

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ НА ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я, ПРОДУКТИВНІСТЬ І БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE IMPACT OF REMOTE WORK ON MENTAL HEALTH, PRODUCTIVITY AND WORK-LIFE BALANCE

Статтю присвячено теоретичному висвітленню сучасних досліджень впливу дистанційної роботи на психічне здоров'я, продуктивність та баланс між роботою й особистим життям. У зв'язку зі стрімким розвитком технологій та змінами в сучасному світі дистанційна робота стала не лише реальністю, а й невід'ємною частиною професійного життя для багатьох людей. Дистанційна робота може викликати різні емоційні та психологічні відгуки у працівників – від радості і відчуття свободи до почуття самотності та відчуження. Дослідження показують, що недостатня соціальна взаємодія та відсутність режиму можуть призвести до стресу і погіршення психічного здоров'я. Хоча дистанційна робота може забезпечити більш гнучкий графік та середовище, де людина почувається більш комфортно, вона також може створювати відволікання і перешкоди для продуктивності. Ефективне управління часом та самодисципліна стають ключовими складниками успішної дистанційної роботи. Однією з переваг дистанційної роботи є можливість кращого балансу між професійними та особистими обов'язками. Проте без відповідного розподілу часу та межі між робочим і відпочинковим часом працівники можуть стикатися з перевантаженням та вигоранням. Дистанційна робота має значний вплив на психологічний стан працівників, їхню продуктивність та баланс між роботою та особистим життям. Розуміння цих психологічних аспектів допомагає розробити стратегії для підтримки психічного здоров'я та досягнення оптимального балансу між роботою й особистим життям у контексті дистанційної роботи. У статті розглянуто різні аспекти емоційного стану працівників, способи підтримки психічного здоров'я, чинники, які впливають на продуктивність у дистанційному режимі, та стратегії для досягнення балансу між роботою й особистим життям. Основна мета – розширити розуміння про виклики та можливості, що виникають у контексті дистанційної роботи, та надати їм інструменти для успішного управління своїм професійним та особистим життям у цьому режимі.

Ключові слова: дистанційна робота, психологічні аспекти, психічне здоров'я, продуктивність, баланс між роботою та особистим життям.

The article is dedicated to the theoretical exploration of contemporary research on the impact of remote work on mental health, productivity, and the balance between work and personal life. With the rapid development of technology and changes in the modern world, remote work has become not only a reality but also an integral part of many people's professional lives. Remote work can evoke various emotional and psychological responses in employees, from joy and a sense of freedom to feelings of loneliness and alienation. Studies show that insufficient social interaction and lack of structure can lead to stress and deterioration of mental health.

While remote work can provide a more flexible schedule and a comfortable environment, it can also create distractions and obstacles to productivity. Effective time management and self-discipline become key components of successful remote work. One of the advantages of remote work is the potential for a better balance between professional and personal responsibilities. However, without proper time allocation and boundaries between work and leisure time, employees may experience burnout and overload.

Remote work significantly impacts the psychological well-being of employees, their productivity, and the balance between work and personal life. Understanding these psychological aspects helps develop strategies to support mental health and achieve an optimal balance between work and personal life in the context of remote work. The article discusses various aspects of employees' emotional state, methods of supporting mental health, factors influencing productivity in remote settings, and strategies for achieving work-life balance. The main goal is to expand understanding of the challenges and opportunities arising in the context of remote work and provide tools for successful management of professional and personal life in this mode.

Key words: remote work, psychological aspects, mental health, productivity, work-life balance.

УДК 159.944

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.61.33>

Кайманова Я.В.

старший викладач кафедри психології
Північноукраїнський інститут
імені Героїв Крут
ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія
управління персоналом»

Рябокоть Н.С.

