

УДК 159.944.4:331.102-043.2

DOI: [https://doi.org/10.37203/kibit.2025.53\(2\).03](https://doi.org/10.37203/kibit.2025.53(2).03)

Руслана БІЛОУС,

кандидатка психологічних наук, доцентка,

ORCID ID: 0000-0003-3524-7823

rbilous@ksu.ks.ua

Людмила СВАТУХА,

студентка

ORCID ID: 0009-0007-6558-929X

026745@university.kherson.ua

Херсонський державний університет,

м. Херсон, Україна

ВПЛИВ ДИСТАНЦІЙНОГО ФОРМАТУ РОБОТИ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ

У статті досліджується вплив дистанційного формату праці на психологічне здоров'я особистості в умовах воєнного стану та цифровізації. Встановлено, що підвищена тривожність прямо пов'язана з емоційним вигоранням і негативно корелює з показниками психологічного благополуччя. Підтверджено амбівалентний характер дистанційної праці, яка поєднує переваги автономії й гнучкості з підвищеними ризиками емоційного виснаження. Обґрунтовано необхідність розвитку емоційної компетентності, навичок саморегуляції та організаційної підтримки для збереження психічного добробуту дистанційних працівників.

Ключові слова: дистанційна робота, психологічне здоров'я, тривожність, емоційне вигорання, психоемоційний стан, працівники.

Ruslana BILOUS,

PhD (Psychol.), Associate Professor

ORCID ID: 0000-0003-3524-7823

rbilous@ksu.ks.ua

Liudmyla SVATUKHA,

Student

ORCID ID: 0009-0007-6558-929X

026745@university.kherson.ua

Kherson State University,

Kherson, Ukraine

THE INFLUENCE OF REMOTE WORK ON THE PSYCHOLOGICAL HEALTH OF AN INDIVIDUAL

The article explores the impact of remote work on the psychological health of individuals under wartime conditions and the growing digitalization of professional

life. It is determined that the remote work format transforms traditional working conditions, blurs the boundaries between professional and personal life, increases the informational load, and heightens the risks of social isolation and emotional exhaustion. The study analyzes the relationship between anxiety, emotional burnout, and psychological well-being among employees performing their professional duties online. A combination of theoretical analysis, empirical research, and statistical methods was used, including correlation analysis according to Spearman's rank coefficient. The results indicate a statistically significant connection between anxiety, emotional burnout, and the level of psychological health: higher anxiety levels correlate with increased burnout and reduced psychological well-being.

The ambivalent nature of remote work is confirmed, as it simultaneously provides autonomy and flexibility while intensifying the risks of emotional depletion. The research emphasizes the importance of developing emotional competence, self-regulation skills, and organizational support mechanisms to maintain mental health and prevent professional burnout among remote workers. Based on the obtained results, recommendations are proposed to strengthen the psychological resilience and adaptive capacity of specialists working in digital environments. Prospects for further research include an in-depth study of individual adaptation strategies, the influence of the cultural and social context of wartime, as well as the development of holistic psychological support programs aimed at increasing stress resistance and preventing burnout in professionals working remotely.

Keywords: *remote work, psychological health, anxiety, emotional burnout, mental state, employees.*

Вступ

В умовах російсько-української війни, посилення цифровізації та глобальної трансформації трудових процесів дистанційна робота стала невід'ємною частиною професійного життя більшості українців. Зміна формату праці призвела до появи нових соціально-психологічних реалій, які істотно впливають на емоційний стан, мотиваційну сферу та загальний рівень психологічного здоров'я особистості. Віддалене виконання професійних обов'язків забезпечує більшу гнучкість, автономію та можливість самостійного розподілу часу, але супроводжується ризиками інформаційного перевантаження, соціальної ізоляції, розмиття меж між роботою та особистим життям і зростанням рівня тривожності.

