метою психологічного добору поліцейських. *Psychological Journal*. 2019. № 23 (5). С. 9–25.

2. Васильєва О., Домашенко С., Гіль Л. Психологічні аспекти управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості. *Економіка та суспільство.* 2024. № 70.

3. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання вчителів : автореф. дис. … канд. психол. наук. Київ, 2016.

4. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати : метод. рекомендації. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 52 с.

5. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

6. Керик О. Професійне вигорання та прояви вторинної травми у фахівців системи «людина – людина». 2013. Вип. 31. С. 64–72.

7. Керик О. Профілактика професійного вигорання педагогічних працівників. 2019–2020.

8. Литвиненко О. О., Сова Т. М. Mental state of personality in conditions of remote work. *Слобожанський науковий вісник*. 2024. № 1. С. 175–182.

9. Мірошниченко О. Профілактика синдрому професійного вигорання : методичні рекомендації. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2013.

10. Носенко Е. Л., Четверик-Бурчак А. Г. Теорія емоційного інтелекту : курс лекцій. Дніпро : ДНУ, 2016. 120 с.

11. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційна розумність як детермінанта успішності життєдіяльності людини і шляхи її операціоналізації. *Вісник*

Дніпропетровського університету. Серія «Педагогіка і психологія». 2000. Вип. 6. С. 3-9.

12. Психологічні аспекти управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості. *Економіка та суспільство* / наук. ред. С. Д. Максименко. 2024. Вип. 70. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-70-98.

13. Савченко О. В., Сукач С. А., Тімакова А. В. Методика «особистісні ресурси»: валідізація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. *Габітус.* 2022. Вип. 44. С. 114–122.

14. Саннікова О. П., Саннікова А. О. Сценічний бар'єр: психологічна детермінація та механізми подолання : монографія. Одеса : Видавець Букаєв В. В., 2019. 210 с.

15. Сова Т. Психоемоційне вигорання як наслідок дистанційної професійної взаємодії: особистісні чинники ризику. *Тези доповідей.* Київ, 2025. С. 109–112.

16. Чабан О., Хаустова О., Омелянович В. Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання: розробка та валідізація нової діагностичної методики. *PMGP*. 2025. № 10 (1). URL: https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/598

17. Чебикін О. Я. Методичні рекомендації: Психологія емоційної регуляції. Одеса, 2022.

18. Чебикін О. Я. Психологічні основи емоційної зрілості особистості : монографія. Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2022. 250 с.

19. Bar-On R. The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*. 2006. Vol. 18. P. 13–25.

20. Bar-On R., Parker J. D. The Handbook of Emotional Intelligence. San Francisco : Jossey-Bass, 2018.

21. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974.

22. Gardner H. Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences. New York : Basic Books, 1983.

23. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York : Bantam Books, 1995.

24. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. 25th Anniversary Edition. New York : Bantam Books, 2020.

25. Goleman D. Working with Emotional Intelligence. New York : Bantam Books, 1998. 383 p.

26. Hobfoll S. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*. 1989. № 44 (3). P. 513–524.

27. Maslach C., Leiter M. P. How to measure burnout accurately and ethically. *Harvard Business Review*. 2021. URL: https://hbr.org/2021/04/how-to-measure-burnout-accurately-and-ethically

28. Maslach C., Leiter M. P. The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs. Cambridge, MA : Harvard University Press, 2022. 217 p.

29. Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco : Jossey-Bass, 1997.

30. Mayer J. D., Caruso D. R., Salovey P. The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*. 2016. Vol. 8. № 4. P. 290–300.

31. Schaufeli W. B. Burnout Assessment Tool (BAT). *International Handbook of Behavioral Health Assessment.* Springer, 2023.

32. Schaufeli W. B. The Job Demands-Resources model: A "how to" guide to increase work engagement and prevent burnout. *Organizational Dynamics*. 2017. Vol. 46. P. 120–132.

33. Schaufeli W. B., De Witte H. How to assess severe burnout? *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 2023.

34. Thorndike E. L. Intelligence and Its Use. *Harper's Magazine*. 1920. Vol. 140. P. 227–235.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Україномовний опитувальник О. Чабан, О. Хаустової, В. Омелянович для *виявлення синдрому професійного вигорання*

Інструкція. Опитувальник анонімний, тому ми розраховуємо на Ваші щирі та правдиві відповіді. Не роздумуйте над запитаннями, відповідайте якомога швидше. Питання, які містяться в ньому спрямовані на діагностику проявів емоційного вигоряння – стану фізичного, емоційного та розумового виснаження внаслідок тривалих стресів чи надмірних вимог в професійному або особистому житті.

