

PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY

Andrii Savchuk

V. N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine

TECHNOSTRESS IN HYBRID EMPLOYMENT: AVAILABILITY BOUNDARIES, RECOVERY, AND ORGANIZATIONAL NORMS

Abstract. The paper examines technostress in hybrid employment as an interaction between technological demands, organizational expectations, and individual boundary management. Classic technostress research is combined with studies of work-related smartphone use and workplace telepressure. The analysis distinguishes technology overload from the social norm of rapid responsiveness. Particular attention is paid to after-hours communication, work–family boundaries, recovery, and the role of managers. The paper argues that sustainable hybrid work requires not only digital skills but also explicit communication norms, response-time expectations, protected recovery periods, and a culture in which temporary unavailability is legitimate.

Keywords: technostress, hybrid work, telepressure, recovery, work–family boundaries, digital communication.

Андрій Савчук

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, Харків, Україна

ТЕХНОСТРЕС У ГІБРИДНІЙ ЗАЙНЯТОСТІ: МЕЖІ ДОСТУПНОСТІ, ВІДНОВЛЕННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ НОРМИ

Анотація. У роботі технострес у гібридній зайнятості розглянуто як результат взаємодії технологічних вимог, організаційних очікувань та індивідуального управління межами. Класичні дослідження техностресу поєднано з працями про робоче використання смартфонів і телетиск. Розмежовано технологічне перевантаження та соціальну норму швидкої відповіді. Особливу увагу приділено комунікації поза робочим часом, межах між роботою і приватним життям, відновленню та ролі керівників. Обґрунтовано, що стійка гібридна зайнятість потребує не лише цифрових навичок, а й чітких правил комунікації, очікувань щодо часу відповіді, захищених періодів відновлення та легітимності тимчасової недоступності.

Ключові слова: технострес, гібридна робота, телетиск, відновлення, межі роботи і сім'ї, цифрова комунікація.

Гібридна зайнятість змінила не лише місце виконання роботи, а й соціальні норми доступності. Працівник може фізично завершити робочий день, але залишатися психологічно включеним у нього через месенджери, електронну пошту, корпоративні платформи та мобільні сповіщення. У результаті технології, які забезпечують гнучкість, одночасно створюють ризик розмиття меж. Технострес доцільно розглядати саме в цій подвійності: проблема виникає не тому, що цифрові інструменти є «поганими», а тому, що їх використання взаємодіє з інтенсивністю завдань, культурою організації та очікуваннями щодо швидкості реакції.

Одне з класичних досліджень техностресу показало, що стрес, створений інформаційно-комунікаційними технологіями, може бути пов'язаний із рольовим напруженням і продуктивністю (Tarafdar et al., 2007). Автори описували різні техностресори, серед яких перевантаження, вторгнення технологій

у приватний час, складність, невизначеність і відчуття небезпеки щодо власних навичок. Для гібридної роботи особливо актуальним є «техно-вторгнення»: працівник має можливість працювати будь-де, а тому фактично може відчувати очікування працювати будь-коли.

Інший підхід розрізняє технонапруження і технозалежність. М. Salanova, S. Llorens та Е. Cifre показували, що технострес може проявлятися як поєднання втоми, тривоги, скептицизму та відчуття неефективності, а також як компульсивна потреба постійно користуватися технологіями (Salanova et al., 2013). Це важливе уточнення, оскільки перевантаження не завжди помітне зовні. Працівник може демонструвати високу цифрову активність і швидко відповідати на повідомлення, але така поведінка може підтримуватися не ефективністю, а страхом пропустити важливий запит або здатися недостатньо залученим.

Саме цей соціальний компонент описує поняття «workplace telepressure» — внутрішній тиск швидко відповідати на робочі повідомлення. L. Barber і А. Santuzzi пов'язували телетиск із гіршим відновленням, вигоранням та якістю сну (Barber & Santuzzi, 2015). Важливо, що працівникові не обов'язково прямо наказувати відповідати ввечері. Достатньо неформальної норми: керівник регулярно пише пізно, колеги відповідають протягом кількох хвилин, а мовчання сприймається як байдужість. У таких умовах цифрова доступність перетворюється на соціальний сигнал лояльності.

Розмивання меж між роботою і приватним життям також пов'язане з використанням смартфонів у неробочий час. Дослідження D. Derks та співавторів показало, що робоче використання смартфона після завершення робочого дня може бути пов'язане з конфліктом між робочою та сімейною ролями, причому важливе значення має індивідуальна перевага сегментації або інтеграції сфер життя (Derks et al., 2016). Це означає, що універсальне правило «ніколи не працювати після 18:00» не підходить усім. Частина людей комфортно інтегрує сфери, але навіть для них потрібна можливість самостійно визначати межі, а не підкорятися постійному зовнішньому тиску.

Практичне управління техностресом має починатися з організаційних норм, а не лише з тренінгів тайм-менеджменту. Якщо культура винагороджує миттєву реакцію, працівник, який намагається вимикати сповіщення, ризикує відчувати провину або страх санкцій. Організація може зменшувати телетиск, прямо визначаючи очікуваний час відповіді для різних каналів. Наприклад, термінові питання надсилаються лише через один визначений канал, а електронна пошта не вимагає реакції поза робочими годинами. Важливо, щоб керівники демонстрували ці правила власною поведінкою.

Другий напрям — захист відновлення. Після інтенсивної когнітивної роботи людині потрібен період психологічного від'єднання, коли вона не повинна постійно моніторити робочі сигнали. Технічно це підтримують режими «не турбувати», окремі робочі профілі на телефоні, вимкнені push-сповіщення, планове надсилання листів у робочий час. Проте технічні інструменти працюють

лише тоді, коли соціальна норма дозволяє ними користуватися. Працівник має бути впевнений, що тимчасова недоступність не буде інтерпретована як недостатня відповідальність.

Третій напрям стосується цифрової компетентності. Надлишкова кількість платформ, дублювання інформації, хаотичні чати й погана структура файлів збільшують когнітивні витрати навіть без надурочної роботи. Тому цифрова гігієна організації включає стандарти назв документів, зрозумілу структуру спільних папок, обмеження кількості каналів, правила тегування термінових повідомлень та регулярне очищення зайвих груп. Це не дрібниці адміністрування, а елементи психологічно безпечного робочого середовища.

Отже, технострес у гібридній зайнятості є соціотехнічною проблемою. Він виникає не лише через функціональні особливості цифрових систем, а й через норми доступності, управлінські практики та індивідуальні межі. Стійка модель гібридної роботи передбачає зрозумілі правила часу відповіді, право на відновлення, обмеження комунікаційного шуму, послідовну поведінку керівників і можливість працівника контролювати власну доступність. Саме така комбінація дає змогу зберегти переваги гнучкості без перетворення постійного зв'язку на постійне напруження.

REFERENCES / СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
2. Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>
3. Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
4. Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>