У контексті воєнного стану та загальної нестабільності ці фактори посилюються, формуючи додаткові стресові навантаження, що впливають на психоемоційне благополуччя працівників. Тривала робота в онлайн-середовищі змінює звичні механізми взаємодії, вимагає нових стратегій саморегуляції, адаптації та підтримання внутрішнього балансу. Особливої уваги потребує аналіз зв'язків між рівнем тривожності, проявами емоційного вигорання та показниками психологічного здоров'я, які визначають ефективність професійного функціонування особистості.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю комплексного вивчення психологічних наслідків дистанційного формату праці, що дозволяє не лише визначити чинники ризику, а й окреслити потенційні ресурси для підтримки ментального здоров'я працівників. Усвідомлення закономірностей впливу віддаленої роботи на психологічний стан особистості відкриває можливості для створення ефективних програм профілактики емоційного виснаження, розвитку навичок саморегуляції та забезпечення психічного добробуту в умовах цифрової взаємодії.

Метою статті є висвітлення результатів дослідження взаємозв'язків між рівнем тривожності, емоційним вигоранням і психологічним здоров'ям працівників, які здійснюють професійну діяльність у дистанційному форматі. Отримані результати дозволяють глибше зрозуміти психологічні особливості адаптації до нових умов праці та визначити шляхи збереження психологічної рівноваги особистості в сучасному цифровому середовищі.

Методи і матеріали

Проблематика взаємозв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я людини є предметом наукового інтересу багатьох українських дослідників: Л. Карамушка та Ю. Снігур ґрунтовно розглянули сутність, підходи до класифікації, значення дистанційного формату роботи для психологічного добробуту особистості та функціонування організації; Д. Костюк зосередив увагу на визначенні поняття, змісту і критеріїв психічного та психологічного здоров'я (Костюк, 2019); Н. Павлик розкрила структуру і критерії психологічного здоров'я (Павлик, 2022); А. Руденко і А. Ромасюкова зосередилися на питаннях запобігання професійному вигоранню як важливому чиннику збереження психічного благополуччя фахівців. Попри наявність значної кількості наукових праць, присвячених аналізу впливу дистанційної роботи на психологічне здоров'я, ця проблема залишається недостатньо вивченою. Насамперед потребують глибшого дослідження індивідуальні відмінності в адаптації до віддаленого формату роботи, студіювання впливу соціально-культурних і регіональних чинників, зокрема, умов воєнного стану, перебоїв з електропостачанням і загальної нестабільності, на психоемоційний стан дистанційних працівників, окреслення довготривалих наслідків дистанційного формату для психологічного здоров'я (професійне вигорання, хронічна тривожність, зниження мотивації до праці), створення комплексної стратегії забезпечення психологічного добробуту працівників у цифровому робочому середовищі, що поєднує особистісний, організаційний і технологічний рівні впливу.

Дистанційну роботу доцільно розглядати як інституціоналізовану форму організації праці, коли виробничі завдання виконуються поза територіально визначеним робочим місцем роботодавця через інформаційно-комунікаційні технології, цифрові платформи та віддалені канали комунікації. Домінанта – просторово-часова деконцентрація трудового процесу за збереження формальної належності до організації, у межах якої відбувається постановка цілей, розподіл

ролей, контроль якості та оцінювання результатів. Важливим є відмежування дистанційної роботи від надомної: якщо для надомної праці характерна фіксація місця виконання завдань у приватному житті працівника, то дистанційний формат передбачає мобільність і варіативність робочого простору, що може включати домівку, коворкінги, тимчасові безпечні локації або інші місця з доступом до мережі. Відмінність від гнучкого графіка полягає у пріоритеті не лише часової, а й просторової автономії, а віддаленість не знімає з роботодавця зобов'язань щодо організації, охорони праці та психосоціальної безпеки.

Психологічні наслідки дистанційної роботи мають амбівалентний характер і зумовлені поєднанням індивідуальних, організаційних і середовищних чинників. На індивідуальному рівні ключовими передумовами успішної адаптації виступає сформованість емоційної компетентності, навичок саморегуляції та самоменеджменту, здатність підтримувати внутрішні межі та пріоритети, толерантність до невизначеності та цифрових перешкод. На організаційному рівні визначальну роль відіграють зрілість організаційної культури, прозорість комунікації, адекватність очікувань щодо доступності працівника, якості лідерської підтримки, чіткості ролей і завдань, наявність регламентів, що нормують цифрову взаємодію. Середовищний вимір у контексті воєнного стану доповнюється факторами зовнішньої небезпеки, інфраструктурної вразливості, переривання електропостачання, тривожними сигналами та переміщеннями, що підвищують базовий рівень стресу і знижують ресурси відновлення.