старший викладач кафедри психології
Північноукраїнський інститут
імені Героїв Крут
ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія
управління персоналом»

Вступ. Актуальність проблеми дослідження психологічних аспектів впливу дистанційної роботи на психічне здоров'я, продуктивність та баланс між роботою й особистим життям виражається в тому, що дистанційна робота стає усе більш поширеною в сучасному світі, особливо з урахуванням тенденції до цифровізації та змін у робочих практиках, що відбуваються на тлі трансформування професійної діяльності. Ця форма роботи має значний вплив на психічне здоров'я працівників, їхні продуктив-

ність та здатність до збереження балансу між професійним та особистим життям.

Зростаюча кількість людей працює із власних домівок або інших місць поза офісом, що вимагає нових стратегій управління часом, розроблення способів підтримки психічного здоров'я та вирішення питань балансу між роботою та особистим життям. Тому розгляд психологічних аспектів цього явища в статті є актуальним і важливим для розуміння та вирішення проблем, пов'язаних із дистанційною роботою.

Виклад основного матеріалу. Люди понад усе цінують гнучкість. Масштабні набори даних і наукові дослідження давно встановили основні переваги віддаленої роботи. Ці переваги включають зниження витрат і втрат часу, а також підвищення продуктивності та балансу між роботою й особистим життям. Оскільки віддалена робота зменшує затори, це краще для навколишнього середовища.

Інтерес до вивчення психологічних наслідків віддаленої роботи був викликаний пандемією COVID-19, яка змусила мільйони людей працювати вдома. Це означало значну зміну способу життя, звичок роботи та життя. Цей монументальний зсув був незапланований і здійснений без знання потенційних проблем, пов'язаних із тривалими періодами домашньої роботи. Це стало однією з найбільш значущих змін в організації роботи в усьому світі та дало можливість дослідникам, організаціям і урядам оцінити наслідки тривалої роботи вдома. Дослідники досліджували ключові питання, які включають вплив на стрес і благополуччя працівників; управління робочою силою та вплив на керівників; сімейно-побутові проблеми, включаючи конфлікт на роботі та в сім'ї; а також мотивацію та залученість працівників.

Після пандемії COVID дистанційна та надомна робота залишатиметься частиною організаційної практики працевлаштування, і важливо оцінити психологічні наслідки тривалої дистанційної роботи для працівників, керівників, організацій та домогосподарств/сімей. Потенційні особисті проблеми включають ізоляцію, розмивання кордонів між роботою та особистим життям, спостереження та чергування. Своєю чергою, програми та політика, які знижують психологічні ризики, є важливими для організацій і політиків, оскільки віддалена та надомна робота поширена в усіх галузях. Ця тема дослідження забезпечує своєчасний, різноманітний і детальний аналіз психологічного впливу віддаленої роботи. У рамках цієї дослідницької теми дев'ять статей розглядають вищезазначені проблеми та досвід у різних країнах за допомогою опитувань працівників, домогосподарств і керівників. Кожна стаття містить продумані пропозиції щодо політики підтримки дистанційної роботи та зменшення психологічних ризиків.

Зростання віддаленої роботи означає зміну парадигми традиційної роботи. Привабливість автономності та гнучкості, звільненої від обмежень звичайних офісних приміщень, розпаліла глобальний рух до дистанційної зайнятості. Проте під цією новознайденою свободою лежить гобелен психологічних хитросплетень, які вимагають нашої уваги та розуміння. Коли ми рухаємося незвіданими водами віддаленої роботи, стає обов'язковим не лише усвідомлювати труднощі, а й озброюватися стратегіями стійкості та благополуччя [8].

Вплив дистанційної роботи на психічне здоров'я є складною та багатогранною проблемою, яка потребує детального дослідження. Багато вчених-психологів вивчали питання впливу дистанційної роботи на психічне здоров'я та інші психологічні аспекти. Деякі з найвідоміших і впливових дослідників у цій сфері [1; 3; 4; 6]:

Т. Аллен – його дослідження зосереджуються на стресі та психічному здоров'ї у працівників, які працюють із віддаленої локації.