При відповіді на кожне питання виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, або має найбільше значення для Вас. На кожне запитання необхідно відповісти «ТАК» чи «НІ». Правильних, чи неправильних відповідей не існує.

1. Я повністю задоволений своєю роботою
- Так
- Ні

2. Моя робота явно погіршила моє ментальне та фізичне здоров'я
- Так
- Ні

3. Психологічна атмосфера на роботі мене повністю влаштовує
- Так
- Ні

4. Я відчуваю, що моя робота робить мене більш жорстким та черствим та різко категоричним
- Так
- Ні

5. Я відчуваю певне розчарування у своїй професії
- Так
- Ні

6. Найкращий час для мене – це п'ятниця, по обіді, з передчуттям відпочинку попереду від всіх та всього
- Так
- Ні

7. Я думаю, що на роботі мене більше навантажують, чим у інших, відчуваю цю несправедливість
- Так
- Ні

8. Мене повністю влаштовує моя заробітна плата
- Так
- Ні

9. Мої зусилля та старання на роботі не знаходить потрібної, належної та справедливої компенсації у заробітній платі, додаткових днях відпочинку та ін. моїх індивідуальних потребах (відпустити з роботи за потребою, дозволити гнучкий графік, дозволити запізнення та ін.)
- Так

- Ні

10. Мої захоплення, хобі та цікавості за межами роботи стали значно меншими, тому що на них не вистачає часу
- Так
- Ні

11. Мої захоплення, хобі стали значно меншими, тому що мені це стало не цікавим, відчуття, що нічого не хочеться і нічого не радує
- Так
- Ні

12. Мені часто хочеться усамітнитися та відпочити від усіх
- Так
- Ні

13. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї роботи
- Так
- Ні

14. Часто після роботи відчуваю себе “вичавленим лимоном” та «батарейкою, яка розрядилася»
- Так
- Ні

15. У мене порушився сон (погано засинаю, сон став переривчастим, зменшилась тривалість, з’явилися ранішні просинання, відсутнє відчуття відпочинку)
- Так
- Ні

16. В спілкуванні в колективі я відчуваю все більше формальності, зникли тепли та дружні відносини, відчуття взаємопідтримки, надійності, щирості, довіри та «сімейності»
- Так
- Ні

17. Думаю, що я надто багато працюю
- Так
- Ні

18. Мої рідні та друзі вважають, що я надто багато працюю
- Так
- Ні

19. Робота з людьми все більше мене втомлює, хочеться усамітнитися і поменше бути серед людей, в такому ступені, що я подумую виїхати на якийсь хутір, чи село і самому вести просте господарство
- Так
- Ні

20. Я дуже переживаю, якщо в мене щось не складається та не вирішується на роботі
- Так
- Ні

21. Буває так, що я на роботі наче «підвисаю», «туплю», можу просидіти якийсь час, ні про що не думаючи, наче провалившись кудись, наче в якомусь ступорі
- Так
- Ні

22. Коли я повертаюсь після роботи додому я практично завжди продовжую думати про те, що відбувалося, чи буде відбуватися на роботі, іноді навіть веду діалоги в своїй голові з колегами чи керівництвом, в тому числі у вигляді сварок, емоційних переконувань
- Так
- Ні

23. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від звичного життя (їжа, відпочинок, секс, час з друзями, розваги та ін.)
- Так
- Ні

24. Я став (-ла) більше тривожитися та переживати з приводу будь-чого
- Так
- Ні

25. Я відчуваю, що моя робота вихолощує та притуплює мої відчуття та емоції (я стаю «сухарем» та «черствію»), практично перестав (-ла) жартувати
- Так
- Ні

26. Ефективність моєї роботи останнім часом дуже залежить від мого настрою (хороший настрій – я ефективний (-на) та продуктивний (-на) , мною задоволені; поганий – неефективний (-на), помилки, мої партнери незадоволені мною)
- Так
- Ні

27. Коли я вертаюсь додому мені потрібно побути якийсь час (кілька годин) самому, ні з ким не спілкуватися
- Так
- Ні

28. Я відчуваю, що мене найкраще розуміють лише мої домашні улюбленці (собака, кіт)
- Так
- Ні

29. В мене постійне відчуття, що не вистачає часу ні на що, в т.ч. на домашню роботу, я живу наче в постійному цейтноті
- Так
- Ні

30. Іноді звичайні ситуації на роботі викликають у мене надмірні емоції та подразнення
- Так
- Ні