Механізми впливу дистанційного формату на психічне здоров'я можуть бути описані крізь призму кількох теоретичних рамок. З позицій підходу «вимоги–ресурси» робоче середовище характеризується балансом між вимогами, які виснажують енергетичні та емоційні резерви, і ресурсами, що підтримують залученість і благополуччя. Віддалена діяльність збільшує низку специфічних вимог: цифрову багатозадачність, фрагментацію уваги, асинхронність комунікацій, очікування постійної досяжності, необхідність самостійного структурування робочого дня та простору, але водночас розширює доступ до ресурсів автономії, гнучкості та персоналізації робочого середовища. Коли ресурси переважають або щонайменше еквівалентні вимогам, посилюється відчуття контролю, компетентності та причетності, що асоціюється зі зниженням симптомів стресу і збереженням психологічного благополуччя. За дисбалансу в бік вимог формується «ефект виснаження» зі зростанням ризиків тривожності та вигорання.

З позицій теорії меж і ролей дистанційний формат модифікує традиційні кордони між професійною та приватною сферами. Просторово-часове нашарування ролей у спільному фізичному середовищі, відсутність символічних і поведінкових ритуалів «входу–виходу» з роботи, перетікання робочих комунікацій у неробочі години та зміщення відповідальності за встановлення меж на самого працівника створюють передумови для ролевого конфлікту і ролевого перевантаження. За відсутності чітких правил цифрового етикету та

норм «права на відключення» виникає синдром постійної «онлайн-присутності», що підсилює гіперпильність, перешкоджає якісному відновленню та сприяє накопиченню психоемоційної втоми.

Важливим каналом впливу є трансформація міжособистісних відносин і професійної взаємодії. Перехід до медіованої комунікації знижує щільність неформальних контактів, обмежує спонтанний обмін знаннями та невербальну зворотну інформацію, ускладнює розпізнавання емоційних сигналів і контексту, підвищує значущість цифрової емоційної грамотності. Дефіцит соціальної підтримки і відчуття належності до команди в поєднанні з розтягнутими у часі асинхронними відповідями може посилювати невизначеність, породжувати атрибуції негативного наміру та підвищувати базовий рівень тривожності. Натомість якісно організовані ритуали командної взаємодії, регулярні зворотні зв'язки, прозорі очікування і підтримувальне лідерство здатні компенсувати втрати соціального капіталу та стабілізувати емоційний фон.

Окремого аналізу потребує феномен інформаційного перевантаження та технологічного стресу. Висока частота відеозустрічей, паралельні канали сповіщень, розщеплення уваги між задачами і платформами, потреба в постійній самопрезентації у відеоформаті підсилюють когнітивні витрати, спричиняють зниження якості зосередження, збільшують час на відновлення і підвищують ризик помилок. Для частини працівників це проявляється у соматичних симптомах (головний біль, м'язова напруга, хронічна втома), що опосередковано впливають на настрій, працездатність і суб'єктивне відчуття благополуччя. Водночас розвиток навичок цифрової гігієни, часових блоків для глибокої роботи, регламентація каналів і частоти комунікацій та узгоджені в команді вікна доступності знижують інтенсивність зазначених ризиків.

Подвійний вплив дистанційної праці чітко окреслюється на перетині автономії та підтримки. За умов достатньої автономії у плануванні, можливості налаштувати робоче середовище під власні біоритми та потреби, доступу до ресурсів саморегуляції, чіткої організаційної підтримки підвищується внутрішня мотивація, зростає суб'єктивне відчуття компетентності та контролю, формується стійкіша структура психологічного здоров'я. За дефіциту підтримки, неузгодженості очікувань та порушення балансу між роботою і відпочинком зростає ймовірність емоційного виснаження, соціальної ізоляції та тривалого психоемоційного напруження. У воєнному контексті ці процеси посилюються фоновією загрозою, нестабільністю середовища і необхідністю частої переадаптації, що робить розвиток емоційної компетентності, практик самодопомоги та інституційних механізмів підтримки не лише бажаними, а критично необхідними.