Т. Голден – він вивчає вплив дистанційної роботи на продуктивність і психічне благополуччя працівників, зокрема враховуючи різні аспекти саморегуляції та самоменеджменту.

М. Олсон – досліджував взаємозв'язок між дистанційною роботою та соціальною підтримкою, а також впливом цього на психічне здоров'я працівників.

Е. Хілл – він вивчає вплив дистанційної роботи на баланс між роботою та особистим життям, а також розвиток стратегій для збереження психічного здоров'я працівників.

Ці вчені активно працюють над вивченням психологічних аспектів дистанційної роботи та над удосконаленням стратегій для підтримки психічного здоров'я працівників у цьому контексті.

Віддалена робота, спрощена цифровим підключенням і технологіями зв'язку, пропонує безпрецедентну гнучкість та свободу. Тепер люди можуть виконувати професійні обов'язки практично з будь-якого місця, де є підключення до Інтернету, змінюючи наше сприйняття роботи та продуктивності. Однак ця свобода пов'язана зі своїми проблемами, головною з яких є повсюдне відчуття ізоляції та від'єднаності [9].

Однією з найбільш значущих перешкод, із якою стикаються віддалені працівники, є відчуття ізоляції, яке виникає через відсутність щоденних взаємодій і товариських відносин, властивих традиційному офісному середовищу. Без фізичної присутності колег і спонтанної взаємодії, характерної для спільного робочого простору, віддалені працівники можуть зіткнутися з почуттям самотності та роз'єднаності. Відповідно до досліджень, самотність вважається однією з основних проблем, про яку повідомляють віддалені працівники, причому 20% назвали її основною проблемою. Відсутність взаємодії віч-на-віч може призвести до відчуття відчуженості, що вплине на психічне благополуччя та загальне задоволення роботою [7].

Під час розгляду цього питання варто враховувати різні аспекти [1; 3]:

1. Стрес і тривога. Для багатьох працівників дистанційна робота може стати джерелом стресу та тривоги. Відчуття віддаленості від колег, невпевненість у робочих процесах

і нестабільність можуть призвести до психологічних проблем.

2. Самотність та ізоляція. Робота вдома може призвести до відчуття самотності та ізоляції, особливо для тих, хто раніше був звиклий до робочого оточення і соціальної взаємодії.

3. Баланс роботи і життя. Дистанційна робота може порушити звичний баланс між роботою й особистим життям, що може призвести до перевтоми, вигорання та втрати інтересу до роботи.

4. Саморегуляція і самоменеджмент. Використання ефективних стратегій саморегуляції та самоменеджменту може допомогти протидіяти психологічним проблемам, пов'язаним із дистанційною роботою.

5. Соціальна підтримка та комунікація. Забезпечення доступу до соціальної підтримки та ефективної комунікації з колегами і керівництвом може допомогти зменшити відчуття самотності та покращити психічне здоров'я.

Вплив дистанційної роботи на продуктивність працівників є складною проблемою, яка вимагає детального аналізу з різних психологічних перспектив [2; 5].

Робоче середовище. Дистанційна робота може впливати на продуктивність через створення комфортного та зручного робочого середовища вдома. З одного боку, це може підвищити продуктивність, забезпечуючи сприятливі умови для концентрації та творчості. З іншого боку, недостатнє організаційне середовище може призвести до відволікань та зниження продуктивності.

Самоменеджмент. Дистанційна робота вимагає від працівників високого рівня самоменеджменту. Це означає здатність ефективно планувати час, управляти завданнями та зберігати мотивацію без прямого нагляду або контролю з боку керівництва. Ефективний самоменеджмент може підвищити продуктивність, тоді як недоліки у цій сфері можуть призвести до зниження результативності.

Спілкування та взаємодія. Дистанційна робота може впливати на спілкування та взаємодію між працівниками. Брак фізичного контакту може призвести до відчуття ізоляції та зменшити можливості для спільної роботи й обміну ідеями, що може вплинути на продуктивність.

Стрес та втома. Дистанційна робота може бути джерелом стресу та втоми для деяких працівників. Безперервна робота в одному місці, відсутність регулярних перерв та складнощі з розмежуванням між робочим та особистим часом можуть призвести до збільшення втоми і стресу, що негативно впливає на продуктивність.

Розуміння цих психологічних аспектів дистанційної роботи може допомогти розробити стратегії для підвищення продуктивності та

забезпечення ефективного функціонування в дистанційному режимі.

Вплив дистанційної роботи на баланс між професійними та особистими аспектами життя є важливою проблемою, яка стає усе актуальнішою в сучасному світі. Розглянемо деякі ключові психологічні аспекти цього питання [1; 2].

Гнучкість і контроль. Дистанційна робота може надавати працівникам більше гнучкості та контролю над їхнім графіком. Це може допомогти забезпечити кращий баланс між роботою та особистим життям, оскільки працівники можуть легше вписувати особисті зобов'язання у свій робочий час.

Відокремлення робочого та особистого простору. Одним із викликів дистанційної роботи є складність відокремлення часу та простору між роботою й особистим життям. Це може призвести до перехресного впливу на обидві сфери, що викликає стрес і втомленість.

Соціальна ізоляція і спілкування. Дистанційна робота може призвести до відчуття ізоляції, оскільки працівники можуть відчувати відсутність соціальної взаємодії, яка зазвичай присутня в офісному середовищі. З іншого боку, постійне включення в робочі комунікації вдома може порушувати особистий час і призводити до втрати розуміння між особистими та професійними обов'язками.

Стрес та втома. Недостатня взаємодія з колегами, надмірна робота без перерв та недостатня можливість відпочити можуть призвести до стресу і втоми, що впливає на якість життя та баланс між роботою й особистими справами.

Розуміння цих психологічних аспектів дистанційної роботи допомагає розробити стратегії для забезпечення ефективного балансу між роботою та особистим життям. Важливо знаходити оптимальний спосіб організації робочого та особистого часу, зберігати соціальні зв'язки і звертати увагу на психічне здоров'я під час виконання дистанційних робочих завдань.

Не треба боятися отримати професійну допомогу, якщо тривога, депресія або виснаження захоплюють життя. Експерти з психічного здоров'я можуть запропонувати ефективні методи лікування психічного здоров'я. Дуже важливо пам'ятати, що психічне здоров'я є важливим, оскільки ми долаємо труднощі довгострокової віддаленої роботи. Ми можемо підтримувати розвиток безпечного й ефективного середовища віддаленої роботи, знаючи про можливості наслідки та вживаючи заходів для їх зменшення.

Невизначений баланс між роботою та особистим життям і підвищений сприйнятий стрес були спричинені відсутністю навчання дистанційній роботі, відсутністю досвіду роботи з тех-

нологіями, виконанням обов'язків залежно від посади в компанії та додатковими годинами. Безперервність соціальної ідентичності зменшила відчуття самотності на роботі та підвищила задоволеність роботою. На зниження продуктивності на віддалених робочих місцях вплинули негативне ставлення та поведінка, а також низький рівень професійної мотивації та залученості [4].

Подальший аналіз має зосередитися на тому, як дистанційна робота та управління стресом за допомогою інструментів оцінки професійного вигорання призводять до узгодженої поведінки і процесів на робочому місці, що відповідають очікуванням організації та зменшують емоційний стрес і робочий тиск.

На підставі аналізу вищевикладених досліджень можна виділити декілька рекомендацій щодо управління психологічними аспектами дистанційної роботи, які можуть покращити психічне здоров'я, продуктивність та баланс між роботою та особистим життям:

1. створення робочого простору. Виділіть спеціальне місце у вашому домі для роботи, яке буде використовуватися виключно для робочих справ. Це допоможе створити психологічну грань між роботою та особистим життям;

2. створення розкладу роботи та відпочинку і дотримання його. Включення у розклад перерви для відпочинку та відновлення енергії, а також час для особистих справ та розваг;

3. набуття навичок ефективного управління своїм часом та завданнями. Використання методів планування, таких як «метод помідора» або календарі, щоб організувати свою робочу діяльність та зберегти продуктивність;

4. соціальна взаємодія – збереження соціальних зв'язків із колегами через віртуальні зустрічі, чати та відеоконференції;

5. фізична активність – включення у свій розклад робочого дня коротких перерв для фізичної активності. Фізична вправа може допомогти знизити стрес, покращити настрій та збільшити продуктивність;

6. межі між роботою та особистим життям. Установлення чітких меж між робочим та особистим часом;

7. збереження психічного здоров'я – використання стратегій для збереження психічного здоров'я, таких як медитація, йога, глибоке дихання або практика позитивних мислей.

Ці рекомендації можуть сприяти збереженню психічного здоров'я, підвищити продуктивність та забезпечити баланс між роботою й особистим життям під час дистанційної роботи.

Висновки. Психологічні наслідки віддаленої роботи є багатограними та нюансованими, що вимагає комплексного розуміння та стратегічного підходу для успішної навігації. Усвідомлюючи та вирішуючи проблеми,

пов'язані з віддаленою роботою, окремі особи й організації можуть створювати середовище, яке сприяє благополуччю, зв'язку та продуктивності в епоху цифрових технологій. Віддалена робота з її складнощами та суперечностями запрошує нас протистояти нашим найглибшим страхам і найвищим прагненням, змушуючи переглянути саму суть роботи та життя в епоху цифрових технологій. Починаючи цю подорож, давайте прислухаємося до мудрості емпіричних досліджень і анекдотичних свідчень, прокладаючи шлях до психологічної стійкості, соціальних зв'язків і цілісного благополуччя.

У цілому розуміння психологічних аспектів дистанційної роботи є ключовим для забезпечення психічного здоров'я та успішної працівників. За врахування цих аспектів можна розробити стратегії та політики, спрямовані на підтримку працівників у досягненні оптимального балансу між роботою та особистим життям, що, своєю чергою, позитивно впливає на їхню продуктивність та загальний стан благополуччя.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Allen T.D., Golden T.D., Shockley K.M. How Effective Is Telecommuting? *Assessing the Status of Our Scientific Findings. Psychological Science in the Public Interest*, 2015. 16(2). P. 40–68.
2. Gajendran R.S., Harrison D.A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 2007. 92(6). P. 1524–1541.
3. Golden T.D., Veiga J.F. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 2008. 34(2). P. 317–342.
4. Hill E.J., Hawkins A.J., Ferris M., Weitzman M. Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 2008. 50(1). P. 49–58.
5. Mokhtarian P.L., Salomon I. How derived is the demand for travel? Some conceptual and measurement considerations. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 2001. 35(8). P. 695–719.
6. Olson M.H., Primps S.B. Working at Home with Computers: Work and Nonwork Issues. *Journal of Social Issues*, 1984. 40(3). P. 97–112.
7. Shimazu A., Schaufeli W.B. Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*. 2009. 47(5). P. 495–502.
8. Shockley K.M., Douek J., Smith C.R., Yu C.Y., Dumani S. Cross-Cultural Telecommuting and Work-Life Balance: A Qualitative Study. *Journal of Vocational Behavior*. 2017. 100. P. 150–167.
9. Turel O., Bechara A. A Triadic Reflective-Impulsive-Interoceptive Awareness Model of General and Impulsive Information System Use: Behavioral Tests of Neuro-Cognitive Theory. *Frontiers in Psychology*, 2016. 7. 601 p.