31. При згадці про деяких моїх колег, чи керівників у мене знижується, а то і псується настрій
- Так
- Ні

32. Останнім часом я відчуваю, що живу у прокрастинації (безпричинно відкладаю на завтра, після завтра і т.д. робочі завдання)
- Так
- Ні

33. Я дуже переживаю за свою роботу

- Так
- Ні

34. Я боюся втратити свою роботу і роблю все, щоб цього не сталося, в т.ч. працюю у неробочий час, затримуюсь на роботі, можу виконувати завдання у вихідні, чи у відпустці, легкі та беззаперечно відгукуюсь на прохання вийти на роботу в позаробочий, чи вихідний час
- Так
- Ні

35. Я боюсь підвести своїх колег по роботі, часто погоджуюсь заміняти їх у чомусь, допомогти їм, виконати за них частину їхньої роботи
- Так
- Ні

36. Іноді, з думками про наступний день роботи, я вже починаю переживати, аж до серцебиття, відчуття нехватки повітря, надмірного хвилювання, нудоти, запаморочення
- Так
- Ні

37. Я завжди радію, коли бачу, як моя робота приносить конкретні результати
- Так
- Ні

38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме
- Так
- Ні

39. Мені часто по роботі зустрічаються люди, від яких я відчуваю втому та сильне роздратування, настільки, що не усвідомлено хочу їм чогось поганого, навіть пошепки, чи в думках промовляю це
- Так
- Ні

40. Із-за роботи я втратив спокій та душевну рівновагу, почав більше вживати неформальної лексики, особливо коли сам, за кермом авто, коментуючи дії навколишніх водіїв та пішоходів
- Так
- Ні

41. Раніше я був значно відкритим (-тою) , уважним (-ною) та дружнім (-ньою) до своїх колег, співробітників та тих, з ким я працюю
- Так
- Ні

42. Впевнений (-на), що моє керівництво зовсім не думає про людей та їх здоров’я
- Так
- Ні

43. Іноді я думаю, що результати моєї роботи зовсім не вартують тих зусиль, які я затратив (-ла) на них
- Так
- Ні

44. Мене не особливо хвилюють прохання та душевний стан моїх колег – це їхні справи, тут кожний сам за себе, і нікого не хвилюють чужі проблеми, своїх вистачає

- Так
- Ні

45. Робота з людьми дуже розчарувала мене і якби була можливість змінити роботу, щоб було поменше контактів з людьми – зробив (-ла) би це, не задумуючись
- Так
- Ні

46. Я чітко бачу перспективу та кар'єрний ріст на своїй роботі, постійно самоудосконалююсь та навчаюсь, щоб досягнути більшого
- Так
- Ні

47. Якщо з'являється можливість «посачкувати», зменшити час на роботу – роблю це не задумуючись, без всяких докорів сумління
- Так
- Ні

48. Я захоплююсь людьми, які повністю та всеосяжно присвятили себе професії та досягнули загального визнання, саме завдяки своєму професіоналізму.
- Так
- Ні

49. В цілому - я щаслива людина
- Так
- Ні

50. Якби я повернувся назад, я знову обрав (-ла) би свою професію.
- Так
- Ні

ДОДАТОК Б

Методика оцінювання рівня і структури емоційного інтелекту особистості (MEI) М. Манойлової в україномовній адаптації В. І. Барка, В. П. Остаповича, П. С. Олешка

Інструкція. Прочитайте уважно наведені твердження й оцініть їх за п'ятибальною шкалою. Кожному твердженню приписуйте бал, який найбільше підходить особисто Вам за наступною шкалою: 5 – завжди, 4 – найчастіше, 3 – іноді, 2 – рідко, 1 – ніколи.

При заповненні опитувальника, уважно читайте кожне твердження та відмічайте варіант відповіді, що найбільше підходить особисто Вам.

1. Я чітко усвідомлюю свої почуття і емоції.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

2. У моїх публічних виступах відсутні емоції.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

3. Моя спонтанна поведінка не заважає мені досягати обраної мети.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

4. У конфліктних ситуаціях я приховую свої емоції та почуття.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

5. Я уважно вислуховую партнерів по спілкуванню.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

6. У конфліктній ситуації необхідно відразу приймати рішення.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);

- Рідко (2);
- Ніколи (1).