Психологічне здоров'я – системне утворення, що поєднує емоційний, когнітивний та поведінковий компоненти особистості, від яких залежить її ефективність у професійній діяльності (Карамушка, Снігур, 2020); правильне сприйняття дійсності, адекватне реагування на події, уміння оцінювати вчинки, що дозволяє робити правильний вибір, при цьому важливими є вроджені особливості особи (Борисюк, 2014).

Дистанційна форма роботи для психологічного здоров'я людини має низку переваг, які позитивно впливають на психологічний стан: сприяє зростанню рівня особистої автономії, оскільки працівник отримує більше контролю над власним робочим процесом, що підвищує відчуття самостійності та відповідальності. Відсутність необхідності щоденних поїздок на роботу зменшує транспортний стрес і дозволяє зекономлений час спрямувати на відпочинок або сімейні справи. Гнучкість графіка відкриває можливість ефективніше розподіляти робоче навантаження відповідно до індивідуальних біоритмів і потреб (Чебикін, Кічук, 2022).

Варто підкреслити, що перехід до дистанційного формату роботи, попри її очевидні переваги, супроводжується низкою факторів, які можуть негативно впливати на психоемоційний стан працівників. Одним із головних стресорів є відсутність чіткої межі між робочим і особистим часом, адже робота з дому часто призводить до розмиття кордонів між професійною діяльністю та відпочинком, викликаючи відчуття постійної залученості до робочих процесів. Надмірна інтенсивність онлайн-комунікацій через численні відеоконференції, електронні листи, повідомлення у месенджерах створює додаткове навантаження, підсилюючи відчуття втоми та емоційного виснаження. Негативним аспектом стає соціальна ізоляція, що проявляється у відсутності безпосереднього спілкування з колегами, зниженні рівня соціальної підтримки і почуття належності до колективу, а недостатня увага й підтримка з боку керівництва можуть посилювати тривожність, невпевненість у власних силах і професійній стабільності. Додатковим джерелом стресу виступають відключення електрики, через постійні обстріли, складнощі у використанні цифрових платформ та загальне перевантаження інформацією, що може призвести до психоемоційного виснаження, зниження продуктивності та навіть формування симптомів професійного вигорання (Карамушка, Снігур, 2020; Павлик, 2022).

За спостереженнями ВООЗ, майже половина працівників, які виконують свої обов'язки дистанційно, відчувають зростання рівня психоемоційної напруги через особливості такого формату діяльності, а третина має прояви професійного вигорання, що свідчать про необхідність системного підходу до організації дистанційної праці з урахуванням психологічних аспектів.

Профілактика професійного стресу та вигорання у дистанційному форматі спирається на біопсихосоціальну модель (урахування фізичних, психологічних та соціальних аспектів здоров'я), особистісно-орієнтований (розвиток навичок саморегуляції, емоційного інтелекту, стресостійкості) та організаційний підходи (створення безпечного, підтримувального онлайн-середовища) (Руденок та ін., 2024). Ефективними профілактичними заходами є проведення регулярних онлайн-супервізій для віддалених працівників; розвиток цифрової емоційної компетентності; створення психологічно безпечного онлайн-середовища; гнучкий менеджмент і підтримка колегіальності в команді.

Тому було здійснено вивчення взаємозв'язку дистанційного формату роботи з параметрами психологічного здоров'я працівників у воєнних умовах.

Застосовано такі методи дослідження: теоретичні – аналіз, систематизація та узагальнення наукових джерел з проблеми психологічного здоров'я та впливу дистанційної праці на психоемоційний стан особистості; емпіричні – психодіагностичне обстеження працівників, які виконують свої професійні обов'язки віддалено, із використанням різних методик, а саме: опитувальник гармонійності психологічного здоров'я Н. Павлик; шкала тривожності Тейлора в адаптації М. Пейсахова; методика діагностики емоційного вигорання В. Бойка та методи математично-статистичної обробки даних (розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена для виявлення взаємозв'язків між основними досліджуваними показниками).

Емпірична база дослідження: вибірку становили 40 осіб ($N = 40$), віком від 25 до 50 років, які здійснюють професійну діяльність у дистанційному форматі. Усі учасники погодились на участь у дослідженні добровільно й конфіденційно.

