

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Державний торговельно-економічний університет  
Кафедра психології

## ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

### ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РОБОТИ В ОРГАНІЗАЦІЇ І ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ

Студента (ки) \_\_\_\_\_ курсу \_\_\_\_\_ групи,  
спеціальності «053 психологія»  
спеціалізації «Психологія»

Сичук Анастасія  
Володимирівна

Науковий керівник  
доктор психол. наук  
професор

Корольчук Микола  
Степанович

Гарант освітньої програми  
кандидат психол. наук  
доцент

Овдієнко Ірина  
Михайлівна

КИЇВ – 2023

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ I НАУКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РОБОТИ ТА ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ .....</b>	<b>6</b>
<b>Висновки до першого розділу .....</b>	<b>12</b>
<b>РОЗДІЛ II ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ, ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ ОБСТЕЖУВАНИХ .....</b>	<b>14</b>
<b>Висновки до другого розділу .....</b>	<b>22</b>
<b>РОЗДІЛ III АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РОБОТИ ТА ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ.....</b>	<b>23</b>
3.1. Характеристика психологічного благополуччя обстежуваних за методикою «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф.....	23
3.2. Особливості суб'єктивного благополуччя за методикою «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду .....	27
3.3. Аналіз результатів дослідження за методикою «Опитувальник професійного вигорання» К. Маслач.....	30
3.4. Визначення проявів стосунків за тестом-опитувальником «Благополуччя стосунків» .....	33
3.5. Практичні рекомендації щодо гармонійного поєднання між професійним та особистим життям працівників .....	36
<b>Висновки до третього розділу .....</b>	<b>38</b>
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>41</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>43</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Наше суспільство, орієнтоване на продуктивність, надто часто нехтує важливістю принципу «щасливого працівника» – і це пов'язане з конкуренцією та тим фактом, що кожна ланка в ланцюзі повинна функціонувати, щоб організація залишалася конкурентоспроможною – особливо в умовах браку кваліфікованих працівників і демографічних змін.

Беручи це до уваги, роботодавці все більше усвідомлюють загальне незадоволення працівників умовами праці та їхні зростаючі очікування щодо балансу між роботою та особистим життям. Все більше компаній розглядають можливості для досягнення балансу між роботою та особистим життям, і впроваджують заходи, що будуть сприяти покращенню балансу між роботою та приватним життям. З іншого боку, є організації, умови роботи яких негативно впливають на приватне життя їхніх співробітників: понаднормова робота залишає менше вільного часу, а тиск на робочому місці часто може призвести до депресивних настроїв поза офісом.

**Об'єкт дослідження:** Професійна діяльність та приватне життя як психологічні категорії.

**Предмет дослідження.** Психологічні умови гармонійного поєднання професійної роботи в організації і приватного життя.

**Мета дослідження.** На підставі теоретичного аналізу наукових джерел та результатів емпіричного дослідження з'ясувати психологічні умови гармонійного поєднання професійної діяльності в організації і приватного життя та розробити практичні рекомендації щодо їх забезпечення.

**Завдання дослідження.**

- Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів щодо поєднання професійної роботи та приватного життя;
- Описати організацію дослідження, обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та охарактеризувати контингент обстежуваних;

- З'ясувати виразність психологічного, суб'єктивного благополуччя, професійного вигорання у обстежуваних та благополуччя стосунків;
- Розробити практичні рекомендації, що сприятимуть досягненню гармонійного поєднання між професійним та особистим життям працівників.

**Методи дослідження.** Завдання кваліфікаційної роботи зумовили вибір методів дослідження:

1. Теоретичні методи: аналіз, синтез, систематизація, узагальнення, які дали можливість наукового осмислення отриманих даних.
2. Емпіричні методи: психодіагностичний метод, який включав такі методики:
  - «Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф, адаптація С. Карсканова [19]);
  - «Шкала суб'єктивного благополуччя» (А. Перуе-Баду, адаптація М. Соколової [14]);
  - «Опитувальник професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, адаптація Н. Водоп'янова [11]);
  - Авторський тест-опитувальник «Благополуччя стосунків».

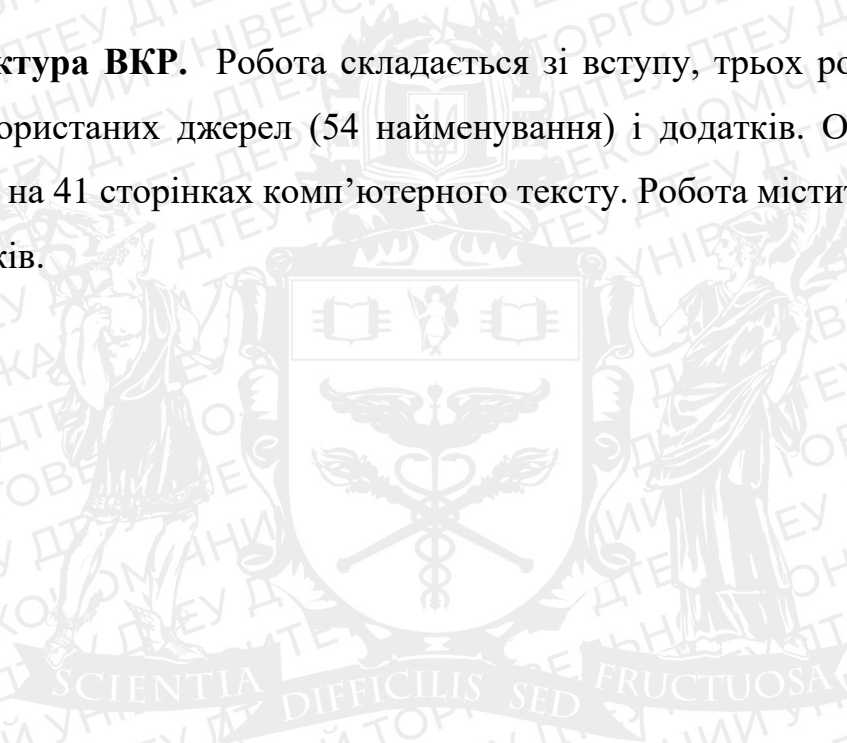
**Експериментальна база дослідження.** У дослідженні психологічних умов гармонійного поєднання професійної роботи в організації і приватного життя взяли участь 25 студентів, що навчаються в Державному торговельно-економічному університеті. Вік учасників коливається від 17 до 22 року. Респондентами є студентами кафедри психології, факультету економіки, менеджменту та психології.

**Наукова новизна** дослідження полягає в комплексному підході до вивчення поєднання професійної роботи та приватного життя, що включає аналіз наукових підходів, використання психодіагностичного інструментарію та розробку практичних рекомендацій. Це сприятиме зростанню свідомості індивідів та організацій щодо важливості балансу між роботою та особистим життям та розумінню чинників, що впливають на цей баланс, а також впровадженню практичних інструментів для його покращення.

**Практична значущість** дослідження полягає в тому, що отримані результати будуть корисними для фахівців у галузі організації праці, психології з метою розробки програм психологічної підтримки співробітників, впровадження якої може мати позитивний вплив на працівників, організацію та її результативність.

**Апробація.** Проходила під час заслуховування на засідання кафедри психології.

**Структура ВКР.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (54 найменування) і додатків. Основний матеріал викладений на 41 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить в собі 3 таблиці та 8 малюнків.



## РОЗДІЛ І НАУКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РОБОТИ ТА ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ

У минулому столітті керівники різних компаній розглядали роботу та особисте життя своїх співробітників як дві конкуруючі складові, де фокус на одній з них призводив до знецінення іншої. Це спричинялося рядом факторів, таких як розвиток технологій, увага до якості сервісних послуг, збільшення інформаційного навантаження, збільшення швидкості обробки інформації, а також підвищення інтенсивності праці. Таке ставлення керівників до працівників призводило до переважання робочої сфери над особистим життям. Це в свою чергу призводило до зниження якості особистого та сімейного життя та виявлялося через зростання кількості неповних сімей, а також брак домашніх ресурсів та можливостей, що виникав через те, що всі члени сім'ї працездатного віку з різних соціальних класів зайняті оплачуваною працею. В результаті цих процесів робота все частіше починала втручатися в життя людей за межами офіційного робочого дня, і злагодження вимог роботи та приватного життя ставало все складнішим [1, с. 21-32].

За останні десятиріччя значення творчих та особистісних елементів у трудових процесах змінилися, що в свою чергу викликало зростання ролі людини в системі факторів виробництва. В цьому контексті виникли дослідження, які розглядали баланс між роботою та особистим життям як інструмент заохочення. Наприклад, підприємець Харольд М. Мессмер порадив роботодавцям дотримуватися «здорового балансу між роботою та особистим життям, оскільки працівники зацікавлені в поєднанні кар'єри і особистого життя». Автор Джил Каснер-Лотто, директор Консорціуму громадських коледжів підкреслював необхідність врахування цінностей та бажань працівників, які прагнуть досягти високої якості життя, що включає потребу в достатній кількості часу на дозвілля, хобі та інші нетрудові активності. Він також зазначав, що співробітники хочуть проводити більше часу зі своїми сім'ями і не готові жертвувати своїм сімейним і особистим часом для розвитку кар'єри [34; 36].

Існують п'ять основних моделей взаємин між роботою та особистим життям, які можуть бути описані згідно з дослідженням американських вчених Zedeck & Mosier та O'Driscoll [45; 54].

Сегментаційна модель (segmentation model) вважає що робоче та особисте життя є двома окремими сферами, які не перетинаються та не мають впливу одна на одну. З іншого боку, модель побічного ефекту (spillover model) стверджує що існує певний вплив однієї сфери на іншу – можливо позитивний або негативний. Компенсаційна модель (compensation model) описує зв'язок між роботою та особистим життям таким чином, що якщо одна сфера не задовольняє вимог, людина може отримати (компенсувати) це в іншій сфері. Інструментальна модель (instrumental model) передбачає, що успіх в одній сфері може сприяти успіху в іншій. Зрештою, конфліктна модель (conflict model) вважає, що при високих вимогах у всіх сферах життя, конфлікти та важкі рішення є неминучими.

У своїй роботі С. Акін'еле, М. Пітерс, Ф. Акін'еле спираються на дослідження, проведені Zedeck & Mosier та O'Driscoll. Згідно з теорією сегментації, робота та особисте життя є незалежними сферами, які не мають впливу одна на одну і самостійно регулюються.

Теорія компенсації, натомість, стверджує, що люди намагаються вирішувати проблеми, які виникають у роботі чи особистому житті, шукаючи задоволення в іншій сфері. Зарубіжні автори Едвардс і Ротбард визначили два види компенсації: перший передбачає зменшення зусиль у сфері, що не приносить задоволення, та більше зосередження на сфері, що приносить радість; другий же варіант передбачає, що люди можуть реагувати на розчарування в будь-якій сфері пошуком винагороди та задоволення в іншій.

Згідно з теорією кордонів, робота та особисте життя мають свої межі, які можуть перетинатися. Гнучкість і прозорість цих меж впливає на рівень інтеграції, легкість взаємодії та рівень конкуренції між цими сферами. Ця теорія припускає, що більш гнучкі та прозорі межі сприяють успішному поєднанню професійного та особистого життя [26, 216-224].

Теорія ролей зосереджується на тому, як поєднувати рольові обов'язки на роботі та в особистому житті. Дослідження балансу між професійною роботою та особистим життям довгий час базувалися на теорії рольових конфліктів, яка розглядала взаємодію між цими сферами через негативний вплив на людину. Пізніше увага також зосереджувалася на позитивному впливі, який може мати робота на особисте життя та на значущості цих двох сфер. Баланс між професійною та особистою сферами є важливою складовою психологічного благополуччя людини, як показали численні дослідження. Висока самооцінка, задоволеність та близькість з іншими можуть служити індикаторами гармонії між цими двома сферами. Однак, дослідники не мають загальноприйнятої точки зору на те, як досліджувати, описувати та вимірювати баланс між роботою та приватним життям. Тому, багато досліджень спрямовані на вивчення балансу як феномену, способів його покращення та елементів, які сприяють або перешкоджають досягненню гармонії між цими двома сферами [4, с. 311-326].

Найбільш поширеним підходом у дослідженні балансу між роботою та особистим життям є теорія побічного ефекту, яка базується на ідеї взаємодії цих двох сфер. Згідно з цією теорією, переповнення може бути позитивним або негативним, і фахівці рекомендують працівникам переносити почуття, ставлення, навички та досвід, які вони отримують на роботі, у свої сім'ї і навпаки.

Описовий характер перерахованих моделей та теорій є їхнім основним недоліком, оскільки вони не містять єдиної теорії, що описувала б співвідношення між роботою та особистим життям.

Більшість підходів зосереджуються на дослідженні конфлікту або взаємодії між цими двома сферами та описують дисбаланс між ними. Однак, важливо досліджувати також гармонійне співвідношення між роботою та особистим життям, яке може призвести до психологічного благополуччя. Термін «баланс між роботою та особистим життям» є складним та потребує докладнішого визначення. Різні підходи визначають баланс як успішне задоволення потреб в різних сферах життя або задоволеність станом справ у цих сферах. Таким чином, є необхідність у



розробці єдиної теорії, яка б детальніше описувала характер взаємозв'язку між роботою та особистим життям, включаючи гармонійний баланс між ними.

Поняття «балансу між роботою та особистим життям» можна визначити як «відчуття рівноваги між роботою та рештою життя» та розглядатися як з суб'єктивної сторони, так і з об'єктивної сторони. Об'єктивний баланс можна визначити через підрахунок часу, витраченого на дозвілля, що включає відпочинок, хобі та домашні справи, окремо від часу, витраченого на виконання робочих обов'язків та завдань. Суб'єктивний баланс є індивідуальним та особистим сприйняттям балансу між роботою та рештою життя, і може відрізнятися від людини до людини.

Об'єктивні показники балансу включають «хороше функціонування з невеликим рольовим конфліктом на роботі та вдома», «задоволеність» і «психологічне благополуччя». Однак, суб'єктивні аспекти також повинні враховуватися, оскільки вони можуть дати унікальну інформацію про те, як люди сприймають баланс між роботою та особистим життям [15, с. 260-267].

Теорія балансу, запропонована вченими складається з трьох компонентів, а саме: баланс між часом, витраченим на роботу та сімейне життя; баланс між психологічним залученням до кожної ролі; баланс між задоволеністю роботою та сімейним життям.

Неоднозначність також виникає при розмежуванні понять «робота» та «особисте життя». Якщо визначення поняття «робота» у різних дослідженнях сформоване цілком сформоване та визначається як «оплачувана трудова діяльність», «праця, заняття, служба на якомусь підприємстві, в якійсь установі як засіб існування, джерело заробітку» [7], то поняття, «особисте життя» є ширшим і неоднозначним. Деякі автори обмежують його сімейним життям, інші, навпаки, визначають його широко, включаючи в нього не лише сімейне життя, але й хобі волонтерство, турботу про власне здоров'я, психологічне благополуччя і все інше, що не пов'язане з роботою.

Питання гармонійного поєднання між роботою та особистим життям тісно пов'язане з питанням кордонів між професійним та особистим життям. З розвитком

інформаційно-комунікаційних технологій межі між роботою та приватним життям стають все більш розмитими як у просторі, так і в часі. З одного боку, це дає нові можливості заробляти більше та регулювати робочий час, але в результаті напруженість між роботою і приватним життям зберігається або навіть збільшується [2; 12].

Згідно з дослідженнями, часові рамки роботи є важливим елементом в балансуванні між роботою та особистим життям. Дослідження показують, що максимальний робочий час не повинен перевищувати 48 годин, інакше існує ризик дисбалансу між цими сферами. Країни Європи встановлюють обмеження на тривалість робочого тижня від 35 до 40 годин, що вважається оптимальним режимом роботи.

Однак, незважаючи на те, що люди зазвичай прагнуть мати більше вільного часу, надлишок цього часу також викликати незадоволеність та дисбаланс між роботою та особистим життям та погіршення загального самопочуття. Робота не тільки допомагає забезпечити необхідний дохід та соціальний статус, але й допомагає людям структурувати свій час та підтримувати режим дня [20, с. 8-29].

В сучасних умовах все більшою популярністю користуються нестандартні форми організації робочого часу, зокрема, вільний графік, де співробітник сам може визначати тривалість та режим робочого дня. Згідно з дослідженнями, ці умови сприяють вищому рівню добробуту та сприйманого балансу між працею та життям.

Питання того, як індивідуальний вибір людини впливає на баланс між роботою та особистим життям, залишається відкритим. З одного боку, працівник може впливати на це співвідношення, витрачаючи різну кількість часу і зусиль на кожну з сфер. Але з іншого боку, можливості для такого регулювання залежать від соціального та організаційного контексту, таких як соціальний статус та наявність гнучкого графіка в компанії. Лише тоді, коли працівник добровільно приймає рішення про зміну графіка, можна спостерігати позитивні результати та поліпшення показників балансу між роботою та особистим життям.

Також у дослідженнях підіймалося питання про вплив підтримання стосунків з колегами на баланс між роботою та особистим життям, і це може позитивно впливати з декількох причин [52]:

1. Підтримка і співпраця: Колеги можуть стати підтримкою і допомогою у вирішенні робочих завдань, що зменшує ризик перенавантаження та перевантаження на роботі. Це дає можливість звільнити більше часу та енергії для особистого життя, зокрема, для сім'ї, друзів та хобі.

2. Створення позитивної атмосфери: Підтримання стосунків з колегами може створювати приємну атмосферу на роботі, де люди почуваються комфортно та задоволені своєю роботою. Це може зменшити рівень стресу та напруження, що допомагає більш ефективно управляти своїм часом та енергією.

3. Спільні вихідні та заходи: Регулярні спільні виходи та заходи з колегами можуть стати частиною особистого життя та збільшити рівень соціального життя. Це може допомогти зняти напруження та стрес, покращити настрої та підвищити загальний рівень задоволеності життям.

І тільки при дотриманні певних вимог [5; 9], таких як:

1. Повага до колег. Це означає, що людина має бути ввічливою, шанувати їхній час та простір, вислуховувати їх думки і дотримуватися грамотної мови у спілкуванні.

2. Проактивність. Якщо колега має проблеми з завданням або потребує допомоги, пропонуйте свою допомогу, якщо для неї це необхідно.

3. Непоширення чуток. Не варто розповідати про інших людей, їх проблеми або дії, які можуть їх образити або погіршити їхні стосунки з іншими колегами.

4. Невідкладність вирішення конфліктів. Якщо виникає конфлікт з колегами, потрібно якомога швидше його вирішувати, щоб не допустити його ескалації.

5. Готовність до компромісу. Інколи потрібно зробити крок назустріч іншій стороні, щоб знайти компромісне рішення, яке буде задовольняти обидві сторони.

6. Вдячність за допомогу. Якщо колега допоміг або підтримав в складну мить, висловіть свою вдячність.

Підтримання стосунків з родиною та партнером також може мати значний вплив на баланс між роботою та особистим життям. Дослідження показують, що люди, які мають міцні стосунки з родиною та партнером, зазвичай відчують більшу задоволеність життям та працею. Дослідження показують, що люди, які мають стабільні стосунки зі своїм партнером, мають більшу здатність до емоційного регулювання та кращий психологічний стан [23, с. 26].

Отже, підтримка стосунків з колегами, з родиною та партнером має розглядатися як важливий елемент досягнення балансу між роботою та особистим життям, а також досягнення успіху в обох сферах.

### **Висновки до першого розділу**

Отже, згідно з коротким оглядом, сучасна психологія має багато різних підходів до визначення та концептуалізації терміну «баланс між роботою та особистим життям». Проблемою є те, що кордони між цими сферами стають менш чіткими. Під терміном «робота» розуміється кар'єра та професійна діяльність, а «особисте життя» включає різні аспекти життя людини, такі як хобі, захоплення, здоров'я, спілкування з друзями, романтичні стосунки та саморозвиток. Проте, з появою нових технологій, таких як мобільний зв'язок та Інтернет, робота та особисте життя стають менш відокремленими і періодично зміщуються.

Також, за результатами короткого огляду було встановлено, що для досягнення гармонії між цими двома сферами життя необхідні наступні психологічні умови:

1. Самосвідомість. Характеризується здатністю людини усвідомити саму себе, свої цінності, цілі та пріоритети, щоб вміти розподіляти свій час та зусилля між роботою та особистим життям.

2. Уміння управляти часом та простором. Для досягнення гармонії необхідно раціонально розподіляти свій час, враховуючи можливість та терміновість завдань.

3. Емоційна стійкість. Характеризується здатністю управляти своїми емоціями та стресом, щоб не допустити їх негативного впливу на роботу та особисте життя.

4. Спроможність до взаємодії та підтримки. Характеризується здатністю до побудови взаємовигідних стосунків з колегами, родиною та друзями, які забезпечують підтримку та сприяють досягненню балансу між роботою та особистим життям.



## РОЗДІЛ II

### ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ, ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ ОБСТЕЖУВАНИХ

Перед початком дослідження були враховані етичні принципи дослідження, які включають засади, які забезпечують права та добробут учасників дослідження, їх безпеку та приватність, а також дотримання етичних стандартів у взаємодії дослідників з учасниками дослідження, а саме:

1. Конфіденційність. Передбачає, що інформація, яку надає учасник дослідження, повинна бути збережена в таємниці. Це означає, що будь-які дані, отримані в ході дослідження, повинні бути доступні тільки досліднику та не повинні передаватися третім особам без згоди учасника дослідження.

2. Анонімність. Передбачає, що особиста інформація про учасників дослідження повинна бути захищена. Учасник повинен мати можливість відмовитися від надання інформації, яка може викрити його особу. Це може, включати інформацію про ім'я, прізвище, адресу, телефонний номер та іншу особисту інформацію.

3. Захист персональних даних. Передбачає, що будь-яка інформація, яка зібрана в ході дослідження, повинна бути захищена від несанкціонованого доступу та втрати. Для цього можуть використовуватися спеціальні технології та процедури зберігання даних.

4. Крім того, було забезпечено можливість добровільного відмовлення від участі у дослідженні у будь-який момент.

Дотримання цих етичних принципів є дуже важливим, оскільки вони забезпечують безпеку та захист прав учасників дослідження, зберігають високі етичні стандарти у наукових дослідженнях та підтримують довіру між дослідником та учасником.

Для проведення емпіричного дослідження були використані наступні методики:

1. «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф – це методика, що вимірює загальний рівень психологічного благополуччя людини, що складається з 84 питань, що оцінюється на 6-бальній шкалі. Ця методика використана з метою визначити загальний рівень психологічного благополуччя студентів.

Психологічне благополуччя описується як стан психічного здоров'я, де людина відчуває задоволення своїми досягненнями, має почуття контролю над життям, відчуває позитивні емоції та знаходить зміст у своїй діяльності. Це відображається в об'єктивних показниках, таких як, наприклад, здоров'я, соціальна взаємодія та фінансова стабільність [17; 18].

Ця шкала може допомогти вивчити баланс між роботою та особистим життям, оскільки вона включає питання, пов'язані зі здоров'ям, стосунками, роботою, навчанням та іншими аспектами життя, які можуть впливати на загальний рівень благополуччя людини.

Шкала «Позитивні стосунки з іншими» відображає рівень задоволеності людини стосунками з іншими людьми. Якщо людина працює дуже багато часу та не має достатньої кількості часу для спілкування з близькими або ж, наприклад, має конфлікти з близькими людьми, відчуття самотності, несприйняття інших, це може позначитися на позитивних стосунках з іншими, балансі між роботою та особистим життям та на психологічному благополуччі [12, с. 55].

Шкала «Автономія» відображає рівень свободи та контролю, які має людина в своєму житті. Якщо людина працює дуже багато часу та не має можливості визначити свій розклад та виконувати різноманітні задачі самостійно, або ж, якщо вона відчувається відчуває себе залежною від інших людей або має обмежені можливості зробити власні вибір, це може позначитися на її рівні автономії.

Шкала «Управління середовищем» відображає рівень контролю, який має людина над своїм оточенням та здатність адаптуватися до нових умов. Якщо людина працює багато часу та не має достатньої кількості часу на зміну свого оточення або адаптацію до нових умов, це може позначитися на її рівні управління середовищем.

Шкала «Особистісне зростання» відображає рівень саморозвитку та можливостей для самовдосконалення. Якщо людина працює дуже багато часу та не має можливості для особистісного зростання, наприклад, через відсутність можливості відвідувати курси, семінари, конференції або самостійно вчитися, це може позначитися на її рівні особистісного зростання [12, с. 55].

Шкала «Цілі у житті» відображає рівень визначеності та впевненості в метах та цілях, які ставить перед собою людина. Якщо людина працює дуже багато часу та не має можливості зосередитися на своїх цілях та їх досягненні, це може позначитися на рівень цілей у житті.

Шкала «Самоприйняття» відображає рівень прийняття себе, своїх недоліків та переваг. Якщо людина працює дуже багато часу та не має достатньої кількості часу для самопізнання та розвитку своєї особистості, це може позначитися на її рівні самоприйняття.

Отже, за допомогою за допомогою методики «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф можна визначити можливі порушення балансу між роботою та особистим життям. Якщо людина працює дуже багато часу та не має можливості зберігати баланс між своєю роботою та особистим життям, це може призвести до погіршення її благополуччя та якості життя.

2. «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду – це методика, що вимірює ступінь задоволеності людини своїм життям, що складається з 17 питань, що оцінюються за 7-бальною шкалою. Ця методика була використана з метою визначити суб'єктивний ступінь задоволеності студентів своїм життям.

Суб'єктивне благополуччя описується як відчуття задоволення та щастя, які людина відчуває у своєму житті. Це відображає у суб'єктивній оцінці людиною свого життя та його різних аспектів, таких як робота, сім'я, соціальні зв'язки, та інші. Суб'єктивне благополуччя є особистим та суб'єктивним показником, і може різнитися від однієї людини до іншої [18, с. 91].

«Шкала суб'єктивного благополуччя» Перуе-Баду вимірює емоційний компонент суб'єктивного благополуччя, тобто емоційний комфорт, який людина відчуває у своєму житті. Суб'єктивне благополуччя має три ознаки-критерії. Перша



полягає в тому, що благополуччя визначається зовнішніми критеріями, такими як соціально бажані якості та система цінностей, прийнята в даній культурі. Друга ознака полягає в тому, що суб'єктивне благополуччя визначається рівнем задоволеності життям та відповідає стандартам випробуваної особи. Третя ознака суб'єктивного благополуччя пов'язана з поняттям щастя, яке полягає у перевазі позитивних емоцій над негативними. Таким чином, шкала суб'єктивного благополуччя Перуе-Баду базується на власних переживаннях та оцінках людини, зосереджуючись на їх емоційному компоненті.

«Шкала суб'єктивного благополуччя» Перуе-Баду має шість кластерів, які описують різні аспекти благополуччя:

1. Напруженість та чутливість – цей кластер відображає рівень стресу та емоційної реактивності людини. Він описує, наскільки часто людина переживає напруження та як сильно вона реагує на певні події. Може вказувати на те, що людина відчуває підвищений рівень стресу, що може бути пов'язано з перевантаженням на роботі та недостатнім часом для відпочинку та відновлення [12, с. 55].

2. Ознаки, що супроводжують психоемоційну симптоматику – цей кластер відображає рівень вияву психоемоційних симптомів, таких як тривога, депресія, страх та інші. Він описує, наскільки часто та як інтенсивно вони виникають. Може свідчити про наявність психічних проблем, таких як депресія або тривожність, які можуть бути спричинені нестачею балансу між роботою та особистим життям [12, с. 55].

3. Зміни настрою – цей кластер відображає рівень коливання настрою людини. Він описує, наскільки часто змінюється настрій, які емоції переважають та як сильно вони впливають на життя людини. Може вказувати на те, що людина відчуває негативні емоції, що може бути пов'язано з нестачею балансу між роботою та особистим життям.

4. Значимість соціального оточення – цей кластер відображає роль соціального оточення у житті людини. Він описує, наскільки важливо для людини мати підтримку та спілкування з іншими людьми. Може вказувати на те, що

людина відчуває нестачу підтримки та зв'язків з іншими людьми, що може бути пов'язано з перевантаженням на роботі та недостатнім часом для спілкування з близькими.

5. Самооцінка здоров'я – цей кластер відображає сприйняття людиною свого здоров'я. Він описує, наскільки вона вважає себе здоровою та як сильно це впливає на її життя. Може вказувати на те, що людина відчуває фізичні та психічні проблеми, що може бути пов'язано з нестачею балансу між роботою та особистим життям.

6. Ступінь задоволеності повсякденною діяльністю – цей кластер відображає задоволеність людиною її повсякденною діяльністю. Він описує, наскільки людина задоволена своєю роботою, відпочинком, відносинами з близькими та іншими аспектами її повсякденного життя. Може вказувати на те, що людина відчуває незадоволеність своїм життям взагалі, що може бути пов'язане з нерівномірним розподілом часу та недостатнім часом для розвитку особистості та відпочинку.

3. «Опитувальник професійного вигорання» Х. Маслач – це методика, що вимірює рівень професійного вигорання людини, що складається з 22 питань, що оцінюються за 7-бальною шкалою. Ця методика була використана з метою визначити рівень професійного вигорання студентів.

Коли людина починає відчувати емоційне виснаження, відчуженість від роботи та зниження ефективності на роботі, це може вказувати на те, що вона не відчуває задоволення від своєї роботи або не може впоратися з навантаженням.

Інші ознаки незадоволеності роботою можуть включати в себе відчуття втоми та незадоволення, коли людина думає про роботу або приходить на роботу. Відчуття стресу та напруги також можуть бути ознакою незадоволеністю роботою. Крім того, людина може почуватися невдоволеною своєю заробітною платою, кар'єрним зростом або стосунками з колегами та керівництвом.

Якщо професійне вигорання та інші ознаки незадоволеності роботою залишаються непоміченими та невіршеними, вони можуть призвести до

погіршення психологічного стану людини, зниження ефективності на роботі та зростання відчуття стресу.

«Опитувальник професійного вигорання» Х. Маслач є інструментом для визначення рівня вигорання на роботі. Хоча вона не призначена спеціально для визначення балансу між роботою та особистим життям, деякі питання на шкалі можуть допомогти відповісти на це питання.

Для визначення балансу між роботою та особистим життям можна звернути увагу на питання, які стосуються робочого навантаження та часу, відведеного на особисті справи. Наприклад, питання №6 на шкалі стосується вимог роботи, які можуть заважати відпочинку і відведенню часу на сім'ю та друзів. Питання №16 стосується почуття втому та недостатньої кількості енергії, які можуть впливати на здатність бути ефективним і задоволеним на роботі, а також можливість займатися особистими справами після робочого дня.

Використовуючи опитувальник професійного вигорання, можна визначити рівень вигорання на роботі та зрозуміти, як він впливає на баланс між роботою та особистим життям. Якщо рівень вигорання високий, це може свідчити про те, що працівник відчуває великий тиск на роботі, що заважає займатися особистими справами і підтримувати баланс між роботою та особистим життям.

4. Авторський тест-опитувальник «Благополуччя стосунків» – це методика, що була створена автором дослідження з метою визначення ступеня задоволеності учасників дослідження своїми стосунками. Тест складається з 15 питань, що оцінюються від 0 балів до 2 балів.

За основу методики взято твердження: «Якщо людина працює багато, це може впливати на її здоров'я, щастя та стосунки. Тому, якщо стосунки є здоровими і задовільними, то це може бути ознакою того, що людина здатна добре узгоджувати свою роботу та особисте життя». Якості стосунків, пов'язані з ростом, є важливими для досвіду успішних стосунків для людей, орієнтованих на просування по службі (тих, хто цінує турботу, прагнення до ідеалів і використовує стратегії нетерплячості), але не осіб, орієнтованих на профілактику (ті, хто цінує безпеку, виконання зобов'язань і використовує стратегії пильності), якості

стосунків, пов'язані з безпекою, є важливими для досвіду успішних стосунків для осіб, орієнтованих на профілактику, але не просування по службі.

Благополуччя можна визначити як позитивний стан справ, в якому особисті, стосункові та колективні потреби та прагнення окремих осіб і спільнот повні. Благополуччя означає задовільний стан справи для окремої молоді та спільнот, які охоплюють більше, ніж відсутність ризику. Наше визначення колодязя-буття відповідає комплексним концептуалізаціям зміцнення здоров'я та розвитку молоді, які підкреслюють цінності-рішучість, участь, спроможність, структурні детермінанти і соціальна справедливість

Крім того, якщо людина має достатньо часу та енергії для стосунків, то вони можуть більш задовільними та гармонійними. Наприклад, якщо людина проводить достатньо часу зі своїм партнером, то вони можуть покращити свою комунікацію та зміцнити свої зв'язки.

Отже, задовільні стосунки з партнером можуть бути ознакою гармонійного поєднання роботи та особистого життя.

За отриманими балами стосунки оцінюються як:

0-3 балів – критично низький рівень (абсолютно неблагополучні);

4-6 – низький рівень (неблагополучні);

7-10 – нижче середнього рівня (швидше неблагополучні);

11-14 – середній рівень (швидше благополучні);

15-17 – вище середнього рівня (благополучні);

18-20 – високий рівень (абсолютно благополучні).

Дослідження включало три етапи:

1. На початковому етапі було адаптовано методики «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф, «шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду, «Опитувальник професійного вигоряння» К. Масlach та тест-опитувальник «Благополуччя стосунків» до проведення у дистанційній формі (онлайн-тестування), а також відібрані респонденти, що відповідають умовам дослідження.

2. На основному етапі була проведена діагностика рівня психологічного та суб'єктивного благополуччя обстежуваних, ступінь вираженості професійного вигорання та рівень благополуччя стосунків.

3. На заключному етапі були обраховані отримані у ході дослідження результати та розроблені практичні рекомендації для робітників та психологів в організаціях, а також для керівної гілки організацій з метою покращення балансу між роботою та особистим життям працівників.

Обстежуваними були 25 студентів Державного торговельно-економічного університету, серед яких 8 чоловіків та 17 жінок. Вік учасників дослідження коливався від 17 до 22 року. Усі учасники є студентами факультету економіки, менеджменту та психології, кафедри психології, спеціальності «психологія».

За місцем проживання учасників, більшість з них (72%) проживають в місті, а 28% – в сільській місцевості. Усі студенти (100%) мають сімейний статус «неодружені», але перебувають у стосунках.

У контингенті обстежуваних були як студенти першого курсу, так і старших курсів. Усі (100%) вивчають університетську програму на денній формі навчання.

Учасники дослідження працюють на різних посадах та у різних сферах, залежно від навичок, інтересів та зацікавленості поглиблення практичних знань за спеціальністю. Ось декілька прикладів:

1. Ресторани та кав'ярні: студенти займають посади помічників офіціантів, офіціантів, барменів.
2. Роздрібна торгівля: студенти займають посади касирів, продавців, консультантів та адміністраторів у магазинах.
3. Рекламна та маркетингова сфери: студенти займають посади копірайтерів.
4. Сфера послуг: студенти займають посади кур'єрів, операторів у call-центрах, операторів технічної підтримки.
5. Освіта: студенти займають посади репетиторів з математики, української мови та англійської мови, помічників вчителя.
6. Різноробочі: студенти займають посади робочих на складі.

## Висновки до другого розділу

Під час проведення дослідження були дотримані етичні принципи проведення дослідження, які включають в забезпечення прав та добробуту учасників дослідження, їх безпеку та приватