

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

STUDY OF THE RELATIONSHIP OF THE DISTANCE WORK FORMAT WITH THE PARAMETERS OF THE PERSONAL PSYCHOLOGICAL HEALTH

Стаття присвячена комплексному дослідженню проблеми впливу дистанційного формату роботи на психологічне здоров'я особистості в сучасних умовах цифровізації та соціальних трансформацій. Встановлено, що масовий перехід до дистанційного формату праці внаслідок війни та глобальних змін у структурі зайнятості призвів до появи нових викликів для психоемоційного стану працівників. Зокрема, підкреслюється подвійна роль дистанційної роботи як ресурсу розвитку автономності, саморегуляції та гнучкості мислення, але водночас дистанційний формат роботи є чинником підвищення рівня тривожності, емоційного виснаження та соціальної ізоляції. У роботі представлено результати емпіричного дослідження, проведеного серед працівників різних професій, які мають досвід дистанційної роботи понад один рік. Виявлено, що більшість респондентів демонструє високий або середній рівень психологічного здоров'я, однак майже п'ята частина опитаних має ознаки емоційного виснаження, тривожності та дефіциту соціальної підтримки. Встановлено, що тривала робота в дистанційному форматі без належної психологічної підтримки може в перспективі призводити до формування синдрому емоційного вигорання. Визначено, що основними ризиками онлайн-зайнятості є інформаційне перевантаження, розмиття меж між особистим і професійним життям, втрата почуття командної взаємодії. Водночас підкреслюється значення внутрішніх ресурсів особистості, таких як емоційна компетентність, саморегуляція, усвідомленість і духовно-смысловий розвиток, які допомагають зберегти психічну стійкість у цифровому середовищі. У статті обґрунтовано необхідність створення системи підтримки психологічного здоров'я фахівців, що включає індивідуальні (майндфулнес, релаксаційні техніки, арттерапію), організаційні (гнучкий графік, культура довіри, онлайн-консультації) та соціально-психологічні заходи. Підкреслено, що підтримка психологічного здоров'я в умовах дистанційної роботи має комплексний характер і потребує інтеграції особистісних, організаційних та соціальних підходів.

Ключові слова: дистанційна робота, психологічне здоров'я, професійне вигорання,

тривожність, саморегуляція, психологічна підтримка.

The article is devoted to a comprehensive study of the problem of the influence of the remote work format on the psychological health of the individual in modern conditions of digitalization and social transformations. It was established that the mass transition to the remote work format as a result of the war and global changes in the employment structure led to the emergence of new challenges for the psycho-emotional state of employees. In particular, the dual role of remote work as a resource for the development of autonomy, self-regulation and flexibility of thinking is emphasized, but at the same time the remote work format is a factor in increasing the level of anxiety, emotional exhaustion and social isolation. The paper presents the results of an empirical study conducted among workers of various professions who have experience of remote work for more than one year. It was found that the majority of respondents demonstrate a high or average level of psychological health, however, almost a fifth of those surveyed have signs of emotional exhaustion, anxiety and a lack of social support. It was established that prolonged work in a remote format without proper psychological support may in the future lead to the formation of emotional burnout syndrome. It is determined that the main risks of online employment are information overload, blurring of boundaries between personal and professional life, loss of a sense of team interaction. At the same time, the importance of internal resources of the individual, such as emotional competence, self-regulation, awareness and spiritual and semantic development, which help maintain mental stability in the digital environment, is emphasized. The article substantiates the need to create a system of support for the psychological health of specialists, which includes individual (mindfulness, relaxation techniques, art therapy), organizational (flexible schedule, culture of trust, online consultations) and socio-psychological measures. It is emphasized that supporting psychological health in remote work is complex and requires the integration of personal, organizational and social approaches.

Key words: remote work, psychological health, professional burnout, anxiety, self-regulation, psychological support.

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.79.2.9>

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Білоус Р.М.

к.психол.н., доцент кафедри психології
Херсонський державний університет
ORCID ID: 0000-0003-3524-7823

Сватуха Л.В.