7. Я намагаюся менше впливати на вчинки і почуття інших людей.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

8. Я вважаю за краще контролювати людей.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

9. Я рівною мірою усвідомлюю свою вразливість і свою силу.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

10. Мені важлива думка людей, якщо я даю волю почуттям.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

11. Мені вдається контролювати свої почуття, навіть коли я сердитий або засмучений.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

12. При спілкуванні з начальством я ніяковію і думаю тільки про те, щоб скоріше закінчилася розмова.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

13. Я зосереджений на почуттях інших.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

14. Розбіжності у стосунках я намагаюсь усувати відразу, щойно тільки-но їх виявив.

- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

15. Я дозволяю підлеглим узяти на себе керівну роль і при цьому їх не контролюю.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

16. Мені властиво використовувати владу, що належить за посадою.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

17. Мені вдається приховувати неприязнь до поганої людини.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

18. При спілкуванні з колегами я можу думати про своє.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

19. В усіх ситуаціях я відкрито виражаю свої почуття.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

20. Поломка побутової техніки може змусити мене розгубитися, впасти у відчай.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

21. Я спілкуюся з іншими так, щоб вони могли пишатися своїми успіхами.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

22. Я не звертаю увагу на психологічні стани колег при досягненні спільних цілей.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

23. Я допомагаю іншим краще зрозуміти себе.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

24. У спілкуванні я зосереджуюся на меті, а не на почуттях.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

25. Я легко виражаю симпатію до іншої людини.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

26. Близькі люди часто говорять мені: розслабся.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

27. Я вільно виражаю свої почуття.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

28. Я відчуваю невпевненість у спілкуванні з людьми.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

29. Я розумію чужі почуття, навіть якщо дискусія проходить на підвищених тонах.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);

- Рідко (2);
- Ніколи (1).

30. Мені байдужі почуття інших, що виникають під час спільної роботи.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

31. Я підбадьорюю інших, щоб вони робили роботу краще.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

32. Мені складно висловитися щодо поведінки іншої людини, яка заважає мені.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

33. Я довіряю своїм почуттям, коли приймаю серйозні рішення.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

34. Мені важко дивитися в очі малознайомій людині.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

35. Я щирий, коли говорю про свої почуття і наміри з іншими.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

36. Коли я виражаю партнерові емоційну підтримку, він, зазвичай, цього не сприймає і не відчуває.
- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

37. Мені важливо знати, які почуття та емоції призвели до конфлікту.

- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

38. Мені байдуже, що відчуває неприємна мені людина.

- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

39. Своєю позою, очима, інтонацією я виявляю своє ставлення до іншої людини.

- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

40. Мені складно висловити критичні зауваження так, щоб співрозмовник не образився, а сприйняв критику.

- Завжди (5);
- Найчастіше (4);
- Іноді (3);
- Рідко (2);
- Ніколи (1).

ДОДАТОК В

Методика «Особистісні ресурси» О.В. Савченко, С.А. Сукач А.В. Тімакової

Інструкція: Уважно прочитайте твердження та оцініть за запропонованою нижче шкалою, наскільки вони відповідають Вашому уявленню про себе, своє життя, обравши ***варіант відповіді, який найбільше відображує ступінь Вашої згоди з певним твердженням*:**

- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

1. В актуальний момент я відчуваю наповненість свого життя, насиченість його емоціями.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

2. Я відчуваю, що кожного дня можу без зусиль відновлюватися та наповнюватися енергією для активного життя.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

3. Турбота про своє тіло (душ, медитація, стретчінг, релаксація) дає мені змогу привести себе в норму після стресу.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

4. Я відчуваю, як моя енергія б’є через край.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

5. Зранку я наповнений силами, енергією та натхненням на цілий день.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

6. Виконання приємних для мене справ (догляд за собою, відпочинок, ласощі) дає мені змогу нормалізувати мій стан після стресової ситуації.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;

- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

7. Після певних стресових подій я можу ще 1–2 дні переживати безсилля та спустошеність.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

8. Я усвідомлено вибираю певний відеофільм для перегляду або певну музику для прослуховування, що допомагає мені виразити певні емоції, поліпшити свій емоційний стан.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

9. У мене є достатньо ресурсу зараз, щоб завершити будь-яку розпочату справу з легкістю.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

10. Я можу про себе сказати, що я – людина, яка легко відновлюється навіть після сильної стресової ситуації.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

11. Зараз я відчуваю брак внутрішніх ресурсів задля підтримки активного життєвого ритму.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

12. Я свідомо намагаюся підтримувати оптимістичний погляд на майбутнє для долання життєвих складнощів.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

13. Увечері я зазвичай переживаю повне спустошення та безсилля.
- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали;
- важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.