Результати

Для визначення взаємозв'язку між дистанційним форматом роботи й параметрами психологічного здоров'я особистості проведено комплексне дослідження, під час якого використано: опитувальник Н. Павлик, методика Тейлора (редакція М. Пейсахова), методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко.

Результати дослідження стану гармонійності психологічного здоров'я за опитувальником Н. Павлик свідчать: 43% респондентів мають високий рівень психологічного здоров'я; 16% – рівень вище за середній; 23% – нижче за середній, 18% – низький рівень психологічного здоров'я. При цьому духовно-смысловий компонент – найбільш розвинений; індивідуально-психологічний, що безпосередньо відповідає за емоційно-вольову саморегуляцію поведінки, є найменш розвиненим. Звідси, наявна виразна диференціація у проявах психологічного здоров'я серед працівників, які виконують професійну діяльність у дистанційному режимі. Незважаючи на те, що більшість респондентів продемонстрували високий рівень психологічного здоров'я, виявлено значну кількість осіб з істотним його дефіцитом. Така диспропорція підкреслює ризик порушення адаптивного функціонування в умовах віддаленої праці. Низький рівень психологічного здоров'я може зумовлювати труднощі у здійсненні повсякденних завдань, погіршення загального самопочуття, ослаблення вольової регуляції, зниження соціальної інтегрованості та зростання емоційного напруження. У сукупності ці прояви становлять загрозу ефективності виконання професійних обов'язків і здатності підтримувати стабільний та продуктивний робочий ритм.

Дані, отримані за шкалою тривожності Тейлора у редакції М. Пейсахова, показують, що лише 10% опитаних властивий знижений рівень тривожності: зберігають достатній рівень емоційної врівноваженості та здатність ефективно контролювати психоемоційні реакції у складних умовах воєнного часу. Натомість 25% і 30% респондентів виявили тривожність вище середнього рівня, що свідчить про наявність хронічного психоемоційного напруження: підвищена

тривожність супроводжується відчуттям нестабільності, посиленням дратівливості, труднощами у підтриманні соціальних контактів і формуванням стійкого відчуття загрози власному благополуччю. Дистанційна праця за умов обмеженої просторової взаємодії з колегами може поглиблювати ці стани, спричиняючи порушення концентрації уваги, розлади сну, соматичні прояви (головний біль, м'язова напруга чи хронічна втома). Учасники з низьким або середнім рівнями тривожності (відповідно 10%, 15% і 20%) продемонстрували більш адаптивну модель емоційного реагування: психоемоційний стан є відносно стабільним, збережено внутрішній контроль і відсутня різко виражена суб'єктивна загроза; особи здатні утримувати оптимальний рівень активації нервової системи, що забезпечує ефективну саморегуляцію у відповідь на стресові чинники, пов'язані з дистанційною роботою.

Аналіз результатів методики діагностики емоційного вигорання В. Бойка поглиблює отримані висновки: для 14,2% респондентів характерне високе вираження компоненту «резистенція», що відображає намагання особистості психологічно захищатися від надмірних навантажень і втрату емоційної чутливості; у 11% досліджуваних високого рівня досяг компонент «напруження» (тривала дія психотравмувальних факторів і наявність невирішених внутрішніх конфліктів); високі показники «виснаження» виявлено у 6% опитаних, що є критичним маркером зниження психофізичних ресурсів, втрати професійної мотивації та глибокого емоційного виснаження. Водночас у 67% працівників синдром емоційного вигорання ще не сформувався, а у 24% спостерігається початкова стадія його розвитку, що створює реальний ризик прогресування за відсутності належної психологічної підтримки або впровадження профілактичних заходів.

Аби встановити взаємозв'язок між основними показниками емпіричного дослідження – рівнем гармонійності психологічного здоров'я, рівнем тривожності та проявами емоційного вигорання – було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (Табл.1).

