

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА (ПРОЕКТ)

на тему:

**«Психологічні особливості впливу інформаційного стресу
на працівників»**

Студентки ІІІ курсу, 4
групи,
спеціальності
053 «Психологія»
спеціалізації
«Психологія»

**Пінчук
Олександра Ігорівна**

Науковий керівник
д-р психол. наук,
професор

**Корольчук
Валентина Миколаївна**

Науковий консультант
к. психол. н.
доцент

**Овдієнко
Ірина Михайлівна**

Гарант освітньої
програми
д-р психол. наук,
професор

**Корольчук
Валентина Миколаївна**

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1.	7
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА ПРАЦІВНИКІВ.....	7
Висновки до розділу 1.....	14
РОЗДІЛ 2.	
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ	16
2.1. Особливості професійної діяльності, обґрунтування методики та характеристика контингенту досліджуваних працівників	16
Висновки до розділу 2.....	26
РОЗДІЛ 3.	
РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	27
3.1. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників організації.....	27
3.1.1. Особливості комунікативної сфери особистості працівників організації	29
3.1.2. Визначення показників емоційно-вольової сфери працівників організації	31
3.1.3. Результати дослідження показників особистісно- мотиваційної сфери працівників організації	33
3.1.4. Особливості інформаційного стресу у професійній діяльності	37

працівників організації.....	
3.2. Методичні рекомендації щодо попередження та подолання негативного впливу інформаційного стресу на працівників організацій.....	47
Висновки до розділу 3.....	53
Висновки.....	55
Список використаних джерел.....	58
Додатки.....	64

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. За умов стрімкого розвитку інформаційних технологій, активного залучення їх у процес трудової діяльності, швидкості поширення, її якості та достовірності постала проблема дослідження впливу інформаційного стресу на працівників.

Сьогодні особистість повинна швидко та якісно реагувати на інформаційні канали, що передбачає наявність у неї наступних якостей: активного слухання, аналітичних здібностей, усвідомленості, адаптованості до нових умов оточуючого середовища тощо. Проте фізіологічні можливості залишаються незмінними, що може призводити до постійного переживання напруги, тривоги, страху, стресу.

Проблему впливу інформаційного стресу присвячені роботи наступних вчених, як Ж. Вірна [6], Г. Грач'ов [9], Є. Магда [21], Р. Лазарус [19], В. Петрик [26] та ін.

Дослідження впливу інформаційного стресу на працівників організації дає можливість попереджувати його негативні наслідки, контролювати перебіг процесу професійної діяльності та адаптувати працівників до постійно змінюваних умов навколишнього середовища.

Актуальність даної теми полягає в тому, що останнім часом на особистість активно впливають фактори економічного, соціального та біологічного характерів, керівники організації все частіше зацікавлюються в можливості віддаленого включення працівників у трудову діяльність. Дослідження впливу інформаційного стресу є необхідним джерелом організації трудової діяльності, адже саме персонал є найважливішим ресурсом функціонування підприємства. Тому, розкриваючи тему впливу професійного стресу, можна приділити значну увагу покращенню роботи персоналу, зростанню його продуктивності, та запровадження засобів попередження, подолання та профілактики можливих впливів на працівників з віддаленою формою організації трудової діяльності.

Також в зв'язку з епідеміологічною ситуацією в Україні та світі у цілому постала необхідність у вивченні наслідків впливу карантинних обмежень, наслідком втрати роботи чи змінною процесу організації трудової діяльності тощо на особистість та виявлення наслідків, які можуть виникнути у подальшому.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити психологічні особливості впливу інформаційного стресу на працівників організацій та розробити методичні рекомендації психологічної підтримки.

Відповідно до поставленої мети передбачено вирішення наступних **завдань**:

- 1) на основі теоретичного аналізу літератури розкрити сутність поняття інформаційного стресу та психологічні особливості його впливу на працівників організацій.
- 2) дослідити психологічні особливості впливу інформаційного стресу на працівників з віддаленою та дистанційною формою організації праці.
- 3) розробити методичні рекомендації щодо подолання негативного впливу інформаційного стресу на працівників організацій.

Об'єктом дослідження є інформаційний стрес у професійній діяльності працівників.

Предметом є психологічні особливості впливу інформаційного стресу на працівників з віддаленою та дистанційною формою організації праці.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс методів:

- теоретичні – метод теоретичного аналізу, узагальнення, синтезу, систематизація наукових даних, моделювання;
- емпіричні – психодіагностичні методи: анкета визначення розуміння інформаційного стресу працівниками з віддаленою організацією трудової діяльності (авторська розробка); опитувальник міжособистісних стосунків В. Шутца у модифікації А. Рукавішнікова [27]; опитувальник для самооцінки терплячості Є. Ільїна та Є. Фещенка [13]; методика мотивації успіху і страх невдачі А. Реана [33]; методика «Рівень професійного стресу» К. Ваймана [10].

- методи математичної обробки даних (кореляційний, дисперсійний аналіз) з подальшою якісною інтерпретацією і змістовним узагальненням, опрацювання статистичних даних проводилося за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 13.0).

Наукова новизна отриманих результатів полягає у *поглибленні знань* про психологічну специфіку інформаційного стресу та психологічні особливості його впливу на працівників організацій з різними формами організації праці; у *розширенні уявлень* про особливості професійної діяльності з дистанційною та віддаленою формами організації праці; в уточненні методичного інструментарію експериментального вивчення впливу інформаційного стресу на працівників організацій з дистанційною та віддаленою формами організації праці.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у можливості застосування методики дослідження психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників організацій. Розроблені методичні рекомендації можуть бути впроваджені у практику діяльності HR-спеціалістів при розробці програми психологічної підтримки у подоланні негативного впливу інформаційного стресу працівників компанії.

Апробація результатів дослідження. За результатами даного дослідження була видана стаття на тему «Психологічні особливості інформаційного стресу працівників з дистанційною організацією трудової діяльності», яка була опублікована у «Збірнику наукових статей студентів КНТЕУ», 2020 р. С. 158-164 (Додаток А.1).

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг роботи становить 105 сторінки. Основний обсяг – 57 сторінки. Список літератури налічує 65 найменувань, з них 28 англійською мовою. У роботі міститься 8 таблиць та 9 рисунків, додатків – на 41 сторінці.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА ПРАЦІВНИКІВ

Життєдіяльність людини в сучасних умовах характеризується революційним зростанням обсягів та швидкостей передачі інформації [7], яке часто називають «інформаційний вибух» (С. Сисоєва [32], Р. Робертсон [55] та ін.), «інформаційне перевантаження» (Б. Гросс [46], Д. Кірш [49], Е. Тоффлер [60]), «інформаційна повінь» (Ф. Фуреді [43]). Тотальна інформатизація суспільства, з одного боку, сприяє розвитку, якісному перетворенню та вдосконаленню соціальних структур і процесів, а також створює можливості для реалізації творчого потенціалу особистості, середовища та суспільства. З іншого боку, перехід до інформаційного способу життя та змін інформаційного середовища стають джерелом загроз для інформаційно-психологічної безпеки людини [7].

Тому перед дослідниками постала необхідність серед категорії психологічного стресу виокремити такий його вид як інформаційний стрес, що пов'язаний із технічним прогресом та розвитком інформаційного суспільства. Варто підкреслити, що інформатизація суспільства суттєво трансформує практично усі сфери життєдіяльності людини: зміна специфіки трудової, суспільно-політичної, навчальної, соціально-культурної, побутової діяльності. Інформаційне середовище як сукупність інформаційних умов існування суб'єкту за допомогою електронних засобів масової комунікації стало глобальним та практично єдиним джерелом інформації для людини, безпосередньо впливаючи на її психічну реальність та формуючи її соціальну поведінку.

Інформаційне середовище посідає дедалі важливіше місце у життєдіяльності людини, вимагаючи збільшення її адаптаційних можливостей

перед інформаційними загрозами. Найбільш небезпечним джерелом загроз є істотне розширення можливостей маніпулювання свідомістю людини за рахунок формування індивідуального «віртуального інформаційного простору», а також можливостей використання технологій впливу на його психічну діяльність. Це відображено у концепції збільшення «спільного інформаційного простору» як ключову інновацію у комунікаційних технологіях сучасності, що спричинила суттєві зміни у доступності збереженого людського досвіду, в обсязі загального інформаційного простору, яким спільно користуються люди, у збільшенні легкості поширення нових ідей у всьому світі [38].

Дослідниками наголошується, що індивідуально або суспільна значуща інформація впливає на виникнення психоемоційного перенапруження, розвитку стресу та його наслідків у вигляді серцево-судинних захворювань, травної, імунної систем організму, онкологічних захворювань, а також на виникнення психічних розладів, тривожних станів, депресій, дисфункцій поведінкового характеру тощо [19, 21].

Разом з тим, спостерігається збільшення інтенсивності і напруженості професійної діяльності, яке проявляється не тільки на психологічному рівні, що веде до зростання масштабів негативних емоційних переживань і стресових реакцій, які, накопичуючись, викликають формування виражених і тривалих стресів. Стрес нерозривно пов'язаний з виробничою діяльністю. Результати досліджень Л. Джуелл [11], Л. Карамушки [31], К. Маслач [23] для визначення впливу стресу на людину дозволили нам виявити найбільш важливі ефекти, такі як: погіршення трудових показників, збільшення професійних помилок, труднощі в спілкуванні з людьми, невдоволення роботою і поганим станом здоров'я.

В цілому, проблематика, пов'язана з виникненням, розгортання та наслідками стресових станів у різних категорій працівників, їх видами та наслідками ґрунтовно досліджувалася як зарубіжними, так і вітчизняними вченими, зокрема Дж. Брайт [5], В. Бодров [3], Н. Водоп'янова [7], Л. Карамушка [31], Л. Кітаєв-Смик [16], М. Корольчук [17], В. Крайнюк [18] Р. Лазарус [19], С. Миронець [24], Г. Сельє [36] та ін.

Поняття «професійний стрес» як різноплановий феномен, який проявляється у психічних та фізичних реакціях через напружені ситуації у професійній діяльності, набуло розвитку у працях Р. Лазаруса [19], С. Фолкмана [20], Б. Голдстоуна [45], Т. Кокса [6]. Проблематика професійного стресу з погляду психології розглянута у працях Дж. Грінберга [10], Л. Леві [16], Г. Купера [41], Ю. Щербатих [36] тощо.

Сучасному стану розробки проблеми відповідає розгляд інформаційного стресу як стану, що формується під впливом екстремальних значень інформаційних факторів, до яких можна віднести: друковану продукцію, радіо, телебачення, рекламу, музику, комп'ютерні та інформаційні технології [3].

Більш детальний аналіз дозволив виокремити види інформаційного стресу відповідно до змісту інформаційного впливу:

1) Стрес, пов'язаний з інформаційним перевантаженням.

Вирішуючи ті чи інші завдання, людина переробляє величезні обсяги інформації, з огляду на яку приймає власні рішення. Обсяги опрацьованої інформації, її складність, необхідність постійно приймати рішення сприяють виникненню інформаційного навантаження. При перевищенні можливостей людини за її високої зацікавленості у виконанні даного завдання відбувається інформаційне перевантаження. Високі темпи виробництва та стрімкі швидкості поширення інформації вимагають від працівників високого рівня адаптивності, який через брак досвіду виходу з подібних ситуацій досить обмежений.

Надлишок інформації може викликати синдром інформаційної втоми, а інформаційні перевантаження, викликані великою кількістю інформації, що надходить, можуть призвести до нервових та серцевих розладів, перенапруження, викликати ірраціональну поведінку і знизити продуктивність роботи [59].

2) Стрес, пов'язаний із взаємодією людини з інформаційними технологіями.

У процесі взаємодії з інформаційним середовищем, людина часто стикається з позаштатними ситуаціями, під час яких, втрачаючи контроль, схильна реагувати зростанням внутрішньої напруги. Посилює цю ситуацію значне інформаційне перевантаження, викликане великою кількістю джерел інформації і

неможливістю охопити хоч частково значну її частину. Сучасні цифрові технології також впливають на психіку, трансформуючи пізнавальні та мотиваційно-емоційні процеси, діяльність і спілкування людини, свідомість і міжособистісні стосунки.

3) Інформаційний стрес, пов'язаний із професійною діяльністю.

Професійна діяльність спеціаліста практично будь-якого профілю характеризується в ряді випадків виникненням екстремальних режимів роботи, спричинених відмовою техніки, помилками працівника, складними і відповідальними завданнями, зовнішніми перешкодами у роботі, зміною психічного стану спеціаліста, станом дефіциту часу і багатьма іншими факторами, які створюють напружені умови для ефективної діяльності фахівця.

Виникнення інформаційного стресу можливо на різних рівнях оперування професійно важливої інформації і послідовно розгортається через наступні етапи: 1) сприйняття інформації; 2) усвідомлення значущості та опанування відібраної інформації; 3) інтеграція необхідної інформації у професійну діяльність. Відповідно, можна виокремити чинники (стрес-фактори) інформаційного стресу працівника: неволодіння критеріями роботи з необхідною інформацією, розмите уявлення про кінцевий результат своєї діяльності, неефективна організація праці, неузгодженість суб'єктивної і об'єктивної значущості мети діяльності, психологічна та фізична втома тощо [3].

Згідно моделі К. Купера основними джерелами стресу в трудовій діяльності виступають:

- безпосередня трудова діяльність, що включає в себе не зручний графік роботи, великі об'єми завдань, відрядження, необхідність постійного освоєння нових технологій тощо;
- нерозуміння своєї ролі в організації, рольові конфлікти, підвищена відповідальність за інших людей;
- взаємостосунки в колективі, які охоплюють утруднення при спілкуванні з колегами і керівництвом, приховані конфлікти, зниження авторитету;

- кар’єрне зростання, яке виявляється у ненадійності та безперспективності роботи, скорочення штату, досягнення найвищої кар’єрної планки або стрімке кар’єрне зростання;
- структура і соціально-психологічний клімат організації, коли здійснюються обмеження участі працівників у процесу прийняття рішень;
- дисбаланс між роботою та особистим життям через взаємовплив емоційного та фізичного навантаження на різні сфери життя, неспроможність розділення зони робочого простору та сім’ї, що частіше спостерігається у чоловіків [43].

Інформаційний стрес як різновид психологічного стресу може бути спричинений низкою зовнішніх чинників (екстремальні впливи організаційних, соціальних, екологічних та технічних особливостей життєдіяльності). Разом з тим, в основі інформаційного стресу лежать порушення інформаційно-когнітивних процесів регуляції діяльності, тому будь-які життєві та професійні події, що супроводжуються психічною напруженістю, можуть бути джерелом інформаційного стресу і впливати на діяльність особистості [21].

На сьогоднішній момент в світі перед людиною постала ще одна проблема, викликана пандемією COVID-19, що спричиняє виникнення додаткових факторів стресу, які впливають на усі сфери життя, в тому числі на психічне здоров’я співробітників під час і після складної ситуації. Дослідниками наголошується, що вплив даного стрес-фактору може мати як наявні зараз симптоми, так і довготривалі наслідки.

Так, до наявних факторів стресу під час пандемії відносять:

- 1) Сприйняття небезпеки, загрози і ризику зараження.

Під час пандемії наступають страх і паніка. Фактично, занепокоєння людей посилюється після інформації про перший летальний випадок, а також через збільшення кількості повідомлень у засобах масової інформації, соціальних мережах про кількість нових випадків захворювання. В цьому випадку люди побоюються за власне здоров’я і здоров’я членів своєї сім’ї. Сама спалах COVID-

19 і вжиті заходи контролю можуть викликати тотальний страх і паніку [37, 40, 57, 64].

2) Інфобезпека проти невідомого.

Під час спалаху пандемії люди стикнулися з інформаційним перенасиченням або інформаційним перевантаженням. Наголошується, що подекуди вражає не стільки висока летальність інфекції, скільки інтенсивність висвітлення в ЗМІ пандемічного спалаху, що посилює у людей сприйняття небезпеки, підвищує їхню тривогу і підриває їхнє психічне здоров'я. У цьому випадку констатується, що дезінформація поширюється швидше, ніж COVID-19 [37, 44, 58].

3) Соціальні мережі є одним з основних каналів надання оновленої інформації про COVID-19 [37, 44]. Хоча вони можуть зіграти важливу роль в полегшенні спілкування людей, що знаходяться в карантині, з їх родичами, які знаходяться далеко, соціальні мережі не завжди є надійним джерелом інформації про пандемію [40, 44]. Фактично, вони можуть поширювати чутки або помилкову інформацію, приводячи до перевантаження дезінформацією, що викликає необґрунтовані побоювання у багатьох людей [39, 56]. Крім того, освітлення в новинах спалаху пандемії може містити суперечливу, нелогічну інформацію, яка знижує рівень довіри людини, створює плутанину, формуючи невпевненість та нездатність впоратися зі складною поточною ситуацією. Більш того, відсутність чіткої інформації про різні рівні ризику може змусити людей уявляти найгірше, що ще більше посилює їхню тривогу. Фактично, недостатня чітка інформація про пандемію і чітке пояснення необхідності карантину були визначені як важливі джерела стресу для людей під час пандемії [40, 42, 52].

4) Карантин і обмеження.

Карантин визначається як відокремлення осіб (або спільнот), що потенційно зазнали інфекційного захворювання, від решти громади. Це також стосується зменшення пересування осіб, які потенційно схильні до інфекційного захворювання. Оскільки COVID-19 є інфекційною хворобою, яка стрімко поширилася по всьому світу, багато країн у несподіваному та безпрецедентному

масштабі були змушені прийняти жорсткі заходи, такі як введення карантину та заборону на пересування. Хоча такі обмежувальні заходи, як правило, встановлюються для суспільного блага, вони можуть спричинити важкий психологічний, емоційний та фінансовий тягар для окремих людей. Наголошується, що люди, перебуваючи на карантині, можуть відчувати нудьгу, злість та самотність. Деякі дослідження вказували на те, що карантин під час пандемії COVID-19 пов'язаний з погіршенням психічного здоров'я, з високою поширеністю симптомів психологічного дистресу та розладів. Ця ситуація може погіршуватися у разі збільшення тривалості карантину [40, 47, 54, 57, 62, 63].

5) Страх та соціальна ізоляція.

Дослідники наголошують, що страхи стали одним із загальних соціальних наслідків пандемії. Побоюючись ризику потенційно летальної заразної хвороби, люди розвивають форму стереотипного ставлення до людей, пов'язаних з епіцентром хвороби, уникаючи, звинувачуючи їх у нових спалахах хвороби та розповсюджуючи недостовірну інформацію про них у соціальних мережах. Крім того, страх та соціальна ізоляція можуть бути спрямовані на пацієнтів з підтвердженими результатами тестів, тих, хто перехворів або контактував з хворими, та на стосунки з ними [37, 40, 42, 48, 49, 52, 58, 59, 63, 64].

б) Фінансові втрати та незахищеність роботи. Аналіз впливу пандемії на функціонування та стабільність бізнесу відбувається через закриття шкіл, університетів, установ, магазинів, що призводить до скорочення робочого часу та втратою робочих місць як необхідних заходів для зменшення поширюваності захворювання. Констатується, що через обмеження можливостей працювати у звичних обсягах і можливостях більшість підприємств змушені тимчасово або тотально закритися, що призводить до поширення звільнень та скорочень персоналу, а від того суттєво знижується рівень зайнятості. Ця ситуація негативно позначається на фінансовій спроможності фізичних осіб через обмеження або втрату доходу [43, 53, 61, 65].

Дослідження показують, що деякі стресові фактори, що виникли під час спалахів епідемій та пандемій, мають довготривалий ефект. На даний момент

науковці утруднюються з визначенням їхнього впливу на психічне здоров'я людей після зникнення. Однак, спираючись на дослідження останніх років, пов'язаних з попередніми пандеміями та епідеміями та з COVID-19, можна зробити деякі прогнози щодо потенційних стресових факторів після COVID-19, що може негативно вплинути на психічне здоров'я працівників. У цьому випадку, окрім посттравматичного стресового розладу, пов'язаного з відновленням після фізичної хвороби, що загрожує життю, вважається, що острахи, фінансові втрати та незахищеність роботи можуть мати довготривалий ефект після COVID-19 [40, 62].

В фізіологічному плані це може проявлятися в прискоренні серцебиття, втомі або вигоранні, втрата або зміна апетиту, труднощі зі сном, м'язова напруга, часті головні болі, постійна нудота, запаморочення. Серед емоційних або психологічних симптомів спостерігають гнів, роздратування, заперечення, почуття невпевненості, нервозність, постійне занепокоєння, відсутність мотивації, втрату впевненості, низьку самооцінку, стрибкоподібні думки, смуток, депресію, гіперчутливість, почуття провини або відсутність включеності тощо. До поведінкових симптомів відносять труднощі з концентрацією уваги або нездатність зосередитися, невірне судження, обмежене прийняття рішень, нехтування роботою та сімейними обов'язками, прокрастинація, зниження продуктивності праці.

Отже, у нашому дослідженні увага спрямовується на вивчення інформаційного стресу у контексті професійної діяльності працівників з віддаленою формою організації праці, тому вважаємо за необхідне розкрити особливості виникнення та розгортання досліджуваного феномену у контексті здійснення професійних функцій на відстані.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

За результатами теоретичного аналізу літератури розкрито сутність поняття інформаційного стресу, який розглядається як різновид психологічного стресу, що має спільні механізми розгортання та специфічні умови виникнення, а саме екстремальні значення інформаційних факторів (інформаційні перевантаження, використання інформаційних технологій, оперування професійною інформацією).

Виокремлено ряд зовнішніх (екстремальні впливи організаційних, соціальних, екологічних та технічних особливостей діяльності) і внутрішніх чинників виникнення інформаційного стресу. Констатовано, що ключовим фактором виникнення інформаційного стресу виступають індивідуальні (психологічні, фізіологічні, професійні) особливості суб'єкта діяльності, коли оцінюючи різноманітні події у професійній діяльності, як складність завдань, виникнення проблемної ситуації, дефіцит часу, конфлікт тощо, сприяють розвитку психічної напруги і тривоги.

Наведені чинники доповнено актуальними для сучасних умов життєдіяльності стрес факторами, які можуть відчувати працівники під час пандемії COVID-19, до яких віднесено: хвилювання з приводу стану здоров'я або здоров'я своїх близьких після перебування у публічних місцях; страх з приводу можливої дискримінації чи наявності обмежень після успішного завершення самоізоляції і повернення на робоче місце; занепокоєння через фінансові проблеми у зв'язку із скороченням робочих місць, втратою роботи або тривалої її відсутності; підвищений робочий тиск, що вимагає прийняття рішень у надвисокому темпі; схильність до підвищеного емоційного реагування на тривожні події; переживання з приводу забезпечення необхідними засобами інфекційного захисту (дезінфікуючі засоби, маски тощо); занепокоєння власними сімейними обставинами (перевантаження, пов'язані з доглядом за дітьми, закриття садочків, шкіл, запровадження дистанційного навчання тощо); загальне відчуття обмеженості контролю над власним життям тощо.

РОЗДІЛ 2.

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Особливості професійної діяльності, обґрунтування методики та характеристика контингенту досліджуваних працівників

У нашому дослідженні спрямовується увага на вивчення інформаційного стресу у контексті професійної діяльності працівників з віддаленою формою організації праці, тому вважаємо за необхідне розкрити особливості виникнення та розгортання досліджуваного феномену у контексті здійснення професійних функцій на відстані.

Відповідно до вимог сьогодення у трудовому законодавстві було внесено зміни, які під час поширення коронавірусної хвороби COVID-2019 спрямовані унормувати дистанційну роботу. Згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 18 червня 2020 року № 725-IX, «дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [12]». А дистанційним працівником визначено особу, що виконує роботу вдома, використовуючи комп'ютерні та інші засоби комунікації для взаємодії зі співробітниками або споживачами послуг дистанційно від місця розташування підприємства [15, 51].

У наукових працях вітчизняних та закордонних науковців спостерігається варіативність визначень досліджуваного явища. Так, поряд з терміном

«дистанційна робота» часто зустрічається: «дистанційна зайнятість», «віддалена робота», «телеробота», «робота вдома» тощо [1, 2, 15].

За визначенням О. Семко віддалена робота являє собою форму зайнятості, коли роботодавець і найманий працівник співпрацюють дистанційно, передаючи і отримуючи завдання, результати і оплату праці за допомогою сучасних засобів зв'язку, водночас, знаходячись вдома [30]. Тобто компанія може і не мати фактичного офісу взагалі.

Переваги віддаленої роботи перш за все пов'язані з економічними факторами, тому що, в першу чергу, віддалені співробітники коштують менше [32]. Додатковими перевагами виступають зниження витрат на офіс, оптимізація бізнес-процесів, а також можливості для найму талановитих співробітників не обмежуючись просторовими межами країни і, навіть, світу. Оскільки кваліфікований персонал – головна цінність будь-якої компанії, саме сучасні методи організації виробничих зв'язків дозволяють ефективно досягати поставлених цілей, з огляду на інтереси і потреби як окремих працівників, так і керівників організацій.

До специфічних особливостей професійної діяльності віддалених працівників, які можуть спричинити негативні прояви стресу, належать:

- 1) обмеження соціальної взаємодії (недостатність безпосередніх комунікацій, неформального спілкування на фоні переважання виробничих обговорень);
- 2) підвищені вимоги до самоорганізації діяльності (спокуса збільшувати тривалість робочого часу, непропорційність розподілу виробничих завдань, що може призвести до професійного вигорання працівників);
- 3) необхідність дотримання балансу між професійним та особистим простором (переважання тієї чи іншої сфери спричиняє емоційне перевантаження та виникнення стресових ситуацій);
- 4) складність підвищення залученості персоналу і розвитку корпоративної культури (нівелювання розуміння співробітниками концепції, цінностей і унікальних особливостей організації як один з основних мотиваційних

інструментів для співробітників і, в той же час, найважливіша конкурентна перевага компанії, яка робить її привабливою в очах клієнтів);

5) звуження контрольованості робочих ситуацій (суб'єктивна оцінка та інтерпретація складних виробничих задач через недостатній, несвоєчасний зворотний зв'язок від колег, керівника, зовнішніх партнерів, обмеження дій та прийняття рішень для пошуку найкращого результату);

б) утруднення у виявленні перших симптомів стресу співробітників (необхідність постійного моніторингу змін у емоційних реакціях, зниженні мотивації, зовнішніх ознак, таких мішки під очима, втрата ваги тощо).

Згідно с розглянутими особливостями здійснення професійної діяльності в сучасних умовах виокремлено ряд факторів, спираючись на які реалізовано подальші етапи дослідження: всі працівники знаходяться виключно на віддаленій формі організації трудової діяльності; у кожного працівника свої психологічні особливості, які можуть впливати на процес здійснення професійних обов'язків; на кожного працівника мають вплив як зовнішні чинники, так і внутрішні і кожен по-різному на них реагує (оточення, організація свого робочого простору).

Зважаючи на сьогоденну ситуацію обмежень у соціальних контактах, вимоги до змін в організації робочих процесів у переважній кількості компаній, установ, підприємств через пандемію коронавірусу, є необхідність переходу певної кількості працівників на дистанційну роботу. В скрутних умовах сьогодення: економічної кризи, соціально-політичній сфері України ІТ ринок не зазнав значних втрат та збитків, на відміну від інших галузей.

Досліджувана компанія функціонує за віддаленою формою організації трудової діяльності, тобто не має фактичного офісу, і здійснює підбір кадрів виключно за умови роботи з дому. Згідно з отриманою інформацією частина працівників під час прийому на роботу починали свою професійну діяльність віддалено, інші мали досвід виключно роботи з офісу. Тому нами було розділено працівників компанії ТОВ «NASCTECH» на дві групи: працівники з віддаленою формою організації трудової діяльності (працювали і працюють зараз виключно з дому) і працівники, які щойно почали працювати за дистанційною формою

організації трудової діяльності (за певних причин вимушені були шукати роботу за межами офісу).

Відповідно до обґрунтованих у теоретичній частині роботи положеннях та наявних у літературі даних, які торкаються досліджуваної проблеми, було здійснено добір комплексу методик, що спрямовані на вивчення психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників організацій з віддаленою формою трудової діяльності.

Відповідно до мети та завдань дослідження було використано наступні методики:

- Анкета визначення розуміння інформаційного стресу працівниками з віддаленою організацією трудової діяльності (авторська розробка) для дослідження когнітивної сфери;
- Опитувальник міжособистісних стосунків В. Шутца у модифікації А. Рукавішнікова для вивчення комунікативної сфери [27];
- Опитувальник для самооцінки терплячості Є. Ільїна, Є. Феценка для дослідження емоційно-вольової сфери [13];
- Методика «Мотивація успіху и страх невдачі» А. Реана [33] для вивчення особистісно-мотиваційної сфери;
- Методика «Рівень професійного стресу» К. Ваймана для вивчення особливостей професійного стресу [10].

Авторська анкета дослідження психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників з віддаленою організацією трудової діяльності містить у собі комплекс питань спрямованих на уточнення гендерних та соціально-демографічних характеристик досліджуваних, таких як стать, вік, країна проживання, професійний стаж та посада.

У дослідженнях з проблеми вивчення стресу найбільша увага зосереджена на її когнітивних і емоційних процесах. Однак подолання стресу, як правило, здійснюється у певному соціальному середовищі, – саме тому феномен

виникнення та подолання стресу слід розглядати і в соціальному контексті як частина динамічного соціального процесу.

Одне з найбільш цікавих спостережень, яке засноване на концептуалізації соціальної підтримки як динамічного процесу, полягає в тому, що люди не обов'язково сприймають користь цієї підтримки. Корисна або не корисна соціальна підтримка, залежить, чи, принаймні, частково залежить, від ефективності дій тієї людини, яка її забезпечує. Що ж стосується людини, яка потребує соціальної підтримки, то користь від одержуваної ним підтримки залежить від ступеня розвитку у нього соціальних навичок використання такої допомоги, застосування ним інших стратегій подолання стресу, його особистого погляду на майбутнє.

Опитувальник міжособистісних відносин розроблений Вільямом Шутцом в 1958 році, був використаний у нашому дослідженні з метою оцінки комунікативної сфери особистості [27].

За допомогою тесту вимірюються особистісні характеристики і оцінюються стосунки між людьми. Тип поведінки діагностується у трьох областях – включеність (I), контроль (C) та афект (A) за шістьма відповідними шкалами.

Потреба у включеності розуміється як бажання подобатися, викликати інтерес, привертати увагу оточуючих. На емоційному рівні ця потреба виявляється у створенні і підтримці почуття взаємного інтересу у спілкуванні. З точки зору самооцінки, потреба включеності проявляється в бажанні людини відчувати себе цінною і значущою особистістю. Поведінка, що відповідає цієї потреби, спрямована на встановлення зв'язків між людьми, а з іншого боку, бути несхожим на інших, проявляти індивідуальність, прагнення бути поміченим, відрізнятись від інших людей.

Включеність – потреба створювати і підтримувати задовільні стосунки з іншими людьми (психологічно прийнятні), на основі яких виникають взаємодія і співпраця, що розглядаються у двох напрямках: перший – від індивіда до інших людей (в діапазоні від «встановлює контакти з усіма людьми» до «не встановлює контакти ні з ким»); другий – від інших людей до індивіду (в діапазоні від

«завжди встановлюють з ним контакти» до «ніколи не встановлюють з ним контакти»), і включає в себе наступні категорії:

- Іе (демонструється поведінка самого індивіда): прагнення приймати інших людей, підтримувати їх інтерес до себе і участь в своїй діяльності; активне прагнення належати до різних соціальних груп і якомога частіше бути серед людей;
- Іw (поведінка, очікувана індивідом від оточуючих): намагання, аби інші люди залучали до спільної діяльності і прагнули бути в його суспільстві.

Контроль – потреба створювати і зберігати задовільні стосунки з людьми, спираючись на контроль і силу. На емоційному рівні ця потреба виявляється як прагнення створювати і зберігати почуття взаємної поваги, спираючись на компетентність і відповідальність. На рівні саморозуміння потреба в контролі проявляється в необхідності відчувати себе компетентною і відповідальною особистістю. Поведінка, викликана потребою в контролі, стосується процесу прийняття рішень, а також зачіпає сфери сили, впливу і авторитету. Виразність потреби в контролі варіюється у діапазоні від прагнення до влади, авторитету і контролю над іншими до бажання бути контрольованим, позбутися відповідальності. В цьому аспекті шкала включає:

- Се (демонструється поведінка самого індивіда до інших людей у діапазоні від «завжди контролює поведінку інших людей» до «ніколи не контролює поведінку інших»): намагання контролювати інших людей і впливати на них; прагнення керувати і приймати рішення;
- Сw (поведінка, очікувана індивідом від оточуючих, у діапазоні від «завжди контролюють» до «ніколи не контролюють»): намагання, щоб інші люди його контролювали, впливали на нього і говорили йому, що він повинен робити.

Афект – потреба створювати і утримувати задовільні стосунки з іншими людьми, спираючись на емоційну прихильність. На емоційному рівні ця потреба визначається як прагнення створювати і зберігати почуття взаємного теплого

емоційного ставлення. На рівні саморозуміння – як потреба індивіда відчувати, що він гідний любові. З цієї точки зору афект виявляється у наступних сферах:

- А_е (демонструється поведінка самого індивіда у діапазоні від «встановлює близькі особисті стосунки з кожним» до «не встановлює близьких особистих стосунків із жодним»): прагнення бути у близьких, інтимних стосунках з іншими, проявляти до них теплі дружні почуття;
- А_в (поведінка, очікувана індивідом від оточуючих у діапазоні від «завжди встановлюють близькі особисті стосунки» до «ніколи не встановлюють близьких особистих стосунків з індивідом»): намагання, аби інші прагнули бути до нього емоційно ближчими і ділилися зі ним своїми інтимними почуттями.

Опитувальник містить 54 твердження. При тестуванні рекомендується дотримуватися принципу добровільності. Тиск на випробуваного підвищує ймовірність спотворення результатів. Час на відповіді не обмежується (в середньому, заповнення бланка займає 15 хвилин).

У процесі впливу стресора на особистість відбувається первинна його когнітивна оцінка пізнавальними психічними процесами, такими як мислення, пам'ять, увага, уява, воля тощо). На підставі такої оцінки ситуація розглядається як загрозлива або сприятлива, відповідно, здійснюється аналіз чи вистачає ресурсів впоратися на емоційно-вольовому рівні чи ні.

На стадії адаптації до стресу людина вдається до мобілізації нервової системи для успішної взаємодії зі шкідливими чинниками. У цей період може спостерігатися підвищення витривалості, розвиток вольових якостей, які сприяють глибокій адаптаційній перебудові усєї особистості. У процесі подолання стресу шляхом переходу зі стадії на стадію адаптаційні резерви продовжують функціонувати, людина набуває досвіду стійкості і впевненості у своїй силі волі і діях.

Саме тому для оцінки емоційно-вольової сфери нами був використаний опитувальник для самооцінки терплячості Є. Ільїна, Є. Феценка [13]. Під останньою Є. Ільїн розуміє якість особистості тривалий час за допомогою вольових зусиль витримувати несприятливі ситуації [13].

Спрямований на вивчення вольового компоненту особистості, особистої самооцінки особистості можливостей виконувати роботу чи сприймати будь-які ситуації.

Опитувальник містить у собі 18 тверджень, респонденту пропонується відповісти на питання так чи ні.

По одному балу нараховується за відповіді «так» на позиціях 4, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 16, 17 та за відповіді «ні» на позиціях 1, 2, 3, 6, 7, 9, 14, 15, 18.

Підраховується загальна сума балів. Оцінка власної терплячості низька, якщо досліджуваний отримує до 6 балів включно, та висока, якщо досліджуваний отримує 12 балів та більше.

Дослідження мотивації досягнення при вивченні психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників передбачав оцінку вираженості мотивації досягнення в ситуаціях інформаційної напруженості, її вплив на ефективність діяльності. Саме тому у нашому дослідженні була використана методика мотивації успіху і боязні невдачі А. Реана для вивчення особистісно-мотиваційної сфери особистості [33].

Аналіз даних за методикою дозволяє оцінити, яке прагнення переважно визначає поведінку: бажання досягти успіху або уникнути невдачі. Перевагою одного з цих двох варіантів багато в чому і визначається рівень наших домагань – чи готова особистість ставити перед собою складні завдання, щоб пережити значущий успіх, або ж вибирає скромніші цілі, аби не зазнати розчарування.

Мотивація на успіх відноситься до позитивної мотивації. При такій мотивації людина, починаючи справу, має на увазі досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди зазвичай впевнені у собі, у своїх силах, відповідальні, ініціативні та активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість. Відповідно, розвиток мотивації досягнення успіху дозволяє підтримувати оптимальну працездатність і ефективність діяльності в напружених умовах, зберігати оптимальний психічний стан при впливі негативних чинників.

Мотивація страху невдачі відноситься до негативної мотивації. За таким типом мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Взагалі в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення і ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь боїться можливості програшу, спрямовує зусилля на пошук шляхів уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не на способи досягнення успіху [28].

Характеризуючи людину, мотивовану на уникнення невдач, наголошується на їх підвищеній тривожності, низькому рівні впевненості у собі та своїх можливостях. Такі люди схильні уникати відповідальних завдань, а за необхідності такої діяльності їхня ситуативна тривожність значно підвищується, наближаючись до стану, близького до панічного. Разом з тим, така поведінка може збігатись з доволі відповідальним ставленням до справи.

Отже, за кількістю набраних балів, отриманих за методикою, діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі) – від 1 до 7, або мотивація на успіх (надія на успіх) – від 14 до 20 балів.

Для перевірки та уточнення отриманих результатів нами було включено методику «Рівень професійного стресу» К. Ваймана [10].

Направлена на дослідження проявів професійного стресу у працівників організації.

Методика містить 15 тверджень, респондентам пропонується проранжувати, як часто вони переживають ту чи іншу ситуацію.

Для визначення підсумкового показника за шкалою професійного стресу, отримані результати додаються і їх суму ділиться на п'ятнадцять. Чим вищий бал, тим вищий рівень стресу.

Також нами було запропоновано ряд запитань для визначення рівня когнітивного компоненту респондентів щодо інформаційного стресу та ступеня оцінки наявності професійного стресу у них (Додаток А.2).

Рівень обізнаності працівників організацій щодо змісту інформаційного стресу визначався за допомогою питання: «Як би Ви описали інформаційний стрес». Дане питання дозволяло з'ясувати, як респонденти розуміють сутність

поняття інформаційний стрес, з якими аспектами життєдіяльності його пов'язують. Відповіді було розподілено на рівні розуміння: високий, за яким виявлялося ґрунтовне розуміння, давалася розгорнута відповідь, вище за середній, коли досліджувані відповідали стисло, але відображаючи ключові аспекти інформаційного стресу, середній, до яких належали відповіді, зосереджені на одному аспекті інформаційного стресу та низький рівень, до яких відносили абстрактні, поверхневі відповіді.

Друге питання «Оцініть рівень розвитку інформаційного стресу у Вас» було спрямоване на суб'єктивну оцінку рівня розвитку інформаційного стресу за наступною шкалою: 1 – прояви інформаційного стресу практично відсутні; 2 – наявні незначні прояви; 3 – проявляються помірні прояви; 4 – наявні виражені прояви; 5 – яскраво виражений інформаційний стрес.

Наступне питання стосувалося виявлення джерел інформаційного стресу, а саме тих факторів, які можуть викликати напружений стан у працівників. Отримані відповіді піддавалися кількісному та якісному аналізу і були розподілені на наступні групи чинників: ЗМІ (новини, інтернет, офіційні джерела), соцмережі; робота, професійна діяльність; характеристики інформаційних потоків; міжособистісна взаємодія.

Останнє питання анкети «На які аспекти Вашого життя впливає інформаційний стрес?» було спрямоване на виявлення найбільш значущих для респондентів сфер, які потерпають від негативного впливу інформаційного стресу, а саме: фізичне здоров'я; виконання робочих функцій; стосунки з близькими; професійний та особистісний розвиток; баланс між роботою та відпочинком; соціальні контакти; переживання про майбутнє.

За результатами узагальнення було визначено високі, середні та низькі рівні обізнаності респондентів щодо інформаційного стресу.

Отже, на першому етапі експериментального вивчення психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників було розв'язане важливе завдання добору й розробки діагностично надійних методик дослідження для проведення констатувального експерименту.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Узагальнюючи результати теоретичного аналізу визначено психологічні особливості професійної діяльності на відстані, обґрунтовано специфіку організації праці за місцем проживання, доведено виокремлення двох форм робочого процесу серед працівників досліджуваної компанії: дистанційну та віддалену.

Досліджувана компанія ТОВ «NASSTECH» функціонує та здійснює підбір персоналу виключно за умови віддаленої праці, не маючи фактичного офісу. Частина найманих за останні півроку у компанію працівників мали попередній досвід роботи тільки з офісу, відповідно, лише набуваючи досвід віддаленої роботи в компанії, де реалізоване дослідження. Тому постала необхідність виокремити серед досліджуваних працівників двох груп з різною формою організації праці: дистанційна та віддалена.

Визначено психологічні аспекти впливу інформаційного стресу на працівників, а саме на комунікативну, емоційно-вольову, особистісно-мотиваційну сфери особистості та особливості прояву інформаційного стресу у професійній діяльності співробітників компанії ТОВ «NASSTECH».

Розроблено та обґрунтовано комплекс психодіагностичних методів: анкета визначення розуміння інформаційного стресу працівниками з віддаленою організацією трудової діяльності (авторська розробка); опитувальник міжособистісних стосунків В. Шутца у модифікації А. Рукавішнікова; опитувальник для самооцінки терплячості Є. Ільїна та Є. Фещенка; методика мотивації успіху і страх невдачі А. Реана; методика «Рівень професійного стресу» К. Ваймана.

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників організації

Проведений у теоретичній частині аналіз основних підходів до вивчення психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників організації визначили потребу у проведенні спеціального емпіричного вивчення цього феномену у фахівців, які працюють в ІТ компанії.

Результати тестових методик піддавалися статистичному аналізу х наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням за допомогою методів математико-статистичної обробки даних з використанням комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 13.0). Для виявлення статистично значущих відмінностей і зв'язку між різними групами досліджуваних використовувалися критерії χ^2 , кореляційний і дисперсійний аналіз.

Емпіричне дослідження проводилося у листопаді 2020 року на базі телекомунікаційної компанії ТОВ «NASCTECH», усього у дослідженні взяло участь 52 досліджуваних – працівників та керівників організації, які працюють за віддаленою формою організації трудової діяльності, серед яких 61,5 % жінок та 38,5 % чоловіків.

Віковий склад вибірки представлений наступним чином: працівники віком до 30 років – 51,9 %; віком 35-45 років – 15,4%; віком 45-55 років – 25 %; понад 55 років – 7,7 % (табл. 1).

Таблиця 3.1

Розподіл досліджуваних працівників залежно від віку

Вікові групи	Кількість досліджуваних (%)
до 35 років	51,9
35-45 років	15,4
45-55 років	25
понад 45 років	7,7

Як показують дані, наведені у таблиці 1, переважну кількість досліджуваних складає вікова група молодих працівників, що підтверджує факт більшої привабливості віддаленої форми організації праці для молодших спеціалістів, що збігається з результатами інших досліджень, які свідчать про переважне позитивне ставлення до віддаленої роботи серед студентів [29].

Також було здійснено розподіл працівників організації за стажем професійної діяльності: до 5 років (25 %); 5-15 років (30,8 %); 15-25 років (15,4 %); понад 25 років (28,8 %) досліджуваних (Додаток Б.1).

Щодо організаційно-професійного складу вибірки, то він розподілений наступним чином: керівники – 25 %, працівники – 75 %. Серед них: 5,8 % – топ-менеджери, 19,2 % – middle-менеджери, 13,5 % – проєкт-менеджери, 61,5 % – спеціалісти (Додаток Б.1).

Експериментальний масив даних, отриманих у ході експерименту, був підданий кількісному та якісному аналізу. Опрацювання даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 13.0). Для виявлення статистично значущих відмінностей і зв'язку між різними групами досліджуваних і даних використовувалися критерій χ^2 , кореляційний і дисперсійний аналізи.

3.1.1. Особливості комунікативної сфери особистості працівників організації

На першому етапі здійснено вивчення комунікативної сфери особистості працівників з віддаленою та дистанційною організацією трудової діяльності за допомогою опитувальника міжособистісних стосунків (автор – В. Шутц, модифікація А. Рукавішнікова) [27] (Додаток А.3).

Таблиця 3.2

Особливості міжособистісних потреб та поведінки працівників організацій з різними формами трудової діяльності

Тенденції у міжособистісній взаємодії	Рівень вираженості тенденції, у %		
	низький	середній	високий
знаходитися у товаристві інших людей	42,2	38,5	19,3
бажання, щоб інші виявляли цікавість до індивіда і приймали його у своє товариство	48,0	19,4	32,6
контролювати стосунки з іншими	21,1	13,5	65,4
підкорятися іншим у стосунках	34,6	38,5	26,9
встановлювати близькі стосунки з іншими	65,4	21,2	13,4
бажання, щоб інші встановлювали глибокі емоційні стосунки	38,5	26,9	34,6

Як випливає з даних, наведених у табл. 3.2, що значна кількість досліджуваних (42,2 %) мають низьке прагнення приналежати до різних соціальних груп, уникають великого та частого спілкування з іншими, не почувуються зовсім комфортно серед інших. Причому і від оточуючих вони не вимагають обов'язкового включення у активне спілкування (48,0 %).

Разом з тим, щодо потреби в афекті встановлено, що більше половини респондентів (65,4 %) почувають дуже обережно у встановленні близьких, інтимних стосунків, спираючись на любові та емоційній прихильності. Виражена потреба у створенні та збереженні відчуття взаємного теплового емоційного ставлення властива лише 13,4 % працівників.

Щодо потреби у контролі констатовано, що більше половини досліджуваних (65,4 %) прагнуть будувати та утримувати задовільні стосунки з іншими на основі відчуття взаємної поваги, компетентності та відповідальності. Власне, можна говорити про виражену потребу у цієї категорії працівників відчувати себе компетентною та відповідальною особистістю.

Наступним кроком було здійснено аналіз комунікативної сфери особистості працівників з віддаленою формою організації трудової діяльності за гендерними та організаційно-професійними характеристиками.

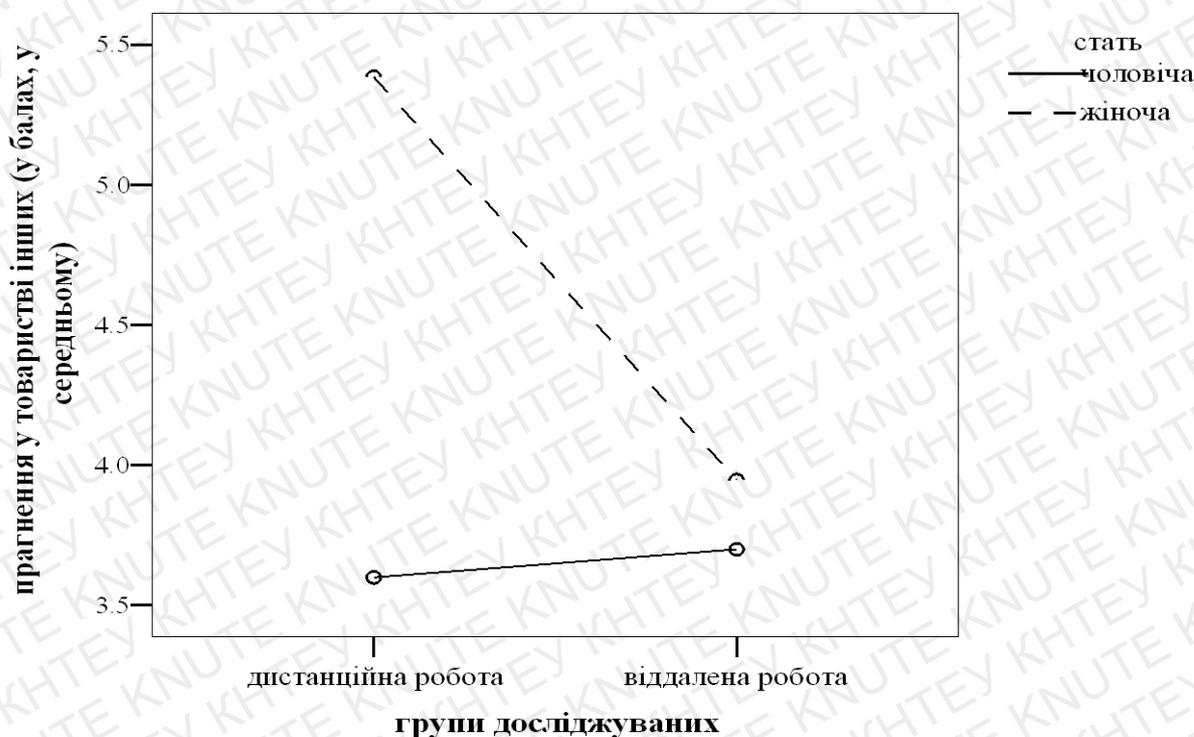


Рис. 3.1 Особливості прагнення у товаристві працівників залежно від статі та форми організації праці

Так, за результатами дисперсійного аналізу (рис. 3.1, Додаток А.) встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) гендерних особливостей у прагненні до встановлення товариських стосунків з іншими працівників залежно від форми організації трудової діяльності. Як випливає з даних, наведених у рис. 3.1, чоловіки, як на дистанційній так і на віддаленій роботі виявляють низьку тенденцію знаходитися у товаристві людей, натомість жінкам на дистанційній роботі характерно більше прагнення до підтримки стосунків з іншими для взаємодії та співпраці. Для жінок на віддаленій роботі ця потреба порівняно має менше значення. На нашу думку, така картина свідчить про жінки, маючи досвід роботи в офісі при постійному спілкуванні із співробітниками, залишаються більш орієнтовані до психологічно задовільної взаємодії з людьми.

В цілому, можна констатувати, що жінки, не залежно від форм організації трудової діяльності більш прагнуть до близьких емоційних контактів з партнером та потребують порівняно більшого відчуття та підтвердження у любові партнера, на відміну від чоловіків (Додаток Б.2).

Щодо професійно-організаційних особливостей комунікативної сфери особистості працівників виявлено статистично значущі відмінності ($p < 0,01$) у прагненні до контролю у спілкуванні. Так, працівники, що займають керівні посади, виявляють більшу потребу в авторитеті, впливі на інших, більш схильні виявляти відповідальність і домінування над іншими, ніж на відміну від звичайних працівників. Натомість, тенденція підкорятись іншим більш виразно представлена у звичайних працівників, тоді як керівники менш схильні уникати відповідальності та підкорятись іншим (Додаток Б.2).

3.1.2. Визначення показників емоційно-вольової сфери працівників організації

Наступний етап реалізації емпіричного дослідження психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників організацій

передбачав аналіз особливостей емоційно-вольової сфери за допомогою опитувальника для самооцінки терплячості (автори – Є. Ільїн, Є. Фещенко) [13].

Встановлено, що абсолютно всі досліджувані працівники оцінили власну терплячість на високому рівні, що свідчить про тенденцію до високої оцінки вольових якостей, пов'язаних із цілеспрямованістю (Додаток Б.3).

Щодо гендерно-вікових та організаційно-професійних особливостей суб'єктивної оцінки вольової здатності регулювання діяльності встановлено, що працівники (жінки і чоловіки) віддаленої форми організації праці порівняно вище оцінюють власну терплячість на противагу працівників дистанційної форми зайнятості (Додаток Б.3).

За результатами дисперсійного аналізу встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) рівня суб'єктивної оцінки терплячості від стажу професійної діяльності (рис. 3.2, Додаток Б.3).

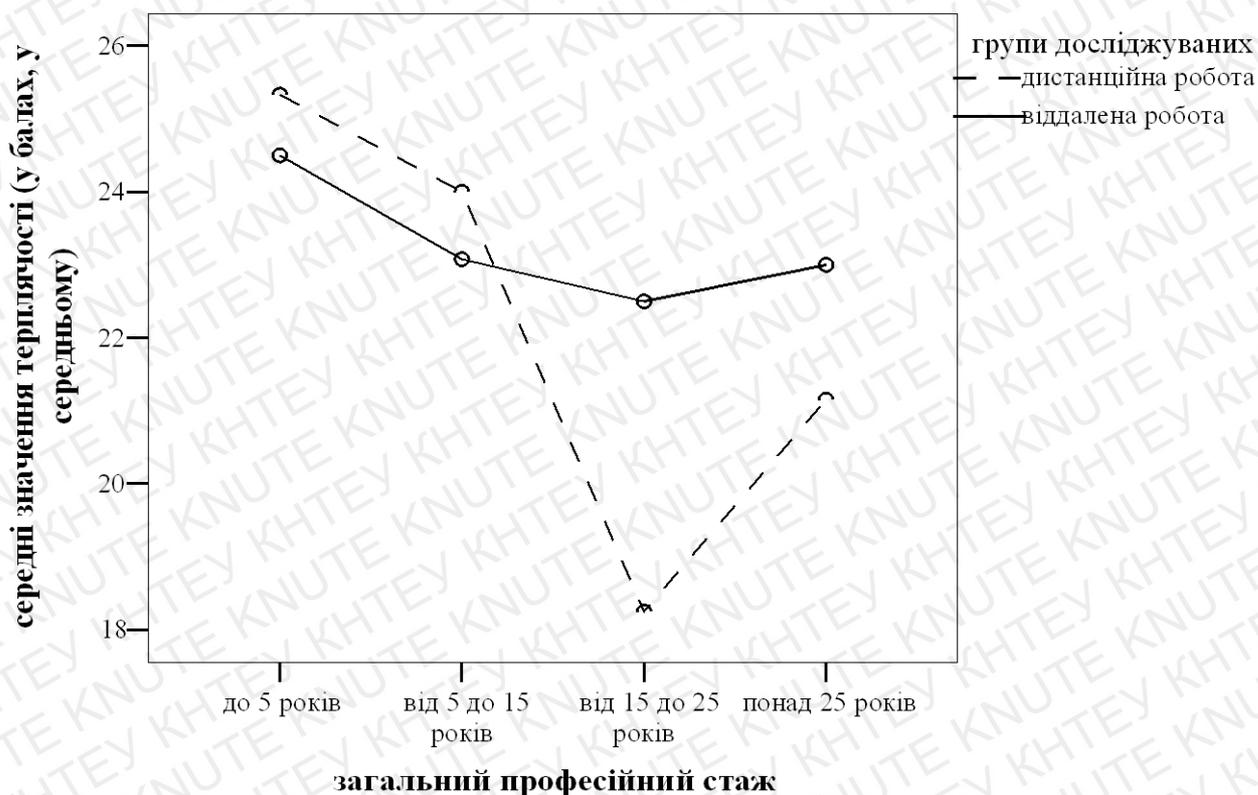


Рис. 3.2. Особливості оцінки терплячості працівників залежно від стажу професійної діяльності

Як свідчать дані, наведені на рис. 3.2, для групи працівників дистанційної форми організації праці зі стажем роботи до 15 років характерні вищі значення вольової оцінки, група працівників зі стажем роботи від 15 до 25 років оцінюють вольові якості значно нижче, у групі співробітників, які працюють понад 25 років, ці значення знову підвищуються. Для групи досліджуваних з віддаленою формою організації праці характерна відносно високий рівень оцінювання вольових якостей не в залежності від стажу професійної діяльності.

Такі відмінності, на нашу думку, можна пояснити тим, що в екстремальній ситуації останнього року, пов'язаній із поширенням коронавірусу та різкою зміною умов існування, для групи працівників з досвідом дистанційної роботи виявилися суттєві обмеження перспектив професійного зростання, що вплинуло на рівень витривалості на відміну від групи співробітників на віддаленій роботі, для яких, в цілому, зміни мали менший вплив.

3.1.3. Результати дослідження показників особистісно-мотиваційної сфери працівників організації

Аналіз результатів дослідження особливостей мотиваційної сфери особистості працівників здійснювався за допомогою методики «Мотивація успіху і страх невдачі» (автор – А. Реана) [33].

За узагальненням результатів встановлено, що у всіх працівників переважає мотивація досягнення успіху, що свідчить про прагнення в процесі постановки та досягнення цілей орієнтуватися на успішне виконання поставлених завдань та отримання позитивного результату для компанії.

Разом з тим, детальний аналіз дозволив виявити особливості мотиваційної сфери співробітників залежно від статі, займаної посади та стажу професійної діяльності.

Щодо особливості прояву мотивації успіху залежно від статі зафіксовано статистично значущу відмінність ($p < 0,05$) у працівників з віддаленою та дистанційною формою організації праці (рис. 3.3, Додаток Б.4).

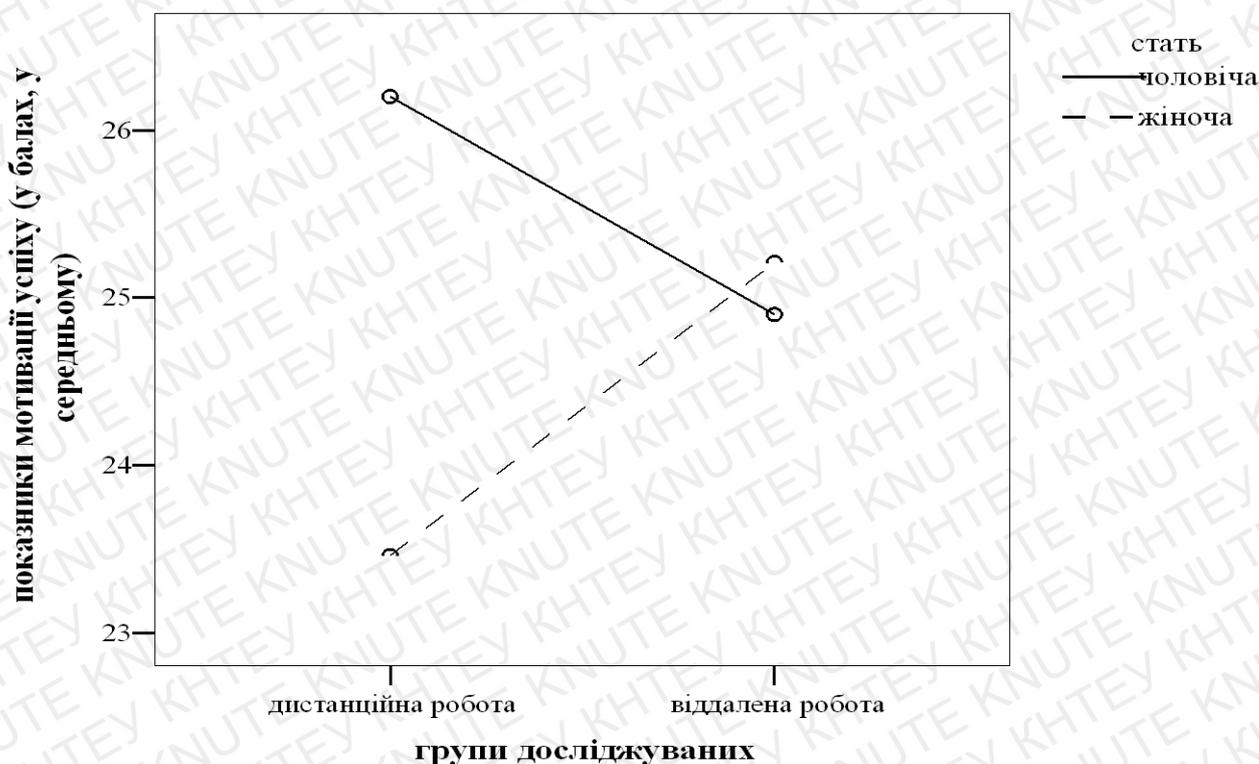


Рис.3.4. Особливості мотиваційної сфери працівників залежно від статі та форми організації праці

Як показано на рис. 3.4, для чоловіків при дистанційній формі організації праці властиві вищі показники мотивації досягнення успіху, ніж для жінок. В той час, як для співробітників з віддаленою формою діяльності обох статей показники позитивної мотивації практично не відрізняються між собою. Спостерігається більш активне прагнення чоловіків без досвіду віддаленої роботи реалізувати себе на новому місці, у нових умовах, з новими співробітниками.

Подальший дисперсійний аналіз дозволив визначити особливості мотиваційної сфери працівників залежно від посади та форми організації праці (рис. 3.4, Додаток Б.4).

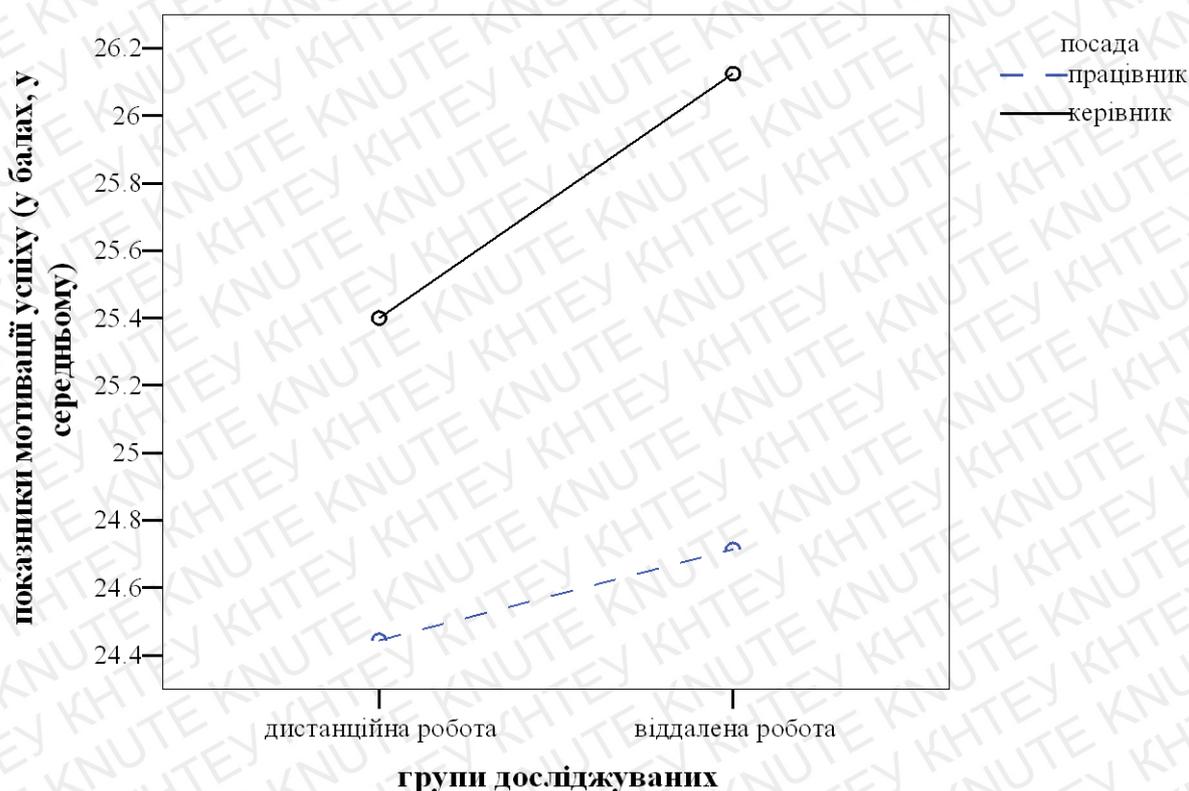


Рис. 3.4. Особливості мотиваційної сфери працівників залежно від посади та форми організації праці

Як випливає з даних, наведених у рис. 3.4, працівники, що займають керівні посади демонструють більш високі показники мотивації досягнення успіху, ніж звичайні співробітники, що на віддаленій, що на дистанційній роботі.

Такий стан речей, на нашу думку, можна пояснити тим, що керівники різних рівнів (top, middle менеджмент) мають більший доступ до інформації стосовно перспектив та планів розвитку компанії, реалізації проектів, більш залучені у фінансові аспекти діяльності структурних підрозділів та організації в цілому, що сприяє упевненості в тому, що вони більш залучені у процес досягнення успіху компанії і безпосередньо мають на нього вплив.

Далі було здійснено дисперсійний аналіз позитивної мотивації працівників залежно від професійного стажу з віддаленою та дистанційною формами організації праці (рис. 3.5, Додаток Б. 4).

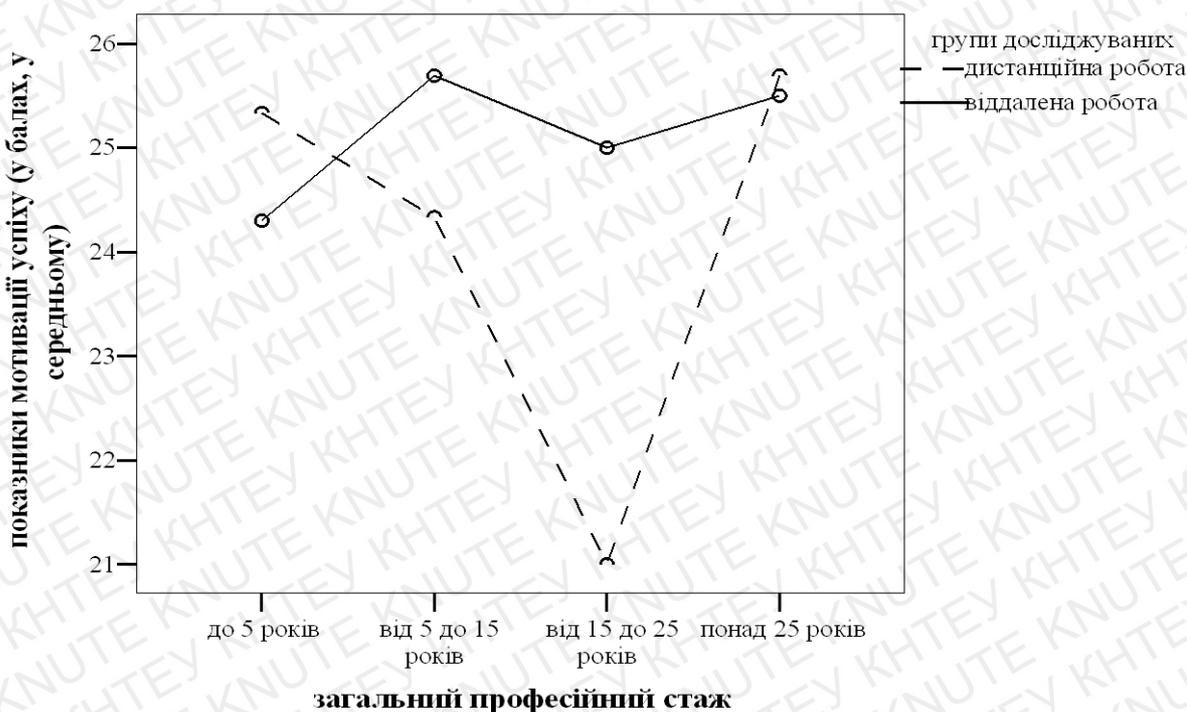


Рис. 3.5. Особливості мотиваційної сфери залежно від форми організації праці та стажу професійної діяльності

На рисунку 3.5 показано, що для працівників з віддаленою формою організації праці характерні стабільно високі показники позитивної мотивації, тобто вони орієнтовані на досягнення конструктивних, позитивних результатів. На відміну від працівників з дистанційною формою організації діяльності, у яких спостерігається зниження мотивації досягнення успіху зі стажем роботи від 15 до 25 років. Разом з тим, для співробітників на дистанційній роботі ці показники збільшуються і досягають максимального рівня.

Отже, як і з загальним рівнем терплячості так і з особливостями мотиваційної сфери співробітників зі стажем роботи від 15 до 25 років мають певні утруднення, що може бути пов'язано, на нашу думку, з кризовими переживаннями, що стосуються вікових особливостей цієї категорії досліджуваних. Можна припустити, що зовнішні складні обставини виступили каталізатором внутрішніх страхів. Разом з тим, позитивних є той факт, що нижчі значення цієї групи респондентів за професійним стажем коливається в межах позитивної мотивації, тобто співробітники дивляться у майбутнє з надією.

3.1.4. Особливості інформаційного стресу у професійній діяльності працівників організації

На наступному етапі емпіричного дослідження було здійснено аналіз особливостей інформаційного стресу у професійній діяльності працівників за методикою «Рівень професійного стресу» (автор – К. Вайман [10]) та анкети визначення розуміння інформаційного стресу працівниками з віддаленою організацією трудової діяльності (авторська розробка).

Так, за результатами аналізу за методикою К. Ваймана було виокремлено три рівні професійного стресу у працівників (рис. 3.6, Додаток Б.5).

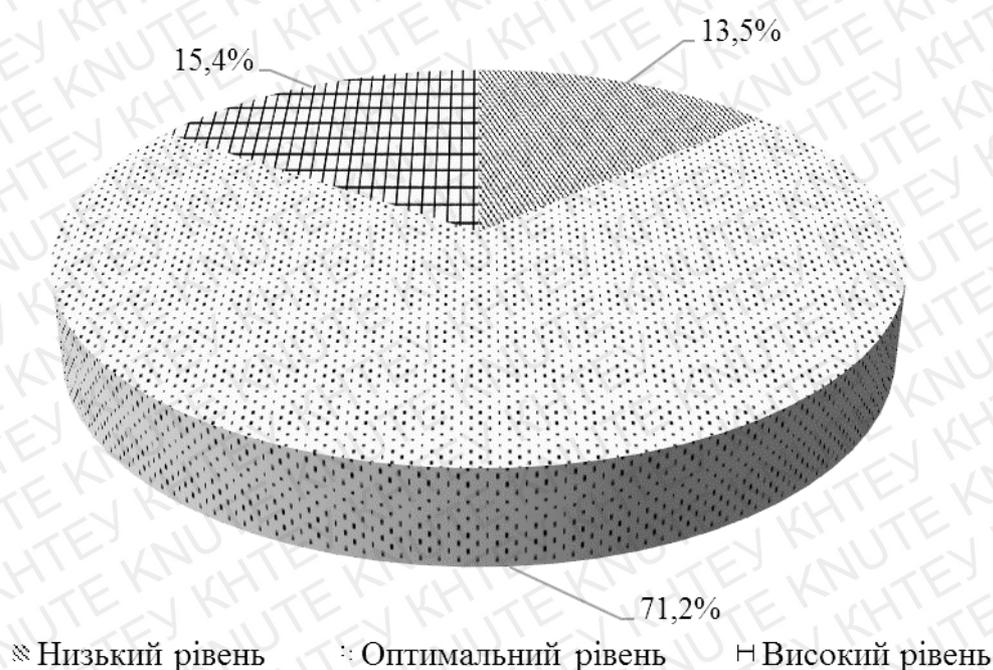


Рис. 3.6. Особливості розподілу рівнів професійного стресу працівників організації

Аналіз даних, поданих у рис. 3.6, показує, що достатньо велика кількість досліджуваних має середній, оптимальний рівень розвитку професійного стресу (71,2 %), 13,5 % респондентів мають низький, а 15,4 % – високий рівні розвитку професійного стресу, що свідчить про наявність у переважної більшості

працівників адекватної здатності до сприйняття та подолання складних ситуацій, які виникають у процесі виконання професійних функцій.

Подальший аналіз дозволив визначити особливості розподілу рівнів професійного стресу в залежності від гендерно-вікових та організаційно-професійних характеристик працівників організації.

Так, виявлено залежність рівнів професійного стресу від форми організації праці досліджуваних працівників (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Розподіл рівнів професійного стресу досліджуваних працівників з різною формою організації праці, у %

форма організації праці	рівні професійного стресу		
	низький	середній	високий
дистанційна	4,3	78,3	7,4
віддалена	20,7	65,5	13,8

Як видно з даних табл. 3.3, на рівні тенденції встановлено, що переважна більшість співробітників при дистанційній та віддаленій роботі мають середній, тобто оптимальний рівень розвитку професійного стресу. Разом з тим, п'ята частина працівників за віддаленої форми організації праці (20,7 %) виявляють низький рівень, на противагу 4,3 % досліджуваних за дистанційною роботою, що свідчить, відповідно до підходу К. Ваймана, про те, що респондентам може здаватися недостатня значущість своєї діяльності на значна наявність нудної, рутинної, нецікавої роботи. Високий рівень професійного стресу також більше представлений у працівників віддаленої форми праці, ніж дистанційної (13,8 % і 7,4 відповідно). Для такої категорії працівників характерна висока напруженість праці, наявність чисельних відволікаючих факторів (робочі чати, пошта, наради), поглиначів часу тощо, що може спричиняти погіршення інших видів активності та ризик виникнення соматичних захворювань.

Поглибленню представленості гендерних особливостей професійного стресу сприяв аналіз розподілу працівників з різною формою організації праці (рис. 3.7, табл. 3.4, Додаток Б.5).

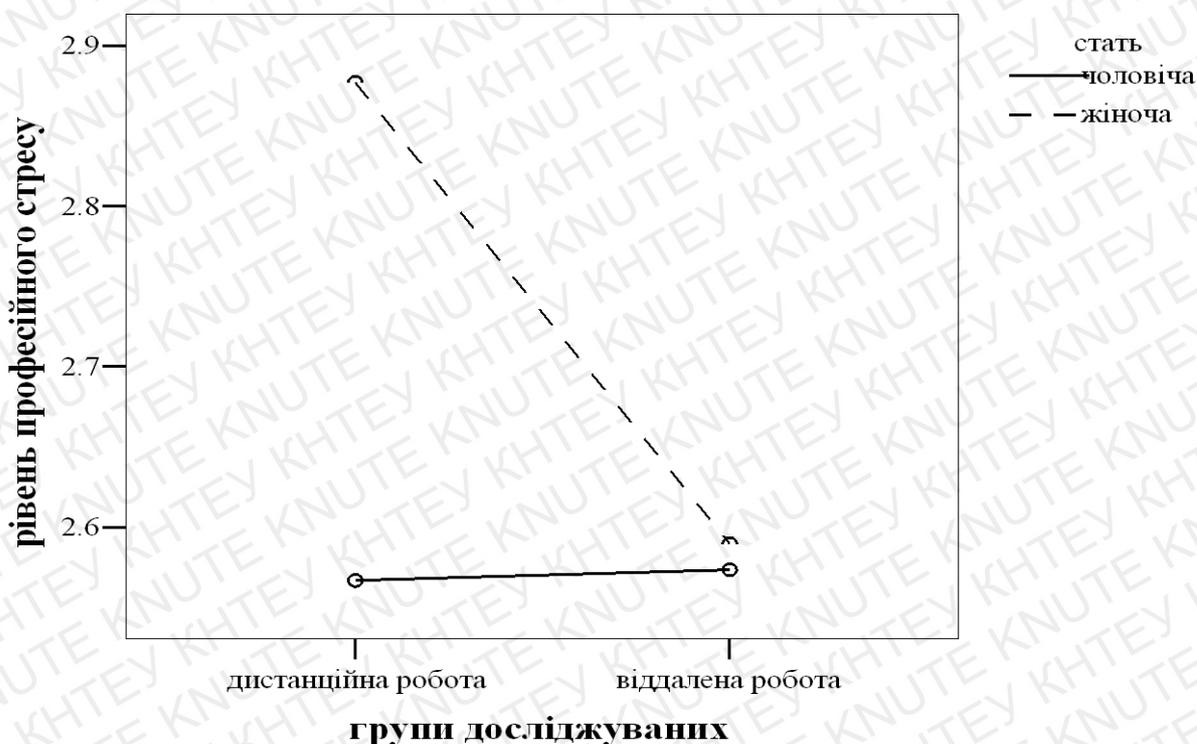


Рис. 3.7. Особливості професійного стресу працівників з різною формою організації праці залежно від статі

Дані табл. 3.7 демонструють відносно вищий рівень показників професійного стресу у працівниць-жінок за дистанційною формою праці, натомість чоловіки обох форм праці та жінки на віддаленій роботі мають нижчі значення професійного стресу. Для поглиблення уявлень нами було здійснено кореляційний аналіз в розрізі цього етапу.

Як випливає з даних, наведених у табл. 3.4, підтверджується на рівні тенденції переважання кількості респондентів за віддаленою формою організації праці з низьким рівнем прояву стресу у професійній діяльності, при чому цей розподіл є однаковим для чоловіків та жінок цієї категорії. Разом з тим, виявлено

відсутність досліджуваних жінок з низьким рівнем професійного стресу при дистанційній праці.

Таблиця 3.4

**Розподіл працівників із різною формою організації праці
за рівнями професійного стресу залежно від статі**

Форма організації праці	стать	Рівні професійного стресу (кількість досліджуваних, у %)		
		низький	середній	високий
дистанційна	чоловіча	10,0	80,0	10,0
	жіноча	0	76,9	23,1
віддалена	чоловіча	20,0	60,0	20,0
	жіноча	21,1	68,4	10,5

Також спостерігається наявність високого рівня професійного стресу у третини чоловіків та жінок за різними формами організації праці, які потребують підвищеної уваги з боку організації задля зниження психоемоційного напруження на робочому місці.

Також, нами було проаналізовано особливості розвитку професійного стресу залежно від займаної посади (табл. 3.5, Додаток Б.5).

Таблиця 3.5

**Розподіл працівників із різною формою організації праці
за рівнями професійного стресу залежно від посади**

Форма організації праці	посада	Рівні професійного стресу (кількість досліджуваних, у %)		
		низький	середній	високий
дистанційна	працівник	5,6	77,8	16,7
	керівник	0	80,0	20,0
віддалена	працівник	28,6	57,1	14,3
	керівник	0	87,5	12,5

Встановлено на рівні тенденції розподіл працівників із дистанційною та віддаленою формою організації праці за рівнями професійного стресу залежно від займаної посади. Як свідчать дані, наведені у табл. 3.5, керівників з низьким рівнем професійного стресу за будь-якою формою праці виявлено не було, що може свідчити про високий темп роботи, різноманітність завдань, які покладаються на керівників компанії. Разом з тим, для працівників, що займають керівні посади, рівень професійного стресу при дистанційній роботі дещо вищий, ніж для таких співробітників за віддаленою роботою (20,0 % та 12,5 % відповідно).

Щодо звичайних працівників констатовано, що респонденти з віддаленою формою організації праці мають порівняно вищі значення рівня професійного стресу порівняно з такою групою на дистанційній роботі (28,6 % та 5,6 % відповідно). Тобто майже третина віддалених працівників відчувають певну рутинність, монотонність роботи. Високий рівень професійного стресу у зазначеній категорії співробітників представлено відносно однаково: дистанційна робота – 16,7 % та віддалена – 14,3 %. Отже, можна стверджувати що приблизно шоста частина співробітників сприймають професійну ситуацію як напружену, таку, що забирає багато сил та ресурсів, і потребують підвищеної уваги з боку HR служби компанії.

Разом з тим, постала необхідність проаналізувати результати опитування за анкетною визначення розуміння інформаційного стресу працівниками з віддаленою організацією трудової діяльності (авторська розробка) (Додаток А.2).

Таблиця 3.6

Кількісні показники рівня розуміння поняття інформаційного стресу працівниками організації

Ступінь	Групи (кількість досліджуваних, у %)
низький	19,2
нижче середнього	34,6

середній	28,8
високий	17,3

Першим завданням в цьому розрізі виступав аналіз відповідей на питання: «Як би Ви описали інформаційний стрес» щодо розуміння працівниками компанії сутності поняття. Детальний кількісний та якісний аналіз відповідей дозволив виокремити серед варіантів наступні рівні розуміння працівниками організацій інформаційного стресу (табл. 3.6, Додаток Б.5).

Як впливає з даних, наведених у табл. 3.6, 19,2 % досліджуваних мали певні утруднення з визначенням поняття інформаційний стрес. До низького рівня розуміння нами було віднесено абстрактні, поверхневі відповіді, на кшталт: «Спазм», «Негативно», «Болить голова у дятла», «Не в курсі», «Не стикався» тощо та варіант без відповіді.

До рівня нижче за середній (34,6 % досліджуваних) було віднесено відповіді, що зосереджувалися на якомусь одному аспекті інформаційного стресу. Цей рівень представлено такими відповідями: «Надлишок негативної інформації», «Складній в опануванні новими інформаційними ресурсами», «Стан підвищеного емоційного напруження», «Великий потік даних», «Недостача ти надлишок необхідної інформації», «Тотальна втомлюваність» тощо.

Середній рівень (28,8 % респондентів) складала стислі відповідь, які в цілому відображали основні аспекти інформаційного стресу, як то: «Величезна кількість інформації, що впливає на загальний стан і можливість аналізу», «Кількість задач (проблем), що перевищує часові та ресурсні можливості», «Стрес, що виникає, коли людина не справляється з великою кількістю інформації», «Дискомфортний стан від інтенсивності, кількості та недружелюбності інформаційних джерел», «Надлишок інформації, зовсім не потрібний для вирішення завдань» тощо.

До високого рівня розуміння було віднесено розгорнуті відповіді, що свідчили про ґрунтовне розуміння інформаційного стресу, а саме: «Надлишок чи дефіцит інформації, що є життєво необхідною для розв'язання актуальних для

особистості проблем», «Стан підвищеної психічної напруги з явищами функціональної та психічної дезінтеграції, емоційними переживаннями та порушеннями працездатності в результаті несприятливої взаємодії людини з перенасиченим інформацією середовищем», «Реакція організму на подразник, зокрема надлишок або недолік інформації, її якість і невпорядкованість структури», «Стрес викликаний дефіцитом або надлишком інформації як в професійній, соціально-політичній, так і в особистій сферах, або порушенням каналів отримання інформації», «Різні кількісні, якісні характеристики інформації, які впливають на психологічний стан індивіда» тощо. За такого рівня розуміння виявлено 17,3 % досліджуваних.

Отже, можна констатувати, що в цілому значний відсоток працівників організації достатньо освічені щодо сутності поняття інформаційного стресу, разом з тим, ці знання обмежені одним аспектом поняття інформаційного стресу.

Подальший аналіз дозволив виявити, як досліджувані працівники оцінюють рівень розвитку інформаційного стресу у себе (табл. 3.7, Додаток Б.5).

Таблиця 3.7

Кількісні показники суб'єктивної оцінки розвитку інформаційного стресу працівниками організації

Рівень суб'єктивної оцінки	Групи (кількість досліджуваних, у %)
низький	32,7
середній	36,5
високий	30,8

Як свідчать дані, наведені у табл. 3.7, працівники організації практично порівну розподілили відповіді щодо суб'єктивної оцінки розвитку інформаційного стресу: 32,7 % співробітників визначають його як низький, 36,5 % – як середній і 30,8 % – як високий.

Для розширення уявлень та осмислення чинників виникнення інформаційного стресу у працівників організації було проаналізовано кількісні показники визначень його джерел, які було розподілено на чотири групи: засоби масової інформації (новини, інтернет, офіційні джерела); професійна діяльність, робота; характеристики інформаційних потоків; міжособистісна взаємодія (табл. 3.8, Додаток Б.5)

Таблиця 3.8

**Кількісні показники чинників розвитку інформаційного стресу
працівників організації**

Чинники інформаційного стресу	Групи (кількість досліджуваних, у %)
засоби масової інформації	51,9
професійна діяльність	46,2
інформаційні потоки	20,8
міжособистісна взаємодія	11,5

Наведені дані табл. 3.8 показують розподіл груп чинників виникнення інформаційного стресу у працівників організації. Як наголошують досліджувані, найбільш негативний вплив спричиняє група чинників під умовною назвою «Засоби масової інформації (новини, інтернет, офіційні джерела)», серед яких було названо: «інформація з офіційних джерел», «цифрові технології», «кількість поганих новин», «соціальні мережі», «інтернет», «месенджери», «мас-медіа», «мобільний телефон» тощо. У своїх відповідях на ці джерела вказували 51,9 % респондентів.

На другому місці за інтенсивністю впливу досліджувані визначили групу чинників, пов'язаних із виконанням професійних обов'язків, тобто з роботою та професійною діяльністю. До цієї групи віднесено відповіді: «велика кількість нормативних та інших документів, проєктів, що необхідно опрацювати та надати конструктивні пропозиції в умовах дефіциту часу», «постійна необхідність бути в

курсі новин і оновлень у роботі», «стислі терміни, швидкозмінювані нові дані», «обмеженість досвіду у робочих питаннях, що виникають», «нагромадження роботою», «специфіка роботи з клієнтами» тощо. Наявність таких чинників відзначили 46,2 % досліджуваних.

Наступне місце займають чинники, пов'язані з різними характеристиками інформаційних потоків, до яких належать відповіді: «різні версії однієї події», «швидкий темп інформації, коли не вистачає часу на її обробку», «постійні зовнішні подразники, шум за вікном, сигнали транспорту», «негативне інформаційне поле», «перенасиченість інформації, що надходить з різних джерел», «інфосфера» тощо. Значущість впливу зазначених чинників відзначили 20,8 % працівників.

До останньої групи чинників виникнення інформаційного стресу було віднесено відповіді, які стосувалися різноманітних аспектів міжособистісної взаємодії, а саме: «людина як джерело різної інформації», «емоційні повідомлення», «пригнічені фрази», «крики «Все пропало!», «неприємне спілкування з певними людьми», «люди» тощо. Наявність таких чинників відзначили 11,5 % співробітників.

Отже, констатовано, що на працівників організації найбільш негативно впливають засоби масової інформації та особливості роботи, наявність такого впливу зазначили біля половини досліджуваних. Разом з тим, чинники, пов'язані з інформаційним перевантаженням та складною міжособистісною взаємодією, посідають важливе місце у якості факторів виникнення інформаційного стресу для працівників з віддаленою та дистанційною формами організації праці.

Також постала необхідність проаналізувати аспекти життєдіяльності, на які впливає інформаційний стрес, на думку працівників організації. Респондентам було запропоновано перелік сфер, на яких позначається негативний вплив: фізичне здоров'я; виконання робочих функцій; стосунки з близьким оточенням; професійний та особистісний розвиток; баланс між роботою та відпочинком; соціальні контакти; переживання за майбутнє. Ці дані піддавались кількісному та якісному аналізу стосовно частоти вибору кожної сфери, результати якого

представлено у табл. 3.9 та Додатку Б.5, і визначались найбільш значущі сфери, які потрапляють під негативний вплив інформаційного стресу.

Таблиця 3.9

**Кількісні показники сфер впливу інформаційного стресу
на працівників організації**

Сфери впливу інформаційного стресу	Групи (кількість досліджуваних, у %)
баланс між роботою та відпочинком	61,5
виконання робочих функцій	48,1
переживання за майбутнє	48,1
фізичне здоров'я	32,7
стосунки з близьким оточенням	26,9
професійний та особистісний розвиток	25,0
соціальні контакти	13,5

Як випливає з даних, наведених у табл. 3.9, більше половини (61,5 %) досліджуваних відзначають що під впливом інформаційного стресу страждає можливість утримувати баланс між роботою і відпочинком, практично половина наголошує на зниженні ефективності виконання робочих функцій та підвищенням переживань за майбутнє, своє та значущих близьких (по 48,1 % відповідно). Третина досліджуваних відчуває негативний вплив інформаційного стресу на фізичне здоров'я та самопочуття (32,7 %). Близько чверті респондентів помічають ускладнення у стосунках з оточуючими близькими та обмеження у професійному та особистісному розвитку у наслідок негативного впливу інформаційного стресу (26,9 % та 25,0 % відповідно). Лише 13,5 % співробітників відмічає обмеження та погіршення у широкій соціальній взаємодії.

Отже, можна констатувати, що працівники організації за дистанційною та віддаленою формою організації праці відчувають багатоаспектний негативний вплив на своє життя та роботу, соціальні контакти інформаційного стресу.

3.2. Методичні рекомендації щодо попередження та подолання негативного впливу інформаційного стресу на працівників організацій

В результаті огляду літературних джерел [3, 5, 6, 16, 17, 18, 31] та отриманих результатів емпіричного дослідження, можна констатувати необхідність розробки та впровадження програми психологічної підтримки співробітників компанії щодо попередження та подолання негативного впливу інформаційного стресу на них, яке виступає важливим компонентом згуртування команди, створення сприятливого клімату та відкритих, доброзичливих стосунків, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності організації в цілому.

Таку підтримку можна здійснювати на двох рівнях: організаційному (як організаційне забезпечення управління інформаційними стресами) та особистісному (як розробка індивідуальної програми психологічної реабілітації у ситуаціях інформаційної напруженості).

Організаційний компонент включає в себе необхідні компоненти для зниження факторів стресу і проведення ефективних засобів боротьби:

- створення відкритої документаційної бази у процесі входження нових співробітників в організацію (документації щодо основних процесів у компанії, інформацію щодо каналів та засобів комунікації, структуру компанії, список посадових завдань та обов'язків тощо);
- супровід процесу входження та адаптації нових співробітників (залучення HR спеціалістів, менеджерів команд та наставника на етапі входження у команду і в подальшому);

- оптимізація робочого простору співробітника (перегляд індивідуального графіку роботи, зміщення робочого часу на більш пізній чи ранній час, відпрацювання декількох годин у зручні дні);
- створення та моніторинг ефективної системи управління інформаційним стресом (виявлення найбільш несприятливих виробничих умов, посилення конструктивних заходів командної взаємодії);
- організація та проведення тренінгових програм, спрямованих не лише на підвищення кваліфікації, а і на розвиток психологічної компетентності співробітників (просвітницькі заходи, короткострокові тренінги, залучення психологів, можливість здійснення індивідуальної роботи з працівниками за необхідності);
- створення індивідуальної програми розвитку працівника в межах компанії (обговорення бажань, бар'єрів, пріоритетів та ризиків щодо професійного розвитку, залучення компанією кваліфікованих експертів);
- підвищення здатності людей справлятися зі стресовими ситуаціями особлива роль належить старшим в підтримці членів команди, менеджера під час кризи або труднощів);
- розширення професійної взаємодії співробітників (створення спеціальних груп орієнтованих на культурні, просвітницькі заходи);
- створення розсилок з інформування співробітників щодо підтримуючих груп і способів впливу інформаційного стресу;
- створення умов для сприятливого розмежування робочого часу та відпочинку, надання рекомендацій щодо можливостей короткострокового відпочинку, харчування, підтримки психологічного здоров'я працівників;
- спілкування з колегами за межами роботи (організація корпоративів online і offline, активного відпочинку, спільних заходів на природі).

Другим напрямком психологічної підтримки співробітників в контексті управління інформаційним стресом є розробка індивідуальної програми психологічної реабілітації у ситуаціях інформаційної напруженості. Адже, провідною умовою успішного подолання негативного впливу інформаційних

стресів на виробництві полягає у загальній життєвої стратегії індивіда, що спирається на обрані базові цінності і враховує особливості його особистості [3, 5, 6, 10, 16, 18, 31, 36].

Представлено орієнтовний зміст методичних рекомендацій, який можна використати працівниками служби HR для реалізації психологічної підтримки працівників організацій в управлінні інформаційним стресом.

Кожен працівник несе відповідальність за свій психологічний стан. Стрес може виникати як на робочому місці, так і через труднощі в особистому житті. За таких обставин дуже важко абстрагуватися і не переносити свої негаразди на роботу. Дійсна причина стресу може бути не в роботі чи у проблемах з керівником, а значно глибше.

Стресові ситуації можуть виникати щодня, головне – вміти управляти собою в цей час, що знизить до мінімуму ризик розвитку негативних наслідків, таких як депресія чи вигорання. В першу чергу, необхідно навчатися управляти своїми емоціями, бо саморегуляція – є першим кроком для зниження негативного впливу інформаційного і будь-якого іншого стресу у житті.

До індивідуальних методів саморегуляції можна віднести:

- дихальні техніки (використання релаксуючого та мобілізуючого дихання);
- релаксація (заняття йогою, медитація, аутотренінг);
- тренінг навичок самоконтролю поведінки;
- планування власного часу;
- когнітивна терапія (когнітивний аналіз ситуації, задаючи питання: «Що я відчуваю зараз?», «Чому я переживаю такі емоції?», «Чому ця ситуація є важлива для мене?»);
- забезпечення достатньої тривалості сну тощо.

Для індивідуальної роботи пропонується комплекс фізичних вправ, спрямованих на профілактику стресу, розділений на три групи:

- вправи, що сприяють підвищенню збудливості нервової системи, складаються з динамічних навантажень (стрибки, біг, ходьба, інтенсивні нахили,

присідання тощо), ізометричні вправи з напругою окремих груп м'язів (йогівські пози), тонізуючі дихальні вправи з затримкою дихання на вдиху та ін.;

– вправи, що знижують збудливість центральної нервової системи при нервовому і емоційному напруженні і повертають її до оптимального тону: довільні м'язові розслаблення, заспокійливі дихальні гімнастики і т.п.;

– вправи, що нормалізують мозковий і периферичний кровообіг: гімнастика для голови і шиї, вправи з глибоким диханням, чергування напруги та розслаблення м'язових груп та ін.

Фактори, що сприяють високій стійкості до стресу:

- вміння керувати емоціями і контролювати імпульсивність;
- розвинені комунікативні навички;
- вміння вирішувати проблеми;
- позитивне самосприйняття;
- впевненість у собі і своїх силах;
- навички планування та досягнення цілей.

Для розвитку стресостійкості над цими факторами потрібно працювати, тобто розвивати в собі вищеназвані вміння, навички і якості. Працювати з ними можна і разом, і окремо, і самостійно, і за допомогою професійних фахівців.

Розвиток стресостійкості є процесом, причому процесом не разовим, а постійним. А сам цей процес супроводжується застосуванням різних стратегій. Становити їх ефективність можна тільки на практиці, тому що те, що ідеально підходить одному, може бути марним для іншого.

Нижче ми пропонуємо десять способів розвивати стресостійкість, на основі яких можна розробити систему відповідно до особливостей кожного працівника.

Способи розвитку стресостійкості:

1) Бачити в проблемах шанси на успіх.

Це означає не розглядати кризи в якості непереборних перешкод. Вплинути на виникнення складних життєвих ситуацій майже неможливо, зате можливо змінити свої реакції і інтерпретації подій. Потрібно виходити за межі сьогодення,

розглядаючи поточні обставини як сприятливі можливості для свого ж розвитку в майбутньому.

2) Розвивати сферу соціальної підтримки.

У житті величезну роль грають гармонійні стосунки з близькими людьми, тому важливо встановлювати міцні соціальні зв'язки і сміливо приймати допомогу і підтримку друзів і рідних, ділитися з ними переживаннями. Можна брати активну участь і в житті суспільства: вступати в громадські організації, групи за інтересами, секції тощо.

3) Рухатися до цілей.

Необхідно ставити перед собою досяжні цілі і робити кроки на шляху до їх реалізації. Навіть найменший прогрес набагато краще, ніж застій. Потрібно щодня запитувати себе: «А що я можу зробити для досягнення цієї мети сьогодні?» Якщо ж цілі здаються недосяжними, їх потрібно розбивати на дрібні, здійснити які цілком можливо.

4) Розглядати речі в перспективі.

Не потрібно бити на сполох при виникненні проблемних ситуацій, навіть якщо вони дуже складні. Слід розширювати своє бачення того, що відбувається і намагатися міркувати на перспективу, прогнозувати розвиток подій, думати про те, які можуть бути позитивні сторони у ситуації в майбутньому. Дуже часто виявляється, що труднощі призводять до позитивних змін.

5) Прийняти факт неминучості змін.

Ніщо ніколи не стоїть на місці – таким є один із законів життя. Застій – це в певному сенсі смерть, і саме тому важливо зрозуміти, що зміни є природними. Якщо якісь з них піддаються контролю, ніхто не забороняє керувати подіями, але якщо щось змінити не можна, ситуацію необхідно прийняти, шукаючи в ній конструктивні моменти.

6) Активно діяти.

При виникненні труднощів і проблем можна взяти трохи часу на перепочинок і обмірковування, але якщо ситуація здається занадто складною, спробувати її розділити на уявні частини, або етапи вирішення. Тобто, виявляти

активність, вживати заходів щодо розв'язання проблеми, а за необхідності, розглядати різні варіанти.

7) Переорієнтовувати бачення.

Проблеми – це виклик для себе, можливість для самопізнання і особистісного зростання. Вирішуючи складні ситуації, долаючи труднощі, ми розвиваємося, стаємо сильнішими і досвідченішими. Тому в кожній новій задачі варто намагатися бачити можливість для становлення себе як мудрої, інтелектуально розвиненою і духовно багатой особистості.

8) Вийти з онлайн.

Свідомо обмежувати час перебування в мережі чи біля екранів, шукати, створювати і підтримувати звички або традиції насолоджуватися красою навколишнього реального світу – це не заплющувати очі на реальність чи одягати рожеві окуляри. Це про насичення свого життя різними емоційними переживаннями для відчуття більшої гармонії зі світом і з собою.

9) Розвивати упевненість.

Упевнений погляд в майбутнє, відповідальність за свої вчинки і надія формують тверду віру в те, що все буде добре. І нехай комусь це здається найвим, вас не повинно це хвилювати. А для розвитку ще більшого оптимізму корисно займатися візуалізацією цілей, бажань і позитивних змін в житті.

10) Берегти себе.

Найчастіше звертайте увагу на те, що відчуваєте, і те, чого хочете. Займатися тим, що подобається, піклуватися про своє здоров'я і самопочуття, відпочивати стільки, скільки цього потребуєте. Кожен самостійно вирішує, з ким спілкуватися, і на що витратити час і сили. Така поведінка сприяє збереженню енергії і конструктивному використанню ресурсів.

Отже, в процесі реалізації запропонованої програми психологічної підтримки працівників організації акцент робиться на поєднанні організаційних та індивідуальних засобів здійснення управління інформаційним стресом. Одним з ключових результатів систематичного проведення комплексу заходів з профілактики інформаційного стресу в організації є формування стрес-

компетентності як керівників, так і працівників, являє собою ефективну реалізацію організаційної, управлінської, інформаційної, комунікативної, проектної діяльності компанії.

Висновки до розділу 3

За результатами емпіричного дослідження виявлено психологічні особливості впливу інформаційного стресу на працівників з віддаленою та дистанційною формою організації праці, а також гендерно-вікові та організаційно-професійні чинники за результатами дисперсійного аналізу отриманих даних.

Щодо комунікативної сфери особистості працівників встановлено, що велика кількість досліджуваних мають схильність уникати частого спілкування з широким соціальним колом, виявляють обережність у встановленні соціальних контактів. Причому, за результатами дисперсійного аналізу випливає, що жінкам на дистанційній роботі характерно більше прагнення до підтримки стосунків з іншими для взаємодії та співпраці, на відміну від жінок на віддаленій роботі та чоловіків, незалежно від форми організації праці.

Стосовно емоційно-вольової сфери виявлено загальну тенденцію до високої оцінки вольових якостей, пов'язаних із цілеспрямованістю. Разом з тим, встановлено, що працівники (жінки і чоловіки) віддаленої форми організації праці порівняно вище оцінюють власну терплячість на противагу працівників дистанційної форми зайнятості, а група працівників зі стажем роботи від 15 до 25 років, навпаки, оцінюють вольові якості значно нижче.

Щодо особистісно-мотиваційної сфери особистості досліджуваних працівників констатовано переважання мотивації досягнення успіху. Водночас, встановлено, що для чоловіків при дистанційній формі організації праці властиві вищі показники мотивації досягнення успіху, ніж для жінок. Показано, що працівники, що займають керівні посади демонструють більш високі показники мотивації досягнення успіху, ніж звичайні співробітники, що на віддаленій, що на дистанційній роботі. Констатовано, що для працівників зі стажем роботи від 15 до 25 років за дистанційною формою організації діяльності спостерігається зниження мотивації досягнення успіху.

За результатами аналізу виявлено наявність у переважної більшості працівників адекватної здатності до сприйняття та подолання складних ситуацій, які виникають у процесі виконання професійних функцій. Подальший детальний аналіз дозволив виявити порівняно більш високий рівень професійного стресу представлений у працівників віддаленої форми праці, ніж дистанційної.

Отже, відповідно до третього завдання дослідження та спираючись на результати експериментального вивчення специфіки інформаційного стресу працівників організації було сформульовано методичні рекомендації для організації психологічної підтримки у подоланні негативного впливу інформаційного стресу в межах компанії, так і способів індивідуальної допомоги.

ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування й експериментальне вивчення психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників організацій, запропоновано методичні рекомендації подоланні негативного впливу інформаційного стресу на працівників.

1. На основі теоретичного аналізу літератури розкрито сутність поняття інформаційного стресу, який розглядається як різновид психологічного стресу, що має спільні механізми розгортання та специфічні умови виникнення, а саме екстремальні значення інформаційних факторів (інформаційні перевантаження, використання інформаційних технологій, оперування професійною інформацією).

Виокремлено ряд зовнішніх (екстремальні впливи організаційних, соціальних, екологічних та технічних особливостей діяльності) і внутрішніх чинників виникнення інформаційного стресу. Констатовано, що ключовим фактором виникнення інформаційного стресу виступають індивідуальні (психологічні, фізіологічні, професійні) особливості суб'єкта діяльності, коли оцінюючи різноманітні події у професійній діяльності, як складність завдань, виникнення проблемної ситуації, дефіцит часу, конфлікт тощо, сприяють розвитку психічної напруги і тривоги. Представлені чинники доповнено актуальними для сучасних умов життєдіяльності стрес факторами, які можуть відчувати працівники під час пандемії COVID-19.

2. Обґрунтовано специфіку організації праці за місцем проживання, доведено виокремлення двох форм робочого процесу серед працівників досліджуваної компанії: дистанційну та віддалену. Доведена необхідність виокремити серед досліджуваних працівників двох груп з різною формою організації праці: дистанційна та віддалена.

Визначено психологічні аспекти впливу інформаційного стресу на працівників, а саме на комунікативну, емоційно-вольову, особистісно-

мотиваційну сфери особистості та особливості прояву інформаційного стресу у професійній діяльності співробітників компанії.

3. Розроблено та обґрунтовано комплекс психодіагностичних методів: анкета визначення розуміння інформаційного стресу працівниками з віддаленою організацією трудової діяльності (авторська розробка); опитувальник міжособистісних стосунків В. Шутца у модифікації А. Рукавішнікова; опитувальник для самооцінки терплячості Є. Ільїна та Є. Фещенка; методика мотивації успіху і страх невдачі А. Реана; методика «Рівень професійного стресу» К. Ваймана.

4. За результатами емпіричного дослідження виявлено психологічні особливості впливу інформаційного стресу на працівників з віддаленою та дистанційною формою організації праці, а також гендерно-вікові та організаційно-професійні чинники за результатами дисперсійного аналізу отриманих даних.

Щодо *комунікативної сфери* особистості працівників встановлено, що переважна більшість досліджуваних схильні уникати широкі соціальні контакти та виявляють обережність у спілкуванні. За результатами дисперсійного аналізу констатовано, що жінкам на дистанційній роботі характерно більше прагнення до підтримки стосунків з іншими для взаємодії та співпраці, на відміну від жінок на віддаленій роботі та чоловіків, незалежно від форми організації праці.

Стосовно *емоційно-вольової сфери* виявлено загальну тенденцію до високої оцінки вольових якостей, пов'язаних із цілеспрямованістю. Разом з тим, встановлено порівняно вищі оцінки власної терплячості працівниками обох статей за віддаленої форми організації праці, а група працівників зі стажем роботи від 15 до 25 років, навпаки, оцінюють вольові якості значно нижче.

Щодо *особистісно-мотиваційної сфери* особистості досліджуваних працівників констатовано переважання мотивації досягнення успіху. Водночас, зафіксовано вищі показники мотивації досягнення успіху для чоловіків дистанційної форми організації праці, ніж для жінок. Установлено вищі показники мотивації досягнення успіху для працівників, що займають керівні

посади, ніж для звичайних співробітників обох форм організації праці. Виявлено зниження мотивації досягнення успіху для працівників зі стажем роботи від 15 до 25 років за дистанційною формою організації діяльності.

За результатами аналізу виявлено наявність у переважної більшості працівників оптимального рівня професійного стресу. Разом з тим, високий рівень професійного стресу більш представлений у працівників віддаленої форми праці, ніж дистанційної.

Розроблено методичні рекомендації щодо попередження та подолання негативного впливу інформаційного стресу на працівників організації, спрямовані на залучення комплексу психологічної підтримки на організаційному рівні та програми засобів індивідуальної допомоги.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амелічева Л. П., Нефьодов О. В. Прекарізація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2017. № 1-2. С. 13-24. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pchdu_2017_1-2_4.
2. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення. Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр. К. 2014. № 1. С. 296–301.
3. Бодров В. А. *Информационный стресс: уч. пособ. для вузов*. Москва: ПЕР СЭ, 2000. 352 с.
4. Бодров В. А. Психофизиологические проблемы профессиональной надёжности человека-оператора. *Психологические проблемы профессиональной деятельности*. – Москва, 1991. С. 111–120.
5. Брайт Дж., Джонс Ф. *Стресс: теории, исследования, мифы*. Санкт-Петербург: Еврознак, 2003. 352 с.
6. Вірна Ж. П., Хворост Х. та ін. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості* : кол.моногр. За заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк: Вежа -Друк, 2015. 588 с.
7. Водопьянова Н. Э. *Психодиагностика стресса*. Санкт-Петербург, 2009. 336 с.
8. Горова С. В. *Особа в інформаційному суспільстві: виклики сьогодення*. Київ, 2017. 452 с.
9. Грачев Г. В., Мельник И. К. *Манипулирование личностью: Организация, способы и технологии информационно-психологического воздействия*. Издание второе, исправленное и дополненное. Москва: Алгоритм, 2002. 228 с.
10. Гринберг Дж. *Управление стрессом*. – СПб. Питер, 2002. 496 с.
11. Джуэлл Л. *Индустриально-организационная психология*. Москва, 2001. 720 с.
12. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних

гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 18 червня 2020 р. № 725-IX. Верховна Рада. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>

13. Ильин Е. П. *Психология воли*. 2-е изд. СПб. : Питер, 2009. 368 с.
14. Ильин Е. П. *Психофизиология состояний человека*. СПб : Питер, 2005. 412 с.
15. Іншин М. І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*, 2014. № 3. С. 466-469 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_79.pdf
16. Китаев-Смык Л. А. *Психология стресса*. Москва: Наука, 1983. 368 с.
17. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. *Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах*. Київ: Ніка-Центр, 2006. 580 с.
18. Крайнюк В. М. *Психологія стресостійкості особистості* : монографія. К. : Ніка-Центр. 2007. 432 с.
19. Лазарус Р. С. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к психологическому стрессу. *Психологические факторы на работе и охрана здоровья*. Москва.-Женева, 1989. С. 121-126.
20. Леонова А. Б., Мотовилина И. А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений. *Психологический журнал*. 2006. Т. 27. № 2. С. 79–92.
21. Магда Є. В. *Гібридна війна: вижити і перемогти*. Харків: Віват, 2015. 302 с.
22. Марищук В. Л., Евдокимов В. И. *Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса* : учеб. пособие. СПб. : Сентябрь, 2001. 260 с.
23. Маслач К. М., Лейтер М. П. *Правда о выгорании: как организация становится причиной стресса и что с этим делать*. Сан-Франциско, 2000. 122 с.
24. Миронец С. М., Тімченко О. В. *Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: монографія*. Київ: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2008. 232 с.

25. Орлов В.Б., Бураншина Е.И. Удаленная работа как новая реалия трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе. *Вестник Югорского государственного университета. Югорск, 2014. № 4. С. 40-46.*
26. Петрик В. М., Ліщинська О. А., Кальниш В. В. та ін. *Соціально-правові основи інформаційної безпеки: навч. посіб.* Київ, 2006. – 263с.
27. *Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии.* Под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. СПб. : Питер, 2006. 560 с.
28. Реан А. А. *Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум.* СПб. : Прайм-Еврознак, 2006. 255 с.
29. Руденок А. І., Петяк О. В., Ханецька Н. В. (2020). Дистанційна робота в умовах карантину та самоізоляції в період пандемії COVID-19. *Габітус, 16, 2020. 204-208.*
30. Семко Е. С. Аутстаффинг и фрилансинг: возможности и преимущества. *Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. № 1. С. 2131-2135.*
31. *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : тендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів та слухачів ін-тів післядипломної освіти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.*
32. Сисоева С. О. Проблемы современной освіти в контексте вимог ринку праці. *Професійна освіта: педагогіка і психологія. Ченстохова–Київ, 2003. Вип. 5. С. 139–146.*
33. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп.* 2-е изд., доп. М. : Психотерапия, 2009. 544 с.
34. Хворост Х. Ю. Інформаційно-психологічний вплив в розрізі безпеки здоров'я. *Наука і освіта. Луцьк: Вежа-друк, 2016. № 2-3. С. 184-191.*

35. Шлапаченко В. М. Дезінформація як спосіб інформаційно-психологічного впливу. *Методи, засоби та заходи забезпечення інформаційно-психологічної безпеки людини, суспільства, держави*. 2013. № 2(12). С. 79-86.
36. Щербатых Ю. В. *Психология стресса и методы коррекции*. Санкт Петербург: Питер, 2006. 256 с.
37. Bai Y., Lin C.C., Lin C.Y., et al. Survey of stress reactions among health care workers involved with the SARS outbreak. *Psychiatr Serv*. 2004;55(9):1055–1057. 10.1176/appi.ps.55.9.1055.
38. Bannon L. J. Understanding Common Information Space in CSCW. *Position paper for Workshop on Common Information Space*, Copenhagen, August 23-25, 200.
39. Bontcheva K, Gorrell G, Wessels B: Social media and information overload: Survey results. *arXiv preprint arXiv:1306.0813*. 2013.
40. Brooks SK, Dunn R, Amlôt R, et al. : A Systematic, Thematic Review of Social and Occupational Factors Associated With Psychological Outcomes in Healthcare Employees During an Infectious Disease Outbreak. *J Occup Environ Med*. 2018;60(3):248–257. 10.1097/JOM.0000000000001235.
41. Cooper C. L., Cartwright S. Mental Health and Stress in the Workplace. *A Guide to Employers*. London: HMSO. 1994. 25 p.
42. Desclaux A, Badji D, Ndione AG, et al. : Accepted monitoring or endured quarantine? Ebola contacts' perceptions in Senegal. *Soc Sci Med*. 2017;178:38–45. 10.1016/j.socscimed.2017.02.009.
43. Furedi F. Information Overload or a Search for Meaning? *The American Interest*. 2016. Vol. 11(4). URL : <https://www.the-american-interest.com/2015/12/17/information-overload-or-a-search-for-meaning/>
44. Gao J, Zheng P, Jia Y, et al. : Mental Health Problems and Social Media Exposure During COVID-19 Outbreak. Available at SSRN 3541120. 2020. 10.2139/ssrn.3541120.
45. Goldstone B. *The general practitioner and general adaptation syndrome*. – S.afr.med.j.26. 1952.

46. Gross B. *The Managing of Organizations: The Administrative Struggle. Vols. I and II. Pp. XX, 971.* – New York: Free Press of Glencoe, 1964.
47. Hawryluck L, Gold WL, Robinson S, et al. : SARS control and psychological effects of quarantine, Toronto, Canada. *Emerg Infect Dis.* 2004;10(7):1206–1212. 10.3201/eid1007.030703.
48. Kinsman J: «A time of fear»: local, national, and international responses to a large Ebola outbreak in Uganda. *Global Health.* 2012;8:15. 10.1186/1744-8603-8-15.
49. Kirsch, D. A few thoughts on cognitive overload. *Intellectica.* 2000, 1(30), 19–51. URL : <https://interruptions.net/literature/Kirsh-Intellectica00-30.pdf>
50. Koh D: Occupational risks for COVID-19 infection. *Occup Med (Lond).* 2020; 70(1):3–5. 10.1093/occmed/kqaa036.
51. Macmillan Dictionary [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/teleworker>
52. Mccauley M, Minsky S, Viswanath K: The H1N1 pandemic: media frames, stigmatization and coping. *BMC Public Health.* 2013;13:1116. 10.1186/1471-2458-13-1116.
53. Page S, Yeoman I, Munro C, et al. : A case study of best practice—Visit Scotland's prepared response to an influenza pandemic. *Tourism Management.* 2006;27(3):361–393. 10.1016/j.tourman.2006.01.001.
54. Parmet WE, Sinha MS: Covid-19 - The Law and Limits of Quarantine. *N Engl J Med.* 2020;382(15):e28. 10.1056/NEJMp2004211.
55. Robertson R. The twofold process of the particularization of the universal and the universalization of the particular. *Globalization: Social Theory and Global Culture, London.* – 1992, – p. 177-178.
56. Roth F, Brönnimann G: Using the Internet for Public Risk Communication. *Risk and Resilience Reports.* 2013.
57. Rubin G.J., Wessely S. The psychological effects of quarantining a city. *BMJ.* 2020;368:m313. 10.1136/bmj.m313.

58. Shigemura J, Ursano RJ, Morganstein JC, et al. : Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: mental health consequences and target populations. *Psychiatry Clin Neurosci*. 2020;74(4):281–282. 10.1111/pcn.12988.
59. Shultz JM, Baingana F, Neria Y: The 2014 Ebola outbreak and mental health: current status and recommended response. *JAMA*. 2015;313(6):567–568. 10.1001/jama.2014.17934.
60. Toffler A. *Future shock*. New York: Bantam Books. 1971. 430 p.
61. Tyko K: Coronavirus has led many stores to close. Why GameStop, Bed Bath & Beyond, Lowe's, CVS, others are still open[Online]. USA: USA TODAY.2020; [Accessed March 21 2020]
62. Wu KK, Chan SK, Ma TM: Posttraumatic stress after SARS. *Emerg Infect Dis*. 2005;11(8):1297–1300. 10.3201/eid1108.041083.
63. Xiang YT, Yang Y, Li W, et al. : Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *Lancet Psychiatry*. 2020;7(3):228–229. 10.1016/S2215-0366(20)30046-8.
64. Zhang J, Wu W, Zhao X, et al. : Recommended psychological crisis intervention response to the 2019 novel coronavirus pneumonia outbreak in China: a model of West China Hospital. *Precision Clinical Medicine*. 2020a;3(1):3–8. 10.1093/pcmedi/pbaa006.
65. Zhou X, Snoswell CL, Harding LE, et al. : The Role of Telehealth in Reducing the Mental Health Burden from COVID-19. *Telemed J E Health*. 2020. 10.1089/tmj.2020.0068.

ДОДАТОК А
МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА ПРАЦІВНИКІВ

Додаток А.1

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ
ПРАЦІВНИКІВ З ДИСТАНЦІЙНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ
ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**ПІНЧУК О. І., 6 курс ФЕМП КНТЕУ,
спеціальність «Психологія»**

У статті здійснено теоретичний аналіз наукових досліджень щодо визначення інформаційного стресу, наведено особливості життєдіяльності людини в інформаційному середовищі, розкрито специфіку професійної діяльності працівників з віддаленою формою організації праці.

Ключові слова: інформаційний стрес, інформаційне середовище, професійна діяльність, працівники організацій, віддалена робота.

В статье осуществлен теоретический анализ научных исследований касательно изучения информационного стресса, представлены особенности жизнедеятельности человека в информационной среде, раскрыто специфику профессиональной деятельности работников с удаленной формой организации труда.

Ключевые слова: информационный стресс, информационная среда, профессиональная деятельность, работники организаций, удаленная работа.

In the article provides the theoretical analysis of scientific researches concerning definition of information stress, presented the features of human activity in the information environment, disclosed the specifics of the professional activities of employees with a remote form of labor organization.

Key words: information stress, information environment, professional activity, employees of organizations, remote work

Актуальність теми дослідження.

За умов прогресивно зростаючого розвитку інформаційних технологій, їх активного залучення у процес трудової діяльності, якості, достовірності та швидкості поширення інформаційних потоків постала нагальна потреба вивчення особливостей впливу інформаційного стресу на працівників організацій. У результаті інформаційних перевантажень (використання соціальних мереж в повсякденному спілкуванні, зростання числа інформаційних і комунікаційних систем, впровадження комп'ютерних технологій та медіазасобів, мобільних пристроїв у роботі і спілкуванні тощо) відбувається виснаження адаптаційних можливостей організму, що, в свою чергу може призводити до погіршення гомеостазу на фізіологічному та психологічному рівні.

В останні роки проблема інформаційного стресу є одним з актуальних питань сучасного суспільства. Повсякчас людина піддається впливу різноманітних стресових ситуацій, зумовлених ускладненими соціально-економічними умовами, прискоренням темпу життя, збільшенням обсягу інформації, а також постійним психоемоційним напруженням [1, 9, 10].

Задля того, щоб швидко та якісно реагувати на інформаційні потоки, необхідно, аби у працівника були наявні наступні якості: активне слухання, аналітичні здібності, усвідомленість, адаптованість до нових умов оточуючого середовища тощо [6]. Проте фізіологічні можливості залишаються незмінними, що може призводити до тривалого стану переживання напруженості, відчуття тривоги, страху, стресових проявів.

Вивченню проблемам інформаційно-психологічного впливу стресу на особистість та професійну діяльність присвячені роботи таких вчених, як Ж. П. Вірна [4], Г. В. Грачов [7], Р. С. Лазарус [11], Є. В. Магда [13], В. М. Петрик [16] та ін.

Вивчення впливу інформаційного стресу на працівників організації дає можливість попереджувати його негативні наслідки, контролювати перебіг виробничого процесу та адаптувати працівників до постійно змінюваних умов професійної діяльності. Хоча варто наголосити на недостатності досліджень у вітчизняній психологічній науці щодо особливостей виникнення та подолання негативних факторів інформаційного стресу попри їх важливість та необхідність.

Актуальність даної теми посилюється тим, що підприємці та керівники організацій, знаходячись в пошуках нових шляхів підвищення ефективності бізнесу і способів скорочення витрат, все частіше схильються до можливості віддаленого включення працівників у трудову діяльність. Особливо гостро це питання постало під час карантинних обмежень, які торкнулися абсолютно всіх сфер бізнесу, що потребує подальшого вивчення.

Отже, дослідження впливу інформаційного стресу є необхідним джерелом підвищення якості організації трудової діяльності, адже саме персонал є найважливішим ресурсом ефективного функціонування підприємства. Тому здійснюючи дослідження необхідно приділити особливу увагу психологічній підтримці персоналу, розвитку його стресостійкості та запровадження засобів попередження, подолання та профілактики можливих негативних впливів інформаційного стресу на працівників з віддаленою формою організації трудової діяльності.

Мета дослідження – здійснити теоретико-методологічний аналіз наукових підходів до інформаційного стресу та визначити психологічні особливості впливу інформаційного стресу на працівників з віддаленою формою організації трудової діяльності.

Відповідно до поставленої мети передбачено вирішення наступних завдань:

1. На основі теоретичного аналізу літератури розкрити сутність поняття інформаційного стресу у професійній діяльності.
2. Визначити специфіку професійної діяльності працівників з віддаленою формою роботи.
3. Виокремити психологічні особливості впливу інформаційного стресу на працівників з віддаленою формою організації трудової діяльності.

Об'єктом дослідження є психологічні аспекти професійної діяльності працівників з віддаленою формою організації праці.

Предметом є психологічні особливості інформаційного стресу працівників з віддаленою формою організації трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу.

Життєдіяльність людини в сучасних умовах характеризується революційним зростанням обсягів та швидкостей передачі інформації [6], яке часто називають «інформаційний вибух» (С. О. Сисоєва [19], Р. Робертсон [29] та ін.), «інформаційне перевантаження» (Е. Тоффлер [30], Б. Гросс [27], Д. Кірш [28]), «інформаційна повинь» (Ф. Фуреді [25]). Тотальна інформатизація суспільства, з одного боку, сприяє розвитку, якісному перетворенню та вдосконаленню соціальних структур і процесів, а також створює можливості для реалізації творчого потенціалу особистості, середовища та суспільства. З іншого боку, перехід до інформаційного способу життя та змін інформаційного середовища стають джерелом загроз для інформаційно-психологічної безпеки людини [6]. Дослідниками наголошується, що індивідуально або суспільна значуща інформація впливає на виникнення психоемоційного перенапруження, розвитку стресу та його наслідків у вигляді серцево-судинних захворювань, травневої, імунної систем організму, онкологічних захворювань, а також на виникнення психічних розладів, тривожних станів, депресій, дисфункцій поведінкового характеру тощо [11, 13].

Тому постала необхідність серед категорії психологічного стресу виокремити такий вид як інформаційний стрес, що пов'язаний із технічним прогресом та розвитком інформаційного суспільства. Варто підкреслити, що інформатизація суспільства суттєво трансформує практично

усі сфери життєдіяльності людини: зміна специфіки трудової, суспільно-політичної, навчальної, соціально-культурної, побутової діяльності. Інформаційне середовище як сукупність інформаційних умов існування суб'єкту за допомогою електронних засобів масової комунікації стало глобальним та практично єдиним джерелом інформації для людини, безпосередньо впливаючи на її психічну реальність та формуючи її соціальну поведінку.

Інформаційне середовище посідає дедалі важливіше місце у життєдіяльності людини, вимагаючи збільшення її адаптаційних можливостей перед інформаційними загрозами. Найбільш небезпечним джерелом загроз є істотне розширення можливостей маніпулювання свідомістю людини за рахунок формування індивідуального «віртуального інформаційного простору», а також можливостей використання технологій впливу на його психічну діяльність. Це відображено у концепції збільшення «спільного інформаційного простору» як ключову інновацію у комунікаційних технологіях сучасності, що спричинила суттєві зміни у доступності збереженого людського досвіду, в обсязі загального інформаційного простору, яким спільно користуються люди, у збільшенні легкості поширення нових ідей у всьому світі [23].

Разом з тим, спостерігається збільшення інтенсивності і напруженості професійної діяльності, яке проявляється не тільки на психологічному рівні, що веде до зростання масштабів негативних емоційних переживань і стресових реакцій, які, накопичуючись, викликають формування виражених і тривалих стресів. Стрес нерозривно пов'язаний з виробничою діяльністю. Результати досліджень Л. Джуелл, Л. Карамушки, К. Маслач для визначення впливу стресу на людину дозволили нам виявити найбільш важливі ефекти, такі як: погіршення трудових показників, збільшення аварійності, труднощі в спілкуванні з людьми, невдоволення роботою і поганим станом здоров'я [8, 14, 18].

В цілому, проблематика, пов'язана з виникненням стресових станів у різних категорій працівників, їх видами та наслідками ґрунтовно досліджувалася як зарубіжними, так і вітчизняними вченими, зокрема Дж. Брайт [1], В. О. Бодров [2], Н. Є. Водоп'янова [5], Л. М. Карамушка [18], Л. О. Кітаєв-Смик [10], Р. Лазарус [11], Г. Сельє [22] та ін.

Поняття «професійний стрес» як різноплановий феномен, який проявляється у психічних та фізичних реакціях через напружені ситуації у професійній діяльності, набуло розвитку у працях Р. Лазаруса [11], С. Фолкмана [12], Б. Голдстоуна [26], Т. Кокса [4]. Проблематика професійного стресу з погляду психології розглянута у працях Дж. Грінберга [26], Л. Леві [10], Г. Купера [24], Ю. В. Щербатих [22] тощо.

Сучасному стану розробки проблеми відповідає розгляд інформаційного стресу як стану, що формується під впливом екстремальних значень інформаційних факторів, до яких можна віднести: друковану продукцію, радіо, телебачення, рекламу, музику, комп'ютерні та інформаційні технології [2].

Більш детальний аналіз дозволив виокремити види інформаційного стресу відповідно до змісту інформаційного впливу:

1. Стрес, пов'язаний з інформаційним перевантаженням.

Вирішуючи ті чи інші завдання, людина переробляє величезні обсяги інформації, з огляду на яку приймає власні рішення. Обсяги опрацьованої інформації, її складність, необхідність постійно приймати рішення сприяють виникненню інформаційного навантаження. При перевищенні можливостей людини за її високої зацікавленості у виконанні даного завдання відбувається інформаційне перевантаження. Високі темпи виробництва та стрімкі швидкості поширення інформації вимагають від працівників високого рівня адаптивності, який через брак досвіду виходу з подібних ситуацій досить обмежений.

Надлишок інформації може викликати синдром інформаційної втоми, а інформаційні перевантаження, викликані великою кількістю інформації, що надходить, можуть привести до нервових та серцевих розладів, перенапруження, викликати ірраціональну поведінку і знизити продуктивність роботи [30].

2. Стрес, пов'язаний із взаємодією людини з інформаційними технологіями.

У процесі взаємодії з інформаційним середовищем, людина часто стикається з позаштатними ситуаціями, під час яких, втрачаючи контроль, схильна реагувати зростанням

внутрішньої напруги. Посилює цю ситуацію значне інформаційне перевантаження, викликане великою кількістю джерел інформації і неможливістю охопити хоч частково значну її частину. Сучасні цифрові технології також впливають на психіку, трансформуючи пізнавальні та мотиваційно-емоційні процеси, діяльність і спілкування людини, свідомість і міжособистісні стосунки.

3. Інформаційний стрес, пов'язаний із професійною діяльністю.

Професійна діяльність спеціаліста практично будь-якого профілю характеризується в ряді випадків виникненням екстремальних режимів роботи, спричинених відмовою техніки, помилками працівника, складними і відповідальними завданнями, зовнішніми перешкодами у роботі, зміною психічного стану спеціаліста, станом дефіциту часу і багатьма іншими факторами, які створюють напружені умови для ефективної діяльності фахівця.

Виникнення інформаційного стресу можливо на різних рівнях оперування професійно важливою інформацією і послідовно розгортається через наступні етапи: 1) сприйняття інформації; 2) усвідомлення значущості та опанування відібраної інформації; 3) інтеграція необхідної інформації у професійну діяльність. Відповідно, можна виокремити чинники (стрес-фактори) інформаційного стресу працівника: неволодіння критеріями роботи з необхідною інформацією, розмите уявлення про кінцевий результат своєї діяльності, неефективна організація праці, неузгодженість суб'єктивної і об'єктивної значущості мети діяльності, психологічна та фізична втома тощо [3].

Згідно моделі К. Купера основними джерелами стресу в трудовій діяльності виступають:

- безпосередня трудова діяльність, що включає в себе не зручний графік роботи, великі об'єми завдань, відрядження, необхідність постійного освоєння нових технологій тощо;
- нерозуміння своєї ролі в організації, рольові конфлікти, підвищена відповідальність за інших людей;
- взаєностосунки в колективі, які охоплюють утруднення при спілкуванні з колегами і керівництвом, приховані конфлікти, зниження авторитету;
- кар'єрне зростання, яке виявляється у ненадійності та безперспективності роботи, скорочення штату, досягнення найвищої кар'єрної планки або стрімке кар'єрне зростання;
- структура і соціально-психологічний клімат організації, коли здійснюються обмеження участі працівників у процесу прийняття рішень;
- дисбаланс між роботою та особистим життям через взаємовплив емоційного та фізичного навантаження на різні сфери життя, неспроможність розділення зони робочого простору та сім'ї, що частіше спостерігається у чоловіків [24].

У нашому дослідженні спрямовується увага на вивчення інформаційного стресу у контексті професійної діяльності працівників з віддаленою формою організації праці, тому вважаємо за необхідне розкрити особливості виникнення та розгортання досліджуваного феномену у контексті здійснення професійних функцій на відстані.

За своєю суттю віддалена робота являє собою форму зайнятості, коли роботодавець і найманий працівник співпрацюють дистанційно, передаючи і отримуючи завдання, результати і оплату праці за допомогою сучасних засобів зв'язку, водночас, знаходячись вдома [15].

Переваги віддаленої роботи перш за все пов'язані з економічними факторами, тому що, в першу чергу, віддалені співробітники коштують менше [17]. Додатковими перевагами виступають зниження витрат на офіс, оптимізація бізнес-процесів, а також можливості для найму талановитих співробітників не обмежувачись просторовими межами країни і, навіть, світу. Оскільки кваліфікований персонал – головна цінність будь-якої компанії, саме сучасні методи організації виробничих зв'язків дозволяють ефективно досягати поставлених цілей, з огляду на інтереси і потреби як окремих працівників, так і керівників організацій.

До специфічних особливостей професійної діяльності віддалених працівників, які можуть спричинити негативні прояви стресу, належать:

- 1) обмеження соціальної взаємодії (недостатність безпосередніх комунікацій, неформального спілкування на фоні переважання виробничих обговорень);

2) підвищені вимоги до самоорганізації діяльності (спокуса збільшувати тривалість робочого часу, непропорційність розподілу виробничих завдань, що може призвести до професійного вигорання працівників);

3) необхідність дотримання балансу між професійним та особистим простором (переважання тієї чи іншої сфери спричиняє емоційне перевантаження та виникнення стресових ситуацій);

4) складність підвищення залученості персоналу і розвитку корпоративної культури (нівелювання розуміння співробітниками концепції, цінностей і унікальних особливостей організації як один з основних мотиваційних інструментів для співробітників і, в той же час, найважливіша конкурентна перевага компанії, яка робить її привабливою в очах клієнтів);

5) звуження контрольованості робочих ситуацій (суб'єктивна оцінка та інтерпретація складних виробничих задач через недостатній, несвоєчасний зворотний зв'язок від колег, керівника, зовнішніх партнерів, обмеження дій та прийняття рішень для пошуку найкращого результату);

6) утруднення у виявленні перших симптомів стресу співробітників (необхідність постійного моніторингу змін у емоційних реакціях, зниженні мотивації, зовнішніх ознак, таких мішки під очима, втрата ваги тощо).

Інформаційний стрес як різновид психологічного стресу може бути спричинений низкою зовнішніх чинників (екстремальні впливи організаційних, соціальних, екологічних та технічних особливостей діяльності). Разом з тим, в основі інформаційного стресу лежать порушення інформаційно-когнітивних процесів регуляції діяльності, тому будь-які життєві та професійні події, що супроводжуються психічною напруженістю, можуть бути джерелом інформаційного стресу і впливати на діяльність особистості [13].

Отже, ключовим фактором виникнення інформаційного стресу виступають індивідуальні (психологічні, фізіологічні, професійні) особливості суб'єкта діяльності, коли суб'єктивно оцінюючи різноманітні події у професійній діяльності, як то складність завдання, виникнення проблемної ситуації, дефіцит часу, конфлікт тощо, сприяють розвитку психічної напруги і тривоги.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

У статті здійснено теоретичне обґрунтування необхідності вивчення психологічних особливостей інформаційного стресу працівників з дистанційною формою організації трудової діяльності.

На основі теоретичного аналізу літератури розкрито сучасний стан досліджень інформаційного стресу, який розглядають як окремий вид психологічного стресу, маючи спільні механізми розгортання та специфічні умови виникнення, а саме екстремальних значень інформаційних факторів (інформаційні перевантаження, використання інформаційних технологій, оперування професійної інформації).

Розкрито особливості виникнення та розгортання інформаційного стресу у контексті дистанційної реалізації професійних функцій працівників, до яких віднесено: обмеження соціальної взаємодії; підвищені вимоги до самоорганізації діяльності; необхідність дотримання балансу між професійним та особистим простором; складність підвищення залученості персоналу і розвитку корпоративної культури; звуження контрольованості робочих ситуацій; утруднення у виявленні перших симптомів стресу співробітників тощо.

Таким чином, констатовано, що наведені чинники віддаленої професійної діяльності, а також індивідуально-психологічні особливості працівника можуть викликати потужні емоційні переживання і, як наслідок, стресові стани особистості на робочому місці. Частота і тривалість подібних ситуацій здійснюють несприятливий вплив на суб'єкта професійної діяльності і можуть, у разі несвоєчасної корекції, спричинити вигорання та деформації особистості. У зв'язку з цим необхідно враховувати специфіку стресу в конкретній професійній групі, з метою його своєчасної корекції і профілактики деструктивних станів у працівників організацій з віддаленою формою організації праці.

Перспективним напрямком подальшого наукового дослідження психологічних особливостей інформаційного стресу полягають у розширенні репертуару персональних профілактичних засобів зниження стресових навантажень. У зв'язку з чим, актуальними є розробка програми та дослідження індивідуально-психологічних особливостей (мотиваційна, емоційно-вольова та комунікативна сфери) працівників з віддаленою формою організації діяльності.

Список використаних джерел

1. Брайт Дж., Джонс Ф. *Стресс: теории, исследования, мифы*. Санкт-Петербург: Еврзнак, 2003. 352 с.
2. Бодров В. А. *Информационный стресс: уч. пособ. для вузов*. Москва: ПЕР СЭ, 2000. 352 с.
3. Бодров В. А. Психофизиологические проблемы профессиональной надёжности человека-оператора. *Психологические проблемы профессиональной деятельности*. – Москва, 1991. С. 111–120.
4. Вірна Ж. П., Хворост Х. та ін. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості : кол. моногр.* За заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк: Вежа -Друк, 2015. 588 с.
5. Водопьянова Н. Э. *Психодиагностика стресса*. Санкт-Петербург, 2009. 336 с.
6. Горова С. В. *Особа в інформаційному суспільстві: виклики сьогодення*. Київ, 2017. 452 с.
7. Грачев Г. В., Мельник И. К. *Манипулирование личностью: Организация, способы и технологии информационно-психологического воздействия*. Издание второе, исправленное и дополненное. Москва: Алгоритм, 2002. 228 с.
8. Джуэлл Л. *Индустриально-организационная психология*. Москва, 2001. 720 с.
9. Ильин Е. П. *Психофизиология состояний человека*. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 412 с.
10. Китаев-Смык Л. А. *Психология стресса*. Москва: Наука, 1983. 368 с.
11. Лазарус Р. С. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к психологическому стрессу. *Психологические факторы на работе и охрана здоровья*. Москва.-Женева, 1989. С. 121-126.
12. Леонова А. Б., Мотовилина И. А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений. *Психологический журнал*. 2006. Т. 27. № 2. С. 79–92.
13. Магда Є. В. *Гібридна війна: вижити і перемогти*. Харків: Віват, 2015. 302 с.
14. Маслач К. М., Лейтер М. П. *Правда о выгорании: как организация становится причиной стресса и что с этим делать*. Сан-Франциско, 2000. 122 с.
15. Орлов В.Б., Бураншина Е.И. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе. *Вестник Югорского государственного университета. Югорск, 2014. № 4. С. 40-46.*
16. Петрик В. М., Ліщинська О. А., Кальниш В. В. та ін. *Соціально-правові основи інформаційної безпеки: навч. посіб.* Київ, 2006. – 263с.
17. Семко Е.С. Аутстафтинг и фрилансинг: возможности и преимущества. *Научно-методический электронный журнал Концепт*. 2016. № 1. С. 2131-2135.
18. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів та слухачів ін-тів післядипломної освіти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
19. Сисоева С. О. Проблемы современной освіти в контексте вимог ринку праці. *Професійна освіта: педагогіка і психологія. Ченстохова–Київ, 2003. Вип. 5. С. 139–146.*
20. Хворост Х. Ю. Інформаційно-психологічний вплив в розрізі безпеки здоров'я. *Наука і освіта. Луцьк: Вежа-друк, 2016. № 2-3. С. 184-191.*

21.Шлапаченко В. М. Дезінформація як спосіб інформаційно-психологічного впливу. *Методи, засоби та заходи забезпечення інформаційно-психологічної безпеки людини, суспільства, держави*. 2013. № 2(12). С. 79-86.

22.Щербатых Ю. В. *Психология стресса и методы коррекции*. Санкт Петербург: Питер, 2006. 256 с.

23.Bannon L. J. Understanding Common Information Space in CSCW. *Position paper for Workshop on Common Information Space*, Copenhagen, August 23-25, 200.

24.Cooper C. L., Cartwright S. *Mental Health and Stress in the Workplace. A Guide to Employers*. London: HMSO. 1994. 25 p.

25.Furedi F. Information Overload or a Search for Meaning? *The American Interest*. 2016. Vol. 11(4). URL : <https://www.the-american-interest.com/2015/12/17/information-overload-or-a-search-for-meaning/>

26.Goldstone B. *The general practitioner and general adaptation syndrome*. – S.afr.med.j.26. 1952.

27.Gross B. *The Managing of Organizations: The Administrative Struggle. Vols. I and II. Pp. XX, 971*. – New York: Free Press of Glencoe, 1964.

28.Kirsch, D. (2000). A few thoughts on cognitive overload. *Intellectica*. 2000, 1(30), 19–51. URL : <https://interruptions.net/literature/Kirsh-Intellectica00-30.pdf>

29.Robertson R. The twofold process of the particularization of the universal and the universalization of the particular. *Globalization: Social Theory and Global Culture, London*. – 1992, – p. 177-178.

30.Toffler A. *Future shock*. New York: Bantam Books. 1971. 430 p.

Робота виконана під науковим керівництвом доктор психологічних наук, професор
КОРОЛЬЧУК В. М.

Додаток А.2

Авторська анкета

вивчення психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на працівників з віддаленою організацією трудової діяльності

Добрий день!

Дякуємо, що погодилися взяти участь у нашому дослідженні: відповісти на декілька питань і пройти методики.

Дослідження повністю анонімне, результати носитимуть узагальнюючий характер і будуть використані виключно в наукових цілях для виявлення загальних тенденцій.

Але якщо Вам захочеться дізнатися Ваші результати, ми зможемо їх надати на запит (використовуючи Ваш нік, вказаний у анкеті) запит можете відправити на пошту sashuhis@gmail.com

Заздалегідь дякуємо за співпрацю!

1. Nickname

(Пропишіть, будь ласка, нік, аби ми могли знайти Ваші результати, якщо Вам буде цікаво їх дізнатися)

2. Вік

- 20-35 років
- 35-45 років
- 45-55 років
- Більше 55 років

3. Стать

- Жіноча
- Чоловіча

4. Країна проживання

5. Позиція

- Top менеджер
- Middle менеджер
- Down менеджер
- Спеціаліст

6. Загальний професійний стаж

- До 5 років
- Від 5 до 15 років
- Від 15 до 25
- Понад 25 років

7. Як би Ви описали інформаційний стрес

8. Оцініть рівень розвитку інформаційного стресу у Вас (1 - незначні прояви, 5 - висока вираженість)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9. Що виступає джерелом інформаційного стресу для Вас?

10. На які аспекти Вашого життя впливає інформаційний стрес?

- Фізичне здоров'я
 - Виконання робочих функцій
 - Стосунки з близькими
 - Професійний та особистісний розвиток
 - Баланс між роботою та відпочинком
 - Соціальні контакти
 - Переживання про майбутнє
 - Ваш варіант: _____
-

Додаток А.3**Опитувальник міжособистісних відносин Рукавишников (ОМО)**

Інструкція. Опитувальник призначений для оцінки типових способів вашого ставлення до людей.

Тут немає правильних і неправильних варіантів, правильною є кожна правдива відповідь.

Іноді люди прагнуть відповідати на питання так, як, на їхню думку, вони повинні були б поводитися. Однак в цьому випадку нас цікавить, як ви поведетеся в дійсності.

Деякі питання дуже схожі один на одного. Але все-таки вони мають на увазі різні речі. Відповідайте, будь ласка, на кожне питання окремо, без дивлячись на інші питання. Час відповіді на питання не обмежений, але не зупиняйтеся занадто довго над ними.

Для кожного твердження виберіть відповідь, яка найбільш Вам підходить:

- 1) Зазвичай
 - 2) Часто
 - 3) Іноді
 - 4) З нагоди
 - 5) Рідко
 - 6) Ніколи
-
1. Прагну бути разом з усіма
 2. Надаю іншим вирішувати питання про те, що необхідно буде зробити.
 3. Стаю членом різних груп.
 4. Прагну мати близькі стосунки з іншими членами груп.
 5. Коли трапляється нагода, я схильний стати членом цікавих організацій.
 6. Допускаю, щоб інші впливали на мою діяльність.

7. Прагну влитися в неформальне суспільне життя.
8. Прагну мати близькі й душевні стосунки з іншими.
9. Прагну задіяти інших у свої плани.
10. Дозволяю іншим судити про те, що я роблю.
11. Намагаюся бути серед людей.
12. Прагну встановлювати з іншими близькі й душевні стосунки.
13. Маю схильність приєднуватися до решти щоразу, коли робиться щось спільне.
14. Легко підпорядковуюсь іншим.
15. Намагаюся уникати самотності.
16. Прагну брати участь у спільних заходах.

Для кожного твердження виберіть відповідь, яка найбільш Вам підходить:

- 1) Багатьом
 - 2) Деяким людям
 - 3) Кільком людям
 - 4) Одному двом людям
 - 5) Нікому
17. Прагну ставитися до інших по-дружньому.
 18. Надаю іншим вирішувати питання про те, що необхідно буде зробити.
 19. Моє особисте ставлення до оточуючих - холодне і байдуже.
 20. Надаю іншим керували ходом події.
 21. Прагну мати близькі стосунки з іншими.
 22. Допускаю, щоб інші впливали на мою діяльність.
 23. Прагну мати близькі й душевні стосунки з іншими.
 24. Дозволяю іншим судити про те, що я роблю.
 25. З іншими поводжуся холодно й байдуже.
 26. Легко підпорядковуюсь іншим.
 27. Прагну мати близькі й душевні стосунки з іншими.

28. Люблю, коли інші запрошують мене брати участь у чому-небудь.
29. Мені подобається, коли інші люди ставляться до мене безпосередньо й сердечно.
30. Прагну здійснювати сильний вплив на діяльність інших.
31. Мені подобається, коли інші запрошують мене брати участь у своїй діяльності.
32. Мені подобається, коли інші ставляться до мене безпосередньо.
33. У товаристві інших прагну керувати ходом подій.
34. Мені подобається, коли інші підключають мене до своєї діяльності.
35. Я люблю, коли інші поводяться зі мною холодно і стримано.
36. Прагну, щоб інші чинили так, як я хочу.
37. Мені подобається, коли інші запрошують мене взяти участь в їх дебатах (дискусіях).
38. Я люблю, коли інші ставляться до мене по-дружньому.
39. Мені подобається, коли інші запрошують мене взяти участь у їхній діяльності.
40. Мені подобається, коли оточуючі ставляться до мене стримано.

Для кожного твердження виберіть відповідь, яка найбільш Вам підходить:

- 1) Зазвичай
 - 2) Часто
 - 3) Іноді
 - 4) З нагоди
 - 5) Рідко
 - 6) Ніколи
41. У товаристві намагаюся відігравати провідну роль.
 42. Мені подобається, коли інші запрошують мене брати участь у чому-небудь.
 43. Мені подобається, коли інші ставляться до мене безпосередньо.

44. Прагну, щоб інші робили те, що я хочу.
45. Мені подобається, коли інші запрошують мене брати участь у своїй діяльності.
46. Мені подобається, коли інші ставляться до мене холодно і стримано.
47. Прагну сильно впливати на діяльність інших.
48. Мені подобається, коли інші підключають мене до своєї діяльності.
49. Мені подобається, коли інші люди ставляться до мене безпосередньо й сердечно.
50. У товаристві намагаюся керувати ходом подій.
51. Мені подобається, коли інші запрошують взяти участь у їхній діяльності.
52. Мені подобається, коли до мене ставляться стримано.
53. Намагаюся, щоб інші робили те, що я хочу.
54. У товаристві керую ходом подій.

Додаток А.4**Опитувальник терплячості**

Інструкція: Дайте відповідь, чи згодні Ви з запропонованими Вам твердженнями. Якщо згодні, то біля твердження поставте «+», якщо не згодні, то знак «-».

Текст опитувальника

1. Якщо я втомлююся при виконанні важкої роботи, то відразу кидаю її.
2. У мене не вистачає терплячості дочитати до кінця нецікаву розповідь.
3. Я дуже не люблю стояти у довгих чергах і часто йду з них, не достоявши до кінця.
4. Я можу довго терпіти біль, наприклад, коли болить зуб.
5. Зазвичай я можу довго переносити спрагу.
6. Я б не витримав довгого голодування, наприклад, щоб схуднути, вилікуватися від хвороби.
7. Коли на уроці фізкультури я втомлююсь, то швидко перестаю виконувати вправи.
8. Я рідко кидаю набридливу роботу, не доводячи її до кінця.
9. Зазвичай мені важко змусити себе працювати через силу.
10. Я не кидаю роботу на півшляху, не дивлячись на втому.
11. Мені подобається така фізична робота, в якій я повинен пересилити себе, щоб виконати завдання.
12. Я з впевненістю можу сказати, що я терплячий.
13. Не дивлячись на втому, я намагаюся з усіх сил підтримувати високий темп, коли біжу.
14. Мене дратує, коли на зупинці доводиться довго чекати транспорт, навіть, коли я не поспішаю.
15. Я нетерплячий до болю.

16. Я не хочу вважати себе мало вольовим, тому кожного разу намагаюся довести тяжку фізичну роботу до кінця.
17. Я дію за принципом: «Взявся до справи, не кажи, що їв мало».
18. Я не вважаю, що «терплячість та праця все здолають»; працювати потрібно з розумом, а не перевтомлюватись.

Додаток А.5**Мотивація успіху і боязнь невдачі (опитувальник Реана)**

Інструкція: Відповідаючи на нижчеприведені питання, необхідно вибрати відповідь «та» чи ні». Якщо вам важко з відповіддю, то пригадаєте, що «та» об'єднує як явне «так», так і «скоріше так, чим немає». То ж відноситься і до відповіді «ні»: він об'єднує явне «ні» і «скоріше немає, чим так».

Відповідати на питання слід швидко, не замислюючись надовго. Відповідь, яка перший приходить в голову, як правило, є і найбільш точною.

Текст опитувальника

1. Включаючись в роботу, як правило, оптимістично сподіваюся на успіх.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. При виконанні відповідальних завдань прагну по можливості знайти причини відмови від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або занижені легкі завдання, або нереалістично високі по труднощі.
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні достатньо важких завдань, в умовах обмеження часу, результативність діяльності погіршується.
10. Схильний проявляти наполегливість в досягненні мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то, скоріше, з розумом, а не відчайдушно.

13. Не дуже наполегливий в досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні по труднощі або злегка завищені, але досяжні цілі, чим нереально високі.
15. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання його привабливість, як правило, знижується.
16. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.
18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності поліпшується, навіть якщо завдання достатнє важке.
19. У разі невдачі при виконанні чого-небудь від поставленої мети, як правило, не відмовляюся.
20. Якщо завдання вибрав собі сам, то у разі невдачі його привабливість ще більш зростає.

Додаток А.6

Методика «Професійний стрес» К. Ваймана

Інструкція: Проти кожного питання поставте цифру, що найкраще відображає Вашу відповідь:

- 1 – ніколи
- 2 – рідко
- 3 – іноді
- 4 – часто
- 5 – практично завжди

1. Як часто Вам здається, що Вам не вистачає повноважень, щоб справитися зі своїми обов'язками?
2. Як часто у Вас виникає неприємне почуття з приводу своїх службових обов'язків?
3. Як часто трапляється, що Ви не знаєте про можливості свого просування по роботі?
4. Як часто Ви відчуваєте, що занадто перевантажені і не можете упоратися з роботою за робочий день?
5. Як часто Вам здається, що Ви не зможете задовольнити суперечливі вимоги різних людей з Вашого оточення?
6. Як часто Вам здається, що Вам не вистачає кваліфікації для виконання своєї роботи?
7. Як часто Ви не знаєте, що думає про Вас Ваш начальник і як він оцінює Вашу роботу?
8. Як часто Ви потрапляєте в ситуацію, коли не можете одержати потрібну інформацію для роботи?
9. Як часто Ви турбуєтеся про рішення, що впливають на життя інших знайомих Вам людей?

10. Як часто Ви почуваєте, що не подобається своїм колегам по роботі чи Вас не сприймають у колективі?
11. Як часто Ви не можете вплинути на рішення і дії начальника, спрямовані на Вас?
12. Як часто Ви не знаєте, чого очікують від Вас колеги?
13. Як часто Вам здається, що кількість роботи, яку Вам необхідно зробити, вплине на якість її виконання?
14. Як часто Вам здається, що Вам доводиться робити те, що суперечить Вашим судженням?
15. Як часто Вам здається, що робота негативно позначається на Вашому сімейному житті?

ДОДАТОК Б
РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ
ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА
ПРАЦІВНИКІВ

Додаток Б.1

Гендерно-вікові та організаційно професійні характеристики вибірки

Frequencies

Statistics

групи досліджуваних

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		1,56
Std. Deviation		,502
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

групи досліджуваних

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	дистанційна робота	23	44,2	44,2	44,2
	віддалена робота	29	55,8	55,8	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Statistics

стать

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		1,62
Std. Deviation		,491
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

стать

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	чоловіча	20	38,5	38,5	38,5
	жіноча	32	61,5	61,5	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Statistics

посада

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		1,25
Std. Deviation		,437
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	1,75

посада

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid працівник	39	75,0	75,0	75,0
керівник	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Statistics

бік		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		1,88
Std. Deviation		1,041
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	3,00

бік

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-35 років	27	51,9	51,9	51,9
35-45 років	8	15,4	15,4	67,3
45-55 років	13	25,0	25,0	92,3
старші 55 років	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Statistics

бік		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		1,88
Std. Deviation		1,041
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	3,00

бік

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-35 років	27	51,9	51,9	51,9
35-45 років	8	15,4	15,4	67,3
45-55 років	13	25,0	25,0	92,3
старші 55 років	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Statistics

країна проживання		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		1,10
Std. Deviation		,298
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	1,00

країна проживання

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Україна	47	90,4	90,4	90,4
закордон	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Statistics

посада

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		3,31
Std. Deviation		,981
Percentiles	25	2,25
	50	4,00
	75	4,00

посада

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Top менеджер	3	5,8	5,8	5,8
Middle менеджер	10	19,2	19,2	25,0
Down менеджер	7	13,5	13,5	38,5
спеціаліст	32	61,5	61,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Додаток Б.2

Аналіз результатів комунікативної сфери особистості працівників організацій з віддаленою формою праці

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
групи досліджуваних	1	дистанційна робота	23
	2	віддалена робота	29
стать	1	чоловіча	20
	2	жіноча	32

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: le

F	df1	df2	Sig.
,553	3	48	,649

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+стать+група * стать

Tests of Between-Subjects Effects

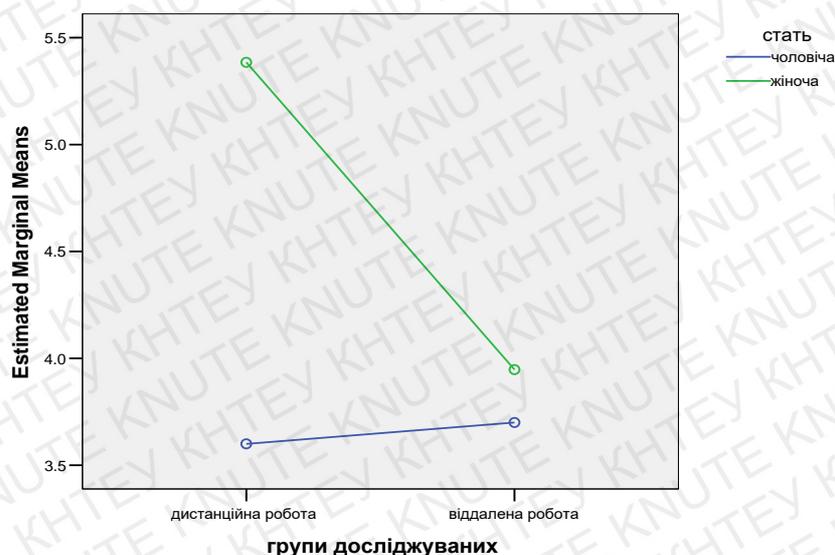
Dependent Variable: le

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	25,553 ^a	3	8,518	3,231	,030
Intercept	839,384	1	839,384	318,440	,000
група	5,426	1	5,426	2,059	,158
стать	12,529	1	12,529	4,753	,034
група * стать	7,171	1	7,171	2,720	,106
Error	126,524	48	2,636		
Total	1066,000	52			
Corrected Total	152,077	51			

a. R Squared = ,168 (Adjusted R Squared = ,116)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of le



Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
групи досліджуваних	1	дистанційна робота	23
	2	віддалена робота	29
стать	1	чоловіча	20
	2	жіноча	32

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Ae

F	df1	df2	Sig.
1,864	3	48	,148

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+стать+група * стать

Tests of Between-Subjects Effects

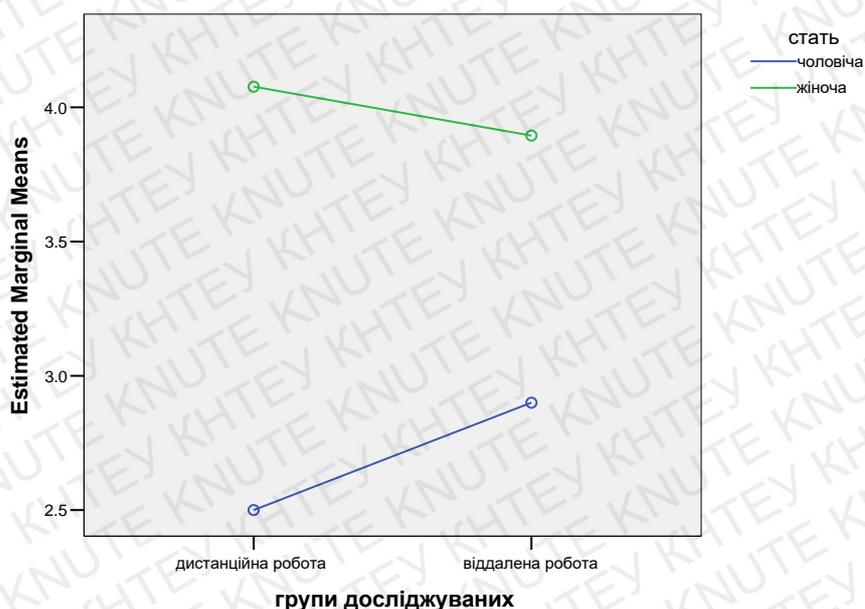
Dependent Variable: Ae

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	20,868 ^a	3	6,956	2,383	,081
Intercept	542,554	1	542,554	185,869	,000
група	,144	1	,144	,049	,825
стать	20,068	1	20,068	6,875	,012
група * стать	1,028	1	1,028	,352	,556
Error	140,113	48	2,919		
Total	791,000	52			
Corrected Total	160,981	51			

a. R Squared = ,130 (Adjusted R Squared = ,075)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of Ae



Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

групи досліджуваних	Value Label	N
1	дистанційна робота	23
	віддалена робота	29
стать	1	20
	2	32

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Aw

F	df1	df2	Sig.
2,679	3	48	,057

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+стать+група * стать

Tests of Between-Subjects Effects

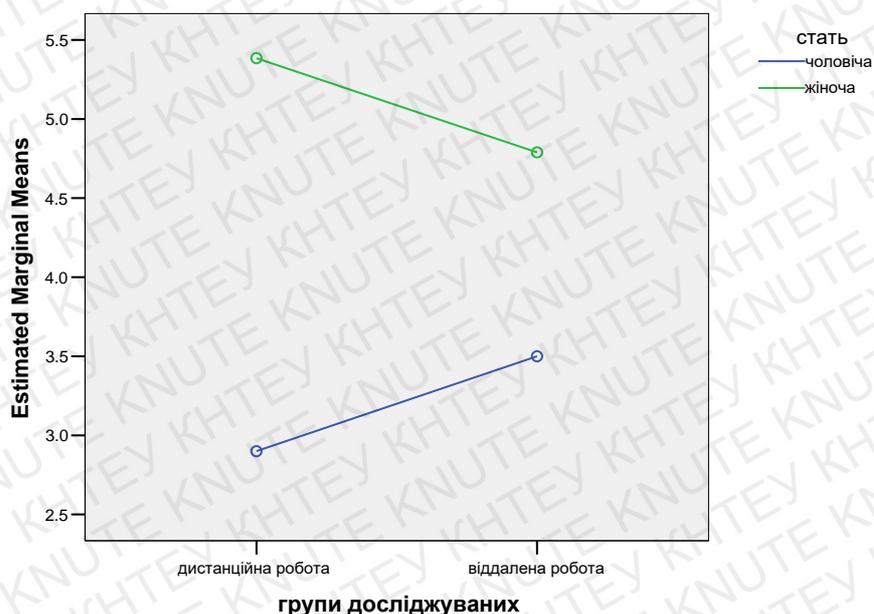
Dependent Variable: Aw

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	45,807 ^a	3	15,269	3,033	,038
Intercept	833,550	1	833,550	165,582	,000
група	7,16E-005	1	7,16E-005	,000	,997
стать	43,221	1	43,221	8,586	,005
група * стать	4,334	1	4,334	,861	,358
Error	241,635	48	5,034		
Total	1261,000	52			
Corrected Total	287,442	51			

a. R Squared = ,159 (Adjusted R Squared = ,107)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of Aw



Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

групи досліджуваних	Value Label	N
1	дистанційна робота	23
2	віддалена робота	29
посада	1 працівник	39
2	керівник	13

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Ce

F	df1	df2	Sig.
,848	3	48	,474

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+посада1+група * посада1

Tests of Between-Subjects Effects

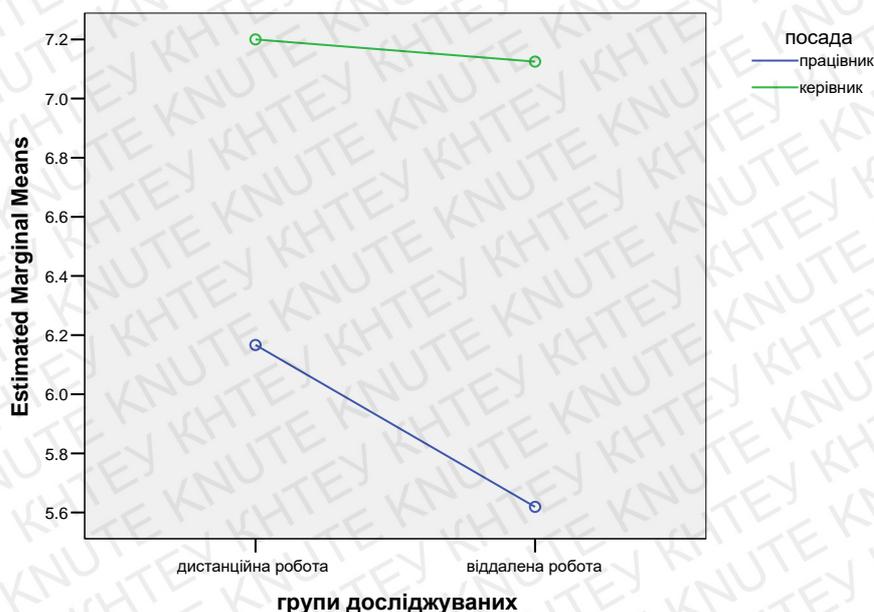
Dependent Variable: Ce

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	18,950 ^a	3	6,317	,804	,498
Intercept	1592,270	1	1592,270	202,661	,000
група	,905	1	,905	,115	,736
посада1	15,059	1	15,059	1,917	,173
група * посада1	,522	1	,522	,066	,798
Error	377,127	48	7,857		
Total	2390,000	52			
Corrected Total	396,077	51			

a. R Squared = ,048 (Adjusted R Squared = -,012)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of Ce



Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

групи досліджуваних	Value Label	N
групи досліджуваних	1 дистанційна робота	23
	2 віддалена робота	29
посада	1 працівник	39
	2 керівник	13

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Cw

F	df1	df2	Sig.
1,165	3	48	,333

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+посада1+група * посада1

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Cw

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	54,980 ^a	3	18,327	4,912	,005
Intercept	491,253	1	491,253	131,661	,000
група	30,135	1	30,135	8,076	,007
посада1	32,028	1	32,028	8,584	,005
група * посада1	6,038	1	6,038	1,618	,209
Error	179,097	48	3,731		
Total	1148,000	52			
Corrected Total	234,077	51			

a. R Squared = ,235 (Adjusted R Squared = ,187)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of Cw



Додаток Б.3

Аналіз результатів емоційно-вольової сфери особистості працівників організацій з віддаленою формою праці

Frequencies

Statistics

Терп		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		22,6346

Терп

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15,00	2	3,8	3,8	3,8
16,00	2	3,8	3,8	7,7
17,00	1	1,9	1,9	9,6
18,00	1	1,9	1,9	11,5
19,00	5	9,6	9,6	21,2
20,00	4	7,7	7,7	28,8
21,00	4	7,7	7,7	36,5
22,00	6	11,5	11,5	48,1
23,00	2	3,8	3,8	51,9
24,00	6	11,5	11,5	63,5
25,00	7	13,5	13,5	76,9
26,00	7	13,5	13,5	90,4
27,00	1	1,9	1,9	92,3
28,00	3	5,8	5,8	98,1
31,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
групи досліджуваних	1 дистанційна робота	23
	2 віддалена робота	29
стать	1 чоловіча	20
	2 жіноча	32

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Терп

F	df1	df2	Sig.
2,891	3	48	,045

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+стать+група * сть

Tests of Between-Subjects Effects

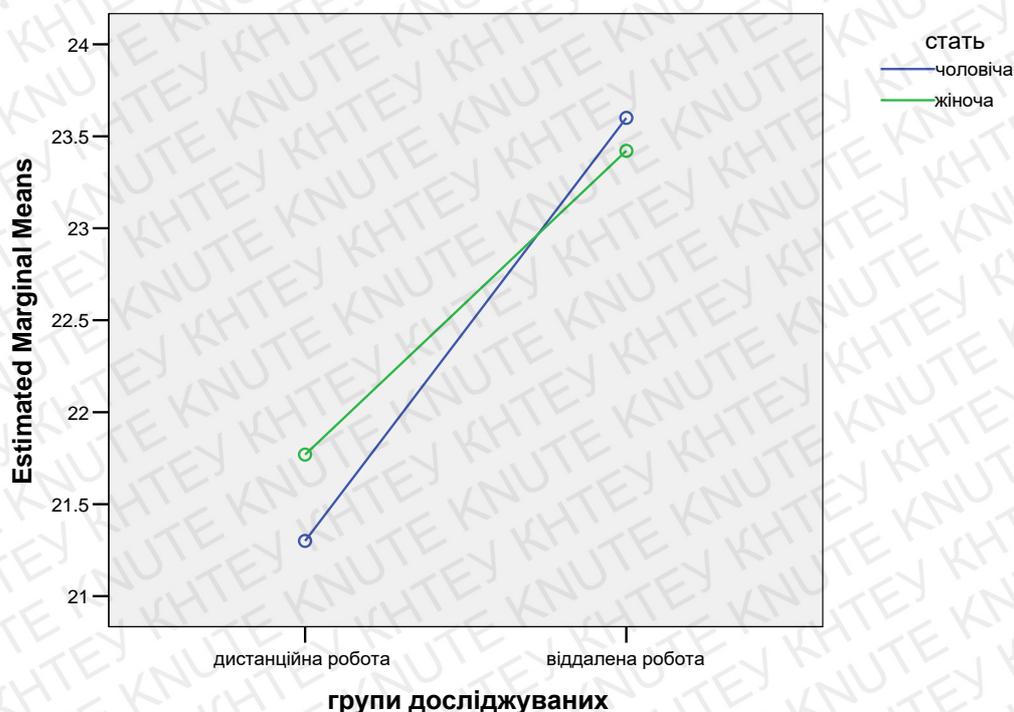
Dependent Variable: Tepn

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	48,618 ^a	3	16,206	1,252	,301
Intercept	24627,961	1	24627,961	1902,265	,000
група	47,388	1	47,388	3,660	,062
стать	,256	1	,256	,020	,889
група * стать	1,275	1	1,275	,098	,755
Error	621,439	48	12,947		
Total	27311,000	52			
Corrected Total	670,058	51			

a. R Squared = ,073 (Adjusted R Squared = ,015)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of Tepn



Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
групи досліджуваних	1	дистанційна робота	23
	2	віддалена робота	29
загальний професійний стаж	1	до 5 років	13
	2	від 5 до 15 років	16
	3	від 15 до 25 років	8
	4	понад 25 років	15

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Тєрп

F	df1	df2	Sig.
1,650	7	44	,147

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+стаж+група * стаж

Tests of Between-Subjects Effects

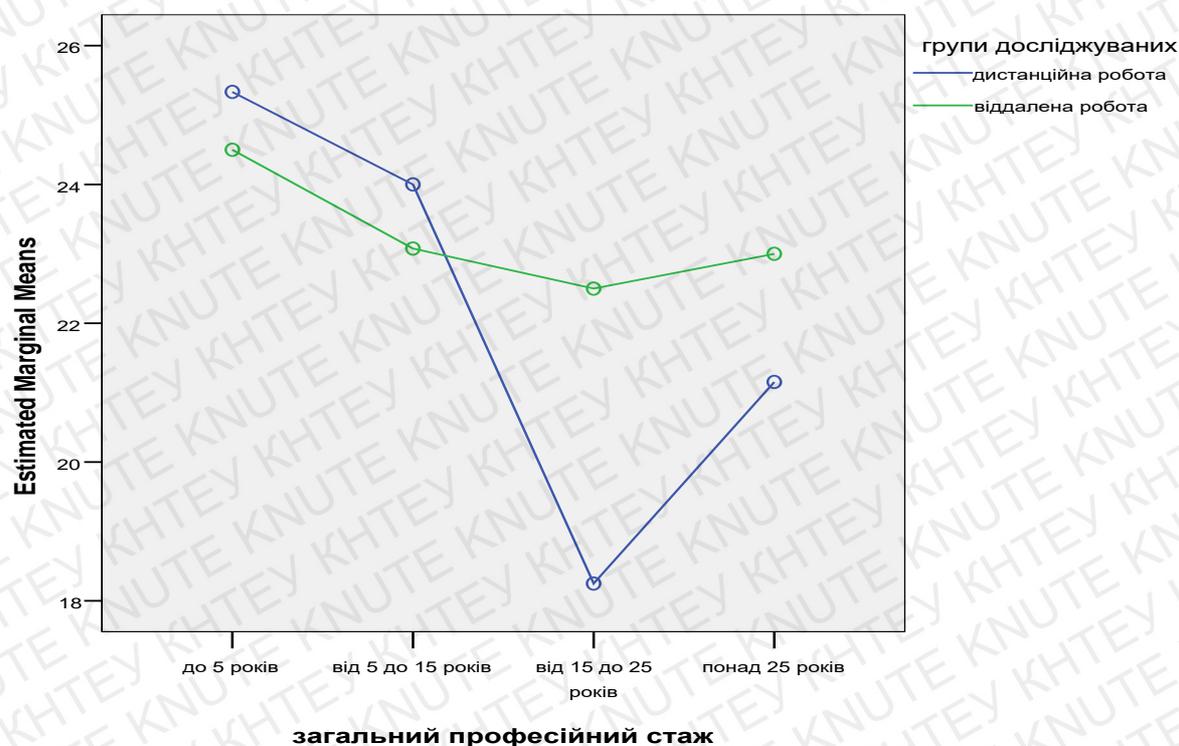
Dependent Variable: Тєрп

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	170,526 ^a	7	24,361	2,146	,058
Intercept	17212,261	1	17212,261	1516,098	,000
група	9,806	1	9,806	,864	,358
стаж	97,184	3	32,395	2,853	,048
група * стаж	39,030	3	13,010	1,146	,341
Error	499,532	44	11,353		
Total	27311,000	52			
Corrected Total	670,058	51			

a. R Squared = ,254 (Adjusted R Squared = ,136)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of Тєрп



Додаток Б.4

Аналіз результатів мотиваційної сфери особистості працівників організацій з віддаленою формою праці

Frequencies

Statistics

мотивація успіху і страх невдачі

N	Valid	52
	Missing	0

мотивація успіху і страх невдачі

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1,9	1,9	1,9
	20	1,9	1,9	3,8
	21	5,8	5,8	9,6
	22	11,5	11,5	21,2
	23	11,5	11,5	32,7
	24	9,6	9,6	42,3
	25	9,6	9,6	51,9
	26	17,3	17,3	69,2
	27	17,3	17,3	86,5
	28	7,7	7,7	94,2
	29	3,8	3,8	98,1
	31	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
групи досліджуваних	1 дистанційна робота	23
	2 віддалена робота	29
стать	1 чоловіча	20
	2 жіноча	32

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: мотивація успіху і страх невдачі

F	df1	df2	Sig.
1,305	3	48	,284

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+стать+група * стать

Tests of Between-Subjects Effects

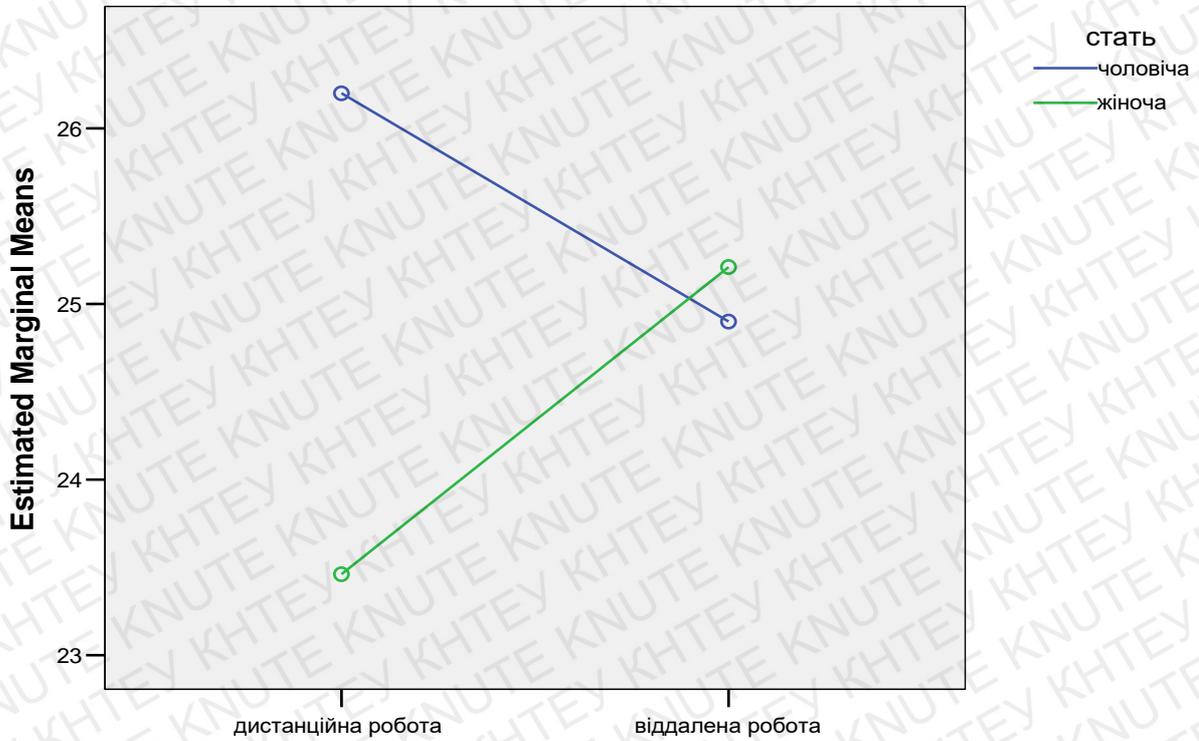
Dependent Variable: мотивація успіху і страх невдачі

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	45,631 ^a	3	15,210	2,476	,073
Intercept	30205,809	1	30205,809	4916,699	,000
група	,612	1	,612	,100	,754
стать	17,887	1	17,887	2,912	,094
група * стать	28,209	1	28,209	4,592	,037
Error	294,889	48	6,144		
Total	32591,000	52			
Corrected Total	340,519	51			

a. R Squared = ,134 (Adjusted R Squared = ,080)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of мотивація успіху і страх невдачі



групи досліджуваних

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

групи досліджуваних	Value Label	N
1	дистанційна робота	23
	віддалена робота	29
посада	працівник	39
	керівник	13

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: мотивація успіху і страх невдачі

F	df1	df2	Sig.
1,954	3	48	,134

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+посада1+група * посада1

Tests of Between-Subjects Effects

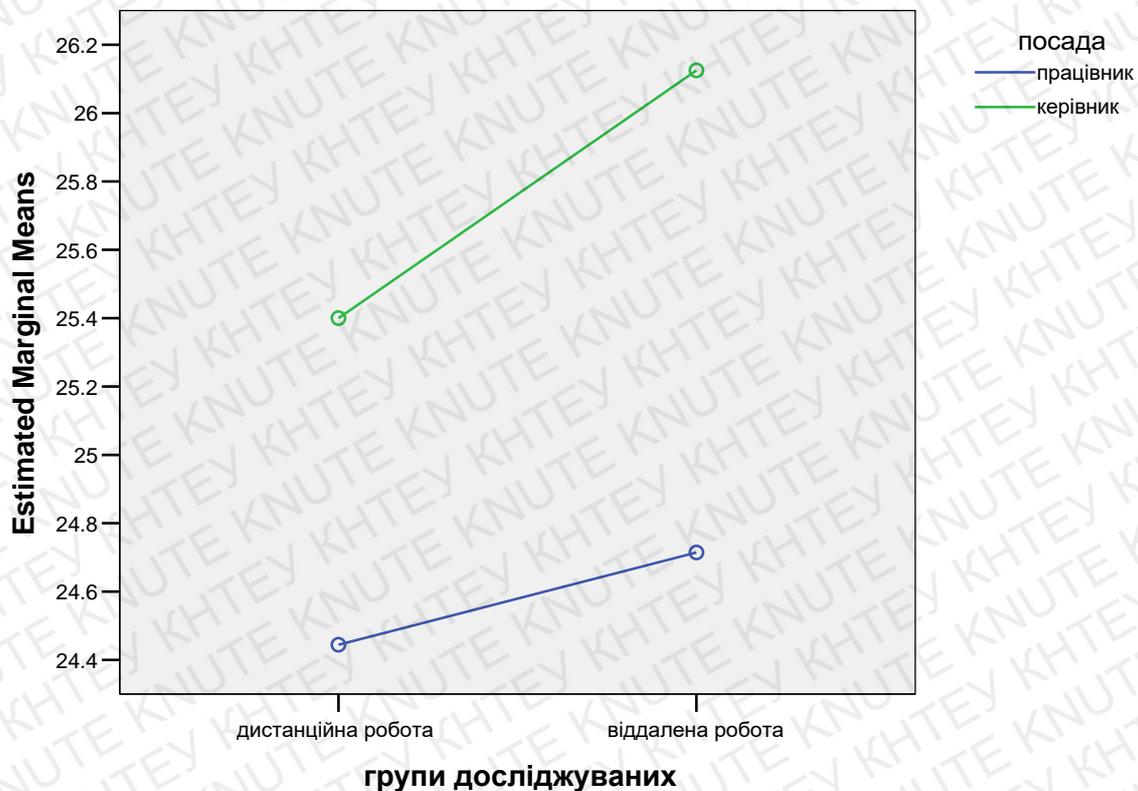
Dependent Variable: мотивація успіху і страх невдачі

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	17,714 ^a	3	5,905	,878	,459
Intercept	23675,420	1	23675,420	3520,452	,000
група	2,311	1	2,311	,344	,560
посада1	13,077	1	13,077	1,945	,170
група * посада1	,484	1	,484	,072	,790
Error	322,805	48	6,725		
Total	32591,000	52			
Corrected Total	340,519	51			

a. R Squared = ,052 (Adjusted R Squared = -,007)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of мотивація успіху і страх невдачі



Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
групи досліджуваних	1 дистанційна робота	23
	2 віддалена робота	29
загальний професійний стаж	1 до 5 років	13
	2 від 5 до 15 років	16
	3 від 15 до 25 років	8
	4 понад 25 років	15

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: мотивація успіху і страх невдачі

F	df1	df2	Sig.
,487	7	44	,839

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+група+стаж+група * стаж

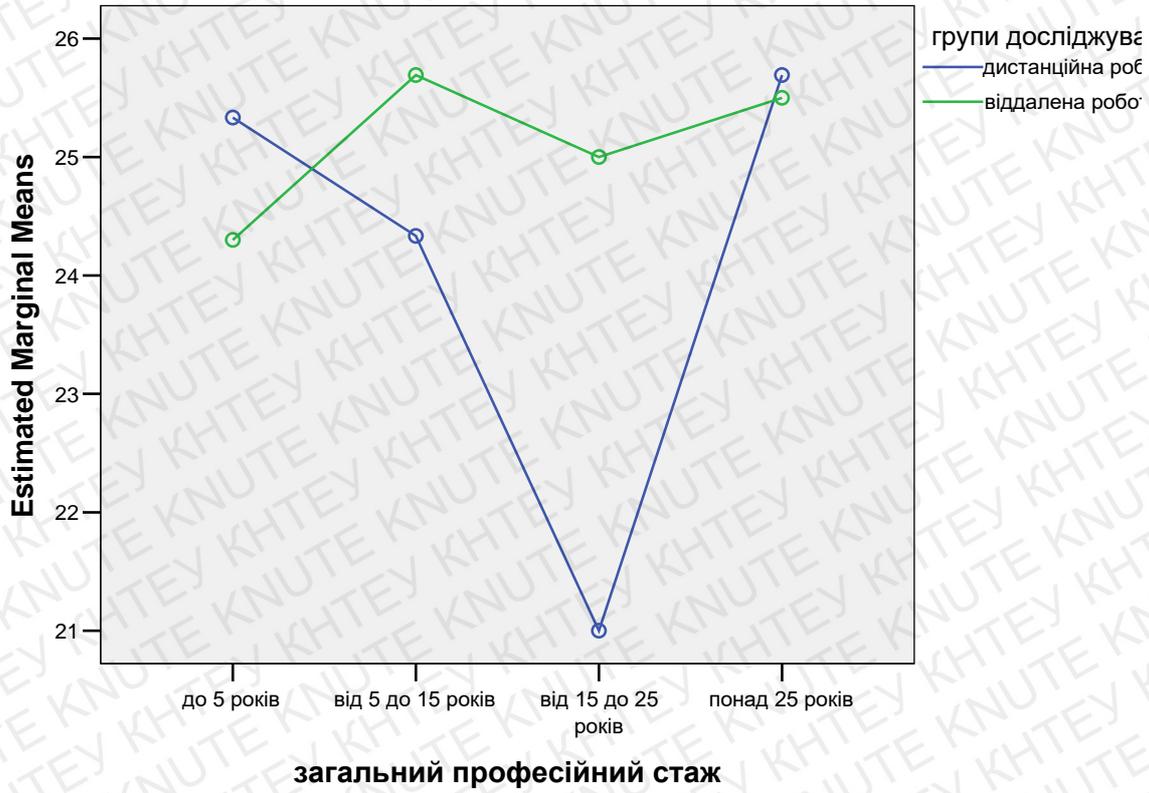
Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: мотивація успіху і страх невдачі

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	83,047 ^a	7	11,864	2,027	,073
Intercept	20177,125	1	20177,125	3448,119	,000
група	8,896	1	8,896	1,520	,224
стаж	29,455	3	9,818	1,678	,186
група * стаж	30,318	3	10,106	1,727	,175
Error	257,472	44	5,852		
Total	32591,000	52			
Corrected Total	340,519	51			

a. R Squared = ,244 (Adjusted R Squared = ,124)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of мотивація успіху і страх невдачі

Додаток Б.5

Аналіз результатів особливостей інформаційного стресу у професійній діяльності працівників організацій з віддаленою формою праці

Frequencies

Statistics

рівні професійного стресу

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		2,02
Std. Deviation		,542

рівні професійного стресу

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid низький	7	13,5	13,5	13,5
середній, оптимальний	37	71,2	71,2	84,6
високий	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
групи досліджуваних * рівні професійного стресу	52	100,0%	0	,0%	52	100,0%

групи досліджуваних * рівні професійного стресу Crosstabulation

% within групи досліджуваних

		рівні професійного стресу			Total
		низький	середній, оптимальний	високий	
групи досліджуваних	дистанційна робота	4,3%	78,3%	17,4%	100,0%
	віддалена робота	20,7%	65,5%	13,8%	100,0%
Total		13,5%	71,2%	15,4%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,945 ^a	2	,229
Likelihood Ratio	3,296	2	,192
Linear-by-Linear Association	1,736	1	,188
N of Valid Cases	52		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,10.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig. ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,185	,127	-1,327	,190 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,183	,129	-1,317	,194 ^c
N of Valid Cases		52			

- Not assuming the null hypothesis.
- Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- Based on normal approximation.

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
групи досліджуваних	1	дистанційна робота	23
	2	віддалена робота	29
стать	1	чоловіча	20
	2	жіноча	32

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: рівень професійного стресу

F	df1	df2	Sig.
,255	3	48	,857

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

- Design: Intercept+група+стать+група * стать

Tests of Between-Subjects Effects

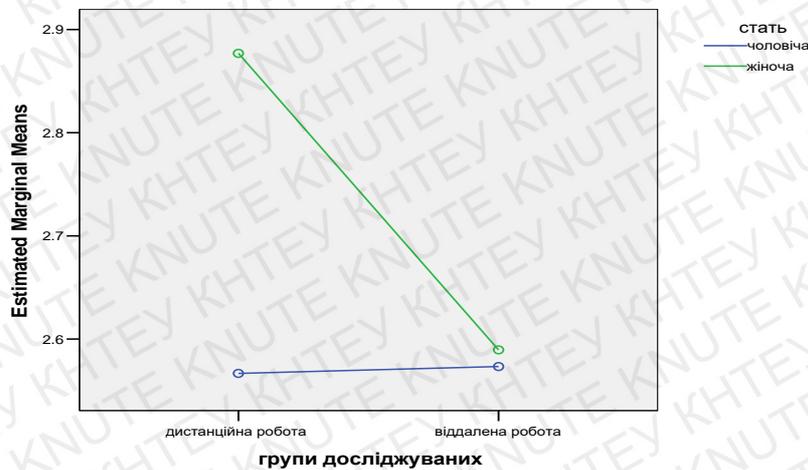
Dependent Variable: рівень професійного стресу

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,866 ^a	3	,289	1,305	,284
Intercept	341,357	1	341,357	1541,810	,000
група	,239	1	,239	1,081	,304
стать	,323	1	,323	1,460	,233
група * стать	,262	1	,262	1,186	,282
Error	10,627	48	,221		
Total	377,724	52			
Corrected Total	11,494	51			

a. R Squared = ,075 (Adjusted R Squared = ,018)

Profile Plots

Estimated Marginal Means of рівень професійного стресу



Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
групи досліджуваних * рівні професійного стресу * стать	52	100,0 %	0	,0%	52	100,0 %

групи досліджуваних * рівні професійного стресу * стать Crosstabulation

% within групи досліджуваних

стать	групи досліджуваних	дистанційна робота	рівні професійного стресу			Total
			низький	середній, оптимальний	високий	
чоловіча	групи досліджуваних	дистанційна робота	10,0%	80,0%	10,0%	100,0%
		віддалена робота	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
Total			15,0%	70,0%	15,0%	100,0%
жіноча	групи досліджуваних	дистанційна робота	21,1%	76,9%	23,1%	100,0%
		віддалена робота	21,1%	68,4%	10,5%	100,0%
Total			12,5%	71,9%	15,6%	100,0%

Chi-Square Tests

стать		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
чоловіча	Pearson Chi-Square	,952 ^a	2	,621
	Likelihood Ratio	,966	2	,617
	Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000
	N of Valid Cases	20		
жіноча	Pearson Chi-Square	3,593 ^b	2	,166
	Likelihood Ratio	5,007	2	,082
	Linear-by-Linear Association	3,013	1	,083
	N of Valid Cases	32		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,50.

b. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,63.

Symmetric Measures

стать			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. ^b	Approx. Sig.
чоловіча	Interval by Interval	Pearson's R	,000	,224	,000	1,000 ^c
	Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	,000	,228	,000	1,000 ^c
	N of Valid Cases		20			
жіноча	Interval by Interval	Pearson's R	-,312	,139	-1,797	,082 ^c
	Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,310	,142	-1,785	,084 ^c
	N of Valid Cases		32			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
групи досліджуваних * рівні професійного стресу * посада	52	100,0%	0	,0%	52	100,0%

групи досліджуваних * рівні професійного стресу * посада Crosstabulation

% within групи досліджуваних

			рівні професійного стресу			Total
			низький	середній, оптимальний	високий	
посада	групи досліджуваних	дистанційна робота	5,6%	77,8%	16,7%	100,0%
		віддалена робота	28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
		Total	17,9%	66,7%	15,4%	100,0%
керівник	групи досліджуваних	дистанційна робота		80,0%	20,0%	100,0%
		віддалена робота		87,5%	12,5%	100,0%
		Total		84,6%	15,4%	100,0%

Chi-Square Tests

посада		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
працівник	Pearson Chi-Square	3,515 ^b	2	,172		
	Likelihood Ratio	3,885	2	,143		
	Linear-by-Linear Association	1,831	1	,176		
	N of Valid Cases	39				
керівник	Pearson Chi-Square	,133 ^c	1	,715		
	Continuity Correction ^a	,000	1	1,000		
	Likelihood Ratio	,130	1	,718		
	Fisher's Exact Test				1,000	,641
	Linear-by-Linear Association	,123	1	,726		
	N of Valid Cases	13				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,77.

c. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,77.

Symmetric Measures

посада			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
працівник	Interval by Interval	Pearson's R	-,220	,147	-1,369	,179 ^c
	Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,222	,150	-1,385	,174 ^c
	N of Valid Cases		39			
керівник	Interval by Interval	Pearson's R	-,101	,285	-,337	,742 ^c
	Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,101	,285	-,337	,742 ^c
	N of Valid Cases		13			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Frequencies

Statistics

розуміння IC

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		2,44

розуміння IC

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid абстрактна, поверхнева відповідь	10	19,2	19,2	19,2
зосередження на одному аспекті IC	18	34,6	34,6	53,8
відповідь стисла, відображає основні аспекти	15	28,8	28,8	82,7
розгорнута відповідь, ґрунтовне розуміння	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	джерела IC - ЗМІ (новини, Інтернет, офіційні джерела), соцмережі	джерела IC - робота, професійна діяльність	джерела IC - характеристики інформаційних потоків	джерела IC - міжособистіс на взаємодія
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		,52	,46	,29

Frequency Table

джерела ІС - ЗМІ (новини, Інтернет, офіційні джерела), соцмережі

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid не обрав	25	48,1	48,1	48,1
так	27	51,9	51,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

джерела ІС - робота, професійна діяльність

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid не обрав	28	53,8	53,8	53,8
так	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

джерела ІС - характеристики інформаційних потоків

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid не обрав	37	71,2	71,2	71,2
так	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

джерела ІС - міжособистісна взаємодія

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid не обрав	46	88,5	88,5	88,5
так	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	