здобувачка вищої освіти
Херсонський державний університет
ORCID ID: 0009-0007-6558-929X

Сошенко С.М.

к.пед.н., доцент кафедри психології,
педагогіки та філософії
Кременчуцький національний
університет імені Михайла
Остроградського
ORCID ID: 0000-0002-5634-2945

Постановка проблеми. Поширення дистанційної форми зайнятості, особливо в умовах воєнного стану та цифровізації суспільства, призвело до суттєвих змін у структурі професійної діяльності, міжособистісних комунікацій і психоемоційного стану працівників. Зміни в соціальному середовищі, режимі роботи та способах взаємодії стали викликом для психологічного здоров'я особистості, що проявляється у підвищенні рівня тривожності,

емоційного виснаження та зниженні мотивації. Незважаючи на численні дослідження феномена професійного вигорання, питання впливу дистанційного формату роботи на психологічне благополуччя особистості в українських реаліях залишається недостатньо вивченим. Метою роботи є аналіз взаємозв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я особистості та дослідження підтримки психологіч-

ного здоров'я особистості в умовах дистанційного формату роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження.

У сучасній психології існує кілька основних підходів до розуміння сутності психологічного здоров'я, а саме: медичний (П. Калью), психодинамічний (А. Адлер, З. Фрейд, К. Юнг), гуманістичний (А. Маслоу, К. Роджерс), когнітивно-поведінковий (С. Рубінштейн), соціокультурний та системно-особистісний (Н. Павлик). Психологічне здоров'я є складовою частиною загального здоров'я особистості та визначається через стан, за якого людина усвідомлює власні здібності, може протистояти стресам повсякденного життя, продуктивно працювати та робити внесок у суспільство [1]. На відміну від фізичного здоров'я, яке фіксується через фізіологічні показники, психологічне здоров'я має суб'єктивний характер і проявляється через емоційний стан, поведінкові реакції, стиль мислення та міжособистісні стосунки [3, с. 46–47].

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

За Л. Карамушкою, психологічне здоров'я є системним утворенням, що поєднує емоційний, когнітивний і поведінковий компоненти особистості, від яких залежить її ефективність у професійній діяльності. Водночас дистанційна зайнятість змінює соціальне середовище людини, способи взаємодії, баланс між роботою і особистим життям, що безпосередньо впливає на психоемоційний стан [2, с. 26–27; 5]. Дистанційна праця може бути як ресурсом для розвитку психологічної стійкості, так і чинником професійного виснаження. В умовах дистанційної праці психологічне здоров'я особистості набуває нових акцентів – зокрема, важливими стають здатність до саморегуляції, керування часом, гнучкість мислення та емоційна стабільність.

Основними психологічними ризиками дистанційної роботи можна назвати соціальну ізоляцію через обмеження неформальної комунікації; розмиття меж між професійною та особистою сферами, що підвищує ризик емоційного вигорання; інформаційне перевантаження через постійне перебування онлайн; зниження рівня мотивації внаслідок відсутності прямої підтримки колег і керівництва.

Попри ризики, дистанційна робота має й низку позитивних аспектів, як-от: підвищення автономії, зменшення транспортного стресу, можливість кращого планування робочого часу. Ключовими ресурсами психологічного здоров'я є соціальна підтримка, ефективна комунікація в команді, баланс між роботою та відпочинком, а також практики саморегуляції (релаксація, майндфулнес, когнітивна реструктуризація).

Дистанційна робота має подвійний ефект для психологічного здоров'я, адже успішність адаптації до такого формату залежить від рівня емоційної компетентності, навичок самоменеджменту та організаційної культури підтримки. Психологічна допомога працівників у форматі онлайн-консультацій, коучингу або групової супервізії є ключовим чинником збереження ментального благополуччя в сучасному цифровому середовищі.

Для емпіричного визначення особливостей взаємозв'язку між дистанційним форматом роботи та параметрами психологічного здоров'я особистості було організовано та проведено комплексне дослідження, спрямоване на виявлення рівня гармонійності психологічного здоров'я людей, які працюють у віддаленому форматі. Сформована репрезентативна вибірка досліджуваних включала 40 осіб віком від 25 до 50 років, представників різних професійних сфер з досвідом роботи у дистанційному форматі не менше одного року. При цьому використано опитувальник Н. Павлик, шкалу для визначення рівня тривожності за адаптованим варіантом методики Дж. Тейлора (редакція М. Пейсахова) та методику діагностики емоційного вигорання (В. Бойко).

Результати дослідження стану гармонійності психологічного здоров'я завдяки інноваційному опитувальнику Н. Павлик [4] показали, що 43% учасників продемонстрували високий рівень його гармонійності, що свідчить про їхню здатність ефективно адаптуватися до умов дистанційної роботи, підтримувати емоційний баланс та зберігати внутрішню стабільність; 16% опитаних показали рівень психологічного здоров'я вище середнього, що також вказує на достатній рівень ресурсності особистості, хоча іноді виявляються ознаки емоційного виснаження чи соціальної ізоляції; 23% респондентів мають рівень психологічного здоров'я нижче середнього, що може свідчити про наявність певних труднощів у сфері емоційної регуляції, дефіцит соціальної підтримки чи проблеми з організацією робочого часу у дистанційному форматі. Водночас 18% опитаних мали низький рівень психологічного здоров'я, що проявилось у зниженні мотивації до професійної діяльності, підвищеній тривожності, відчутті емоційної виснаженості та соціального відчуження.

Результати відповідей респондентів за опитувальником Н. Павлик дали можливість визначити середні показники за кожним з компонентів психологічного здоров'я особистості, що дало змогу більш детально розкрити структуру гармонійного

функціонування психіки людини в умовах дистанційної роботи. Духовно-смысловий компонент (3,6) відображає здатність особистості до усвідомлення сенсу власної діяльності, формування життєвих орієнтирів і внутрішньої цілісності, що свідчить про збереження респондентами, попри виклики дистанційного формату, внутрішньої мотивації, ціннісних орієнтирів та бачення власної ролі у професійному й особистісному житті. Дещо нижчі показники спостерігаються за психосоматичним (3,0) і соціально-особистісним (3,1) компонентами. Соціально-особистісний компонент, який пов'язаний з навичками комунікації, здатністю до співпраці та підтримкою, зазнає певних обмежень через зменшення «живого» спілкування в робочому середовищі. Найменш розвиненим виявився індивідуально-психологічний компонент (2,3), що відповідає за емоційно-вольову саморегуляцію поведінки, уміння керувати власними емоціями, долати стрес і зберігати психологічну рівновагу. Цей результат є показовим, адже саме емоційна нестійкість і труднощі з вольовою мобілізацією часто стають основними проблемами в умовах дистанційної праці. Відсутність безпосереднього контролю з боку керівництва, поєднання робочого і домашнього середовища, а також відчуття ізоляції сприяють зниженню здатності до саморегуляції, що виявляється у перевтомі, прокрастинації або емоційному виснаженні.

Загальний аналіз даних засвідчив, що хоча більшість респондентів має високий рівень психологічного здоров'я, проте залишається доволі значна частка осіб (18%), у яких виявлено виражений дефіцит психологічного благополуччя, що вказує на те, що навіть за умов загальної адаптації до дистанційного формату роботи частина працівників відчуває труднощі, які можуть проявлятися у вигляді погіршення самопочуття, підвищеної втомлюваності, слабовілля, емоційної нестабільності та соціальної дезадаптації. Подібні прояви потенційно знижують ефективність виконання професійних обов'язків, негативно позначаються на якості комунікації в колективі та загальному рівні задоволеності роботою.

Задля детального аналізу емоційного стану фахівців-дистанційників було використано модифікований варіант шкали тривожності, розроблений Дж. Тейлором і адаптований для вітчизняної вибірки М. Пейсаховим. Результати проведеного дослідження свідчать про те, що більшість респондентів демонструє підвищений рівень тривожності під час дистанційного режиму роботи, що пояснюється специфікою онлайн-формату, коли працівники часто відчувають невизначеність, соціальну ізоляцію, дефіцит «живого» спілкування, а також збільшення вимог до самодисципліни та концентрації уваги.

Аналіз отриманих даних показав, що низький рівень тривожності мають лише 10% працівників, які змогли повністю адаптуватися до дистанційної роботи й не відчувають помітного психоемоційного

напруження. Тривожність нижче середнього рівня спостерігається у 15% респондентів, що свідчить про помірну стійкість до стресу та наявність ефективних механізмів психологічного захисту. Середній рівень тривожності зафіксовано у 20% осіб, для яких характерні окремі ознаки емоційної напруги, але без вираженого негативного впливу на ефективність діяльності. Проте у 25% респондентів виявлено підвищений рівень тривожності, а ще у 30% – високий рівень, що є свідченням наявності глибокого внутрішнього напруження, почуття невпевненості, психологічного перевантаження і відчуття постійного контролю з боку робочого середовища. Загалом 55% опитаних продемонстрували рівень тривожності вище середнього, що підтверджує актуальність проблеми психологічного дискомфорту працівників дистанційного сектору. Така тенденція свідчить про необхідність системної психологічної підтримки працівників, які працюють онлайн, а також впровадження програм профілактики тривожних розладів, тренінгів емоційної саморегуляції та заходів з підвищення психологічної стійкості.

Задля глибшого розуміння впливу дистанційного формату роботи на емоційний стан фахівців додатково було застосовано методику діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка. Отримані результати продемонстрували, що у респондентів, які працюють дистанційно, найчастіше проявляється саме компонент «резистенція», тобто психологічний опір стресу, який водночас є індикатором початкових ознак професійного вигорання. Зокрема, 14,2% опитаних мають високий рівень розвитку резистенції, що свідчить про їхнє намагання емоційно відмежуватися від роботи або знизити рівень залученості як спосіб самозахисту. У 11% фахівців спостерігається високий рівень компоненту «напруження», який відображає накопичення психологічного перевантаження, внутрішніх конфліктів і відчуття надмірної відповідальності. Лише у 6% респондентів зафіксовано високий рівень компоненту «виснаження», що є кінцевою стадією розвитку синдрому емоційного вигорання та характеризується станом апатії, втрати інтересу до професійної діяльності та зниженням енергетичного потенціалу.

Отже, отримані дані в результаті проведеної методики вказують на наявність у 67% дистанційників синдрому емоційного виснаження, який ще не сформований, у 24% працівників – на стадії формування, у 9% респондентів є сформованим.

Задля встановлення взаємозв'язку між основними показниками емпіричного дослідження, а саме рівнем гармонійності психологічного здоров'я, рівнем тривожності та проявами емоційного вигорання, було використано **коефіцієнт рангової кореляції Спірмена**. При цьому виявлено зворотну кореляцію між рівнем тривожності та показниками психологічного здоров'я ($r = -0,62$, $p < 0,01$), що свідчить про зниження рівня гармонійності психологічного функціонування з підвищен-

ням тривожності. Водночас між рівнем тривожності та показниками емоційного вигорання зафіксовано позитивний кореляційний зв'язок ($r = +0,71$, $p < 0,001$), що підтверджує взаємозалежність цих феноменів і вказує на наявність психоемоційної напруги у фахівців, які працюють дистанційно.

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

У сучасних умовах воєнного стану профілактика професійного стресу та вигорання у дистанційному форматі спирається на біопсихосоціальну модель (врахування фізичних, психологічних та соціальних аспектів здоров'я), особистісно-орієнтований (розвиток навичок саморегуляції, емоційного інтелекту, стресостійкості) та організаційний підходи (створення безпечного, підтримувального онлайн-середовища) [6, с. 59–60].

На індивідуальному рівні передбачається формування навичок саморегуляції, тайм-менеджменту, цифрової гігієни, балансування між роботою та особистим життям. Ефективними є майндфулнес-практики, дихальні техніки, короткі перерви, арттерапевтичні вправи, а також участь у тренінгах з розвитку емоційного інтелекту та стрес-менеджменту. Працівники, які володіють такими навичками, демонструють більшу психологічну стійкість і задоволеність роботою. На організаційному рівні важливо впроваджувати гнучкі графіки, регламентовані години комунікації, забезпечувати онлайн-психологічну підтримку, розвивати культуру довіри та співпраці. Корисними є неформальні онлайн-зустрічі, групи підтримки, спільні заходи, що знижують відчуття ізоляції. Підтримувальний стиль керівництва суттєво зменшує ризик вигорання серед дистанційних працівників.

Важливим є соціально-психологічний рівень, який передбачає формування культури підтримки, емпатійного лідерства та спільної взаємодопомоги. Віртуальні «кавові перерви», святкування командних подій та тимблдингові активності допомагають зберігати відчуття колективної приналежності та психологічної безпеки. Технічний аспект підтримки психологічного здоров'я передбачає оптимізацію цифрового середовища, а саме: використання зручних платформ (Zoom, Teams), прозорість комунікацій (спільні календарі, таблиці завдань), уникнення перевантаження чатами й повідомленнями, що створює чітку структуру робочого процесу та знижує когнітивне навантаження.

Таким чином, зв'язок дистанційної роботи з психологічним здоров'ям є комплексним, адже ефективність діяльності працівників безпосередньо залежить від здатності зберігати баланс між особистими ресурсами та професійними вимогами. Підтримка психологічного здоров'я в умовах дистанційної роботи має спиратися на поєднання індивідуальних стратегій саморегуляції та соціально-організаційних заходів.

Висновки. Дистанційна робота сприяє особистісній автономії, саморегуляції та гнучкості, проте супроводжується психологічними ризиками – відчуттям ізоляції, дефіцитом соціальної взаємодії та підвищеною тривожністю. У респондентів простежуються ознаки емоційного вигорання, зокрема високий рівень резистентності, що свідчить про перевантаженість внутрішніх ресурсів і ризик подальшого виснаження. Найрозвиненішим є духовно-смысловий аспект, тоді як індивідуально-психологічний компонент (емоційна саморегуляція, стресостійкість) – найслабшим.

Ефективність професійної діяльності прямо пов'язана з рівнем психологічного здоров'я: емоційна компетентність, тайм-менеджмент і гнучкість мислення підвищують стійкість до вигорання, тоді як нестача саморегуляції зумовлює втому й апатію. Дистанційна робота може стати ресурсом розвитку за наявності умов психологічної безпеки – довірливої атмосфери, балансу роботи й відпочинку, зворотного зв'язку та психологічної підтримки.

Підтримка психологічного здоров'я працівників потребує поєднання індивідуальних, організаційних і соціально-психологічних підходів, що забезпечує гармонійне функціонування особистості та формує культуру ментального благополуччя в організаціях.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Всесвітня організація охорони здоров'я. Комплексний план заходів у сфері психічного здоров'я на 2013–2030 рр. Копенгаген: Європейське регіональне бюро ВОЗ, 2023. URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/373791/WHO-EURO-2023-2618-42374-71262-ukr.pdf?sequence=5&isAllowed=y> (дата звернення: 12.10.2025).
2. Карамушка Л., Снігур Ю. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. I. Вип. 55. С. 24–30.
3. Костюк Д., Костюк В. Психічне та психологічне здоров'я особистості: поняття, зміст та критерії. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. № 50 (2). С. 45–50.
4. Островський М. Синдром професійного вигорання в сімейній медицині: шляхи діагностики та профілактики. *Практична медицина*. 2008. № 4. С. 13–18.
5. Павлик Н. Структура й критерії психологічного здоров'я. *Психологія і особистість*. 2022. № 1 (21). С. 34–59.
6. Руденок А., Данчук Ю., Ромасюкова А. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. 2024. Т. 35 (74). № 5. С. 58–62.

Стаття надійшла у редакцію: 04.11.2025

Стаття прийнята: 21.11.2025

Опубліковано: 22.12.2025