Таблиця 1

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

Показники, що корелюють між собою	ρ	Напрямок зв'язку	Статистична значущість (p)	Інтерпретація зв'язку
Психологічне здоров'я ↔ Тривожність	-0,62	Зворотний	$p < 0,01$	Помірний негативний зв'язок: зі зростанням тривожності рівень психологічного здоров'я знижується
Психологічне здоров'я ↔ Емоційне вигорання	-0,58	Зворотний	$p < 0,01$	Помірний негативний зв'язок: високі прояви вигорання пов'язані зі зниженням психологічного благополуччя
Тривожність ↔	+0,71	Прямий	$p < 0,001$	Тісний позитивний зв'язок:

Емоційне вигорання				зі зростанням рівня тривожності підвищуються прояви емоційного вигорання
Тривожність ↔ Рівень «резистентії» у вигоранні	+0,65	Прямий	$p < 0,01$	Помірний позитивний зв'язок між тривожністю та компонентом «резистентія»
Емоційне вигорання ↔ Психосоматичний компонент здоров'я	-0,43	Зворотний	$p < 0,05$	Помірний негативний зв'язок: підвищене вигорання супроводжується погіршенням психосоматичного стану

Наведені кореляційні зв'язки підкреслюють наявність узгодженої та психологічно обґрунтованої конфігурації взаємодіючих показників, що описують психоемоційний стан фахівців дистанційної форми роботи. Зворотний зв'язок між тривожністю і психологічним здоров'ям ($r = -0,62$; $p < 0,01$) відображає систематичне зниження інтегрального показника психологічного благополуччя за зростання тривожності. За своєю силою цей зв'язок є помітним і має не випадковий характер: моніторинг рангів змінних показує підвищення тривожності при погіршенні психологічного здоров'я. Квадрат коефіцієнта Спірмена розкриває частку спільної варіації рангів: для пари «тривожність – психологічне здоров'я» вона становить майже 0,38, що узгоджується з уявленням про помірний ефект на рівні популяції вибірки.

Отже, підвищена напруженість, гіперпильність і негативні очікування, характерні для тривожності, послідовно підривають ресурси саморегуляції, когнітивної гнучкості та соціальної залученості, які «тримають» психологічне здоров'я. Негативна кореляція між психологічним здоров'ям і емоційним вигоранням ($r = -0,58$; $p < 0,01$) уточнює механізм цього підриву. Вигорання у своїй динаміці поєднує наростання емоційної втоми, редукцію професійної мотивації та деформацію міжособистісної чутливості, що закономірно конфліктує із компонентами психологічного благополуччя. Величина ефекту на рівні $r^2 \approx 0,34$ означає, що майже третина узгоджених змін у рангах цих двох конструктів рухається у протилежних напрямках: де вище інтенсивність симптомів вигорання, там нижче показники цілісності, гармонійності та суб'єктивної ефективності функціонування.

Найтіснішим виявився прямий зв'язок між тривожністю та емоційним вигоранням ($r = +0,71$; $p < 0,001$), що виявляє сильну когерентність цих феноменів у віддалених працівників. Значення r такого рівня вказує на високий ступінь упорядкування даних: зі зростанням тривожності закономірно підвищуються індикатори вигорання. Оціночне $r^2 \approx 0,50$ сигналізує про щонайменше половину спільної варіації рангів, що узгоджується з моделями, в яких тривожність виступає «енергетичним двигуном» хронічної напруги, прискорюючи виснаження і сприяючи сформованості синдрому вигорання. У дистанційному контексті таким «пальним» стають постійна цифрова досяжність, асинхронні вимоги та дефіцит відновних інтервалів.

Додаткова деталізація стосується зв'язку тривожності з компонентом «резистенція» у структурі вигорання ($\rho = +0,65$; $p < 0,01$). Резистенція, що відбиває накопичення захисних реакцій, емоційне «огрубіння» і прагнення мінімізувати витрати шляхом дистанціювання, тут зростає синхронно з тривожністю ($\rho^2 \approx 0,42$). Психологічно це означає, що чим вищий фон тривожного очікування і когнітивної гіперпильності, тим більша ймовірність переходу до економних, але менш адаптивних стратегій взаємодії: редукції емпатії, уникання складних завдань, формального виконання ролей.

Такі стратегії дають короткочасне полегшення, але середньостроково підживлюють континуум вигорання. Зворотний зв'язок між емоційним вигоранням і психосоматичним компонентом психологічного здоров'я ($\rho = -0,43$; $p < 0,05$) окреслює «тілесний» вектор наслідків. Хоч ефект поступається за силою попереднім ($\rho^2 \approx 0,19$), він статистично надійний та концептуально важливий: наростання вигорання супроводжується погіршенням соматичного самопочуття, підвищенням тілесної напруги і симптомів, що ускладнюють відновлення, створюючи замкнену петлю: соматичний дискомфорт посилює тривожність, яка прискорює вигорання, що дедалі глибше підточує психосоматичні ресурси.

Сукупність зв'язків (Табл.1) дозволяє розглядати можливу опосередковану конфігурацію: тривожність як «вхідний» стрес-реактант підвищує ймовірність резистентної фази вигорання, а прогресування вигорання пов'язане зі спадом показників психологічного здоров'я, зокрема його психосоматичної складової. Формально ці висновки ґрунтуються на парних кореляціях і потребують підтвердження методами часткової кореляції або медіаційного моделювання, однак уже зараз вони задають цілісну логіку ризиків: хронічна тривожність у дистанційному форматі є ключовою «точкою прикладання сили», яка з високою ймовірністю зумовлює вигорання та подальший спад благополуччя.

Водночас інтерпретація має враховувати специфіку коефіцієнта Спірмена: йдеться про монотонні, але не обов'язково лінійні залежності, оцінені на рангових перетвореннях показників. Це обмежує пряме трактування в категоріях причинності й не дозволяє автоматично переносити ρ^2 на «частку поясненої дисперсії» у метричному сенсі. Однак стабільність знаків, узгодженість величин ефектів і строгі пороги значущості ($p < 0,01$; $p < 0,001$) за $n = 40$ доводять, що знайдені асоціації навряд чи є випадковими і мають як статистичну, так і практичну вагу для управління психогігієною дистанційної праці.

Тож отримана картина уможливорює пріоритети психопрофілактики. Зменшення базового рівня тривожності (через тренування саморегуляції, навички цифрової гігієни, нормування доступності, підтримувальне лідерство) потенційно знижує інтенсивність вигорання і стабілізує компоненти психологічного здоров'я. Виявлена асоціація з «резистенцією» окреслює ранні маркери ризику: формалізація взаємодії, емоційне дистанціювання та уникання можуть виступати «жовтими прапорцями», що вимагають своєчасної інтервенції до переходу у фазу виснаження. Зв'язок із психосоматичним компонентом підкреслює необхідність інтегрованих підходів, які поєднують психологічні та соматичні практики

відновлення: від регламентації перерв і ритмів «глибокої роботи» до тілесно-орієнтованих методів зняття напруги. У підсумку кореляційна матриця відображає не ізольовані пари змінних, а цілісний психофізіологічний континуум від тривожності через вигорання до редукції психологічного здоров'я, в якому дистанційний формат праці виступає контекстуальним множителем вимог і водночас полем для розгортання ресурсів. Глибше моделювання цих зв'язків (із контролем конфаундерів на кшталт віку, стажу віддаленої роботи, інтенсивності онлайн-комунікацій, якості лідерської підтримки) дозволить перейти від дескрипції до причинно-пояснювальних висновків і сконструювати таргетовані програми профілактики для груп підвищеного ризику.

Висновок

Отримані результати дозволяють розширити сучасне уявлення про взаємозв'язок дистанційного формату праці з параметрами психологічного здоров'я працівників, що особливо актуально в умовах воєнного стану в Україні. Попередні дослідження доводять: тривала робота в онлайні може як підвищувати рівень автономії та гнучкості, так і зумовлювати ризики соціальної ізоляції, емоційного виснаження та погіршення психоемоційного стану (Карамушка, Снігур; Руденок; Ромасюкова). Наші дані емпірично підтверджують ці тенденції, демонструючи, що психологічне благополуччя працівників, які працюють дистанційно, є чутливим до впливу цифрового робочого середовища.

Порівняно зі студіями, які акцентують увагу на загальних аспектах психічного здоров'я працівників (Костюк; Павлик), отриманий у даній роботі результат деталізує специфіку психологічних змін при дистанційній праці: рівень психологічного здоров'я відрізняється значною варіативністю та нерівномірним розвитком його структурних компонентів. Зокрема, високі показники духовно-смыслового аспекту поєднуються з вираженою слабкістю індивідуально-психологічного компоненту, що підтримує висновки інших дослідників про вразливість систем саморегуляції під впливом зовнішніх стресорів.

Кореляційний аналіз показав статистично значущі зв'язки між рівнем тривожності, емоційним вигоранням і психологічним здоров'ям, що узгоджується з висновками ВООЗ щодо погіршення психоемоційного стану віддалених працівників. Прямий тісний зв'язок між тривожністю та вигоранням ($\rho = +0,71$) підтверджує їх взаємозалежність у структурі професійного стресу, а негативний зв'язок між психологічним здоров'ям і тривожністю та вигоранням підкреслює, що психологічне благополуччя виступає важливим захисним ресурсом для осіб, які працюють дистанційно.

Виявлено, що дистанційний формат праці може одночасно виступати як фактором розвитку особистісних ресурсів, так і чинником ризику для психічного здоров'я. Переважання негативних змін у частини працівників зумовлене особистісними та організаційними особливостями: нечітка регуляція робочих меж, надлишкові комунікаційні навантаження, обмежена соціальна підтримка й зовнішні воєнні загрози.

Доцільно виснувати: дистанційна робота має багатовекторний вплив на психологічне здоров'я, поєднуючи ресурси й ризики. Високий рівень тривожності та прояви емоційного вигорання значно знижують рівень психологічного благополуччя. Сформованість саморегуляції та організаційної підтримки визначає успішність адаптації працівника до дистанційного формату діяльності.

Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому вивченні індивідуальних адаптаційних стратегій, впливу культурно-соціального контексту воєнного часу, розробленні цілісних програм психологічної підтримки, зорієнтованих на підвищення стресостійкості та профілактику вигорання фахівців, які працюють дистанційно.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Борисюк, А. (2014). Проблеми психічного та психологічного здоров'я молоді. *Психологічні науки: збірник наукових праць*, 10(91). 46-51.
2. Карамушка, Л., Снігур, Ю. (2020). Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології*, 55. 24-30.
3. Костюк, В., Костюк, Д. (2019). Психічне та психологічне здоров'я особистості: поняття, зміст та критерії. *Вісник НУОУ*, 50. 45-50.
4. Павлик, Н. (2022). Структура й критерії психологічного здоров'я. *Психологія і особистість*, 21. 34-59.
5. Руденок, А., Данчук, Ю., Ромасюкова, А. (2024). Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*, 35, 58-62.
6. Чебикін, О., Кічук, А. (2022). Дослідження взаємозв'язку особливостей психоемоційного здоров'я з даними життєдіяльності у молоді. *Наука і освіта*, 1. 22-29.

REFERENCES:

1. Borysiuk, A. (2014). Problemy psikhichnoho ta psykhologichnoho zdorovia molodi. *Psykhologichni nauky: zbirnyk naukovykh prats*, 10(91). 46-51. [in Ukrainian]
2. Chebykin, O., Kichuk, A. (2022). Doslidzhennia vzaiemozviazku osoblyvostei psykhoemotsiinoho zdorovia z danymy zhyttiediialnosti u molodi. *Nauka i osvita*, 1. 22-29. [in Ukrainian]
3. Karamushka, L., Snihur, Yu. (2020). Kopinh-stratehii: sutnist, pidkhody do klasyfikatsii, znachennia dlia psykhologichnoho zdorovia osobystosti ta orhanizatsii. *Aktualni problemy psykhologii*, 55. 24-30. [in Ukrainian]
4. Kostiuk, V., Kostiuk, D. (2019). Psykhichne ta psykhologichne zdorovia osobystosti: poniattia, zmist ta kryterii. *Visnyk NUOU*, 50. 45-50. [in Ukrainian]
5. Pavlyk, N. (2022). Struktura y kryterii psykhologichnoho zdorovia. *Psykhologhiia i osobystist*, 21. 34-59. [in Ukrainian]

6. Rudenok, A., Danchuk, Yu., Romasiukova, A. (2024). Profilaktyka profesiinoho vyhorannia yak chynnyk zberezhennia psikhichnoho zdorovia fakhivtsiv. Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernadskoho, 35, 58-62. [in Ukrainian]

Отримано редакцією / Received: 02.09.25

Прорецензовано / Revised: 17.09.25

Схвалено до друку / Accepted: 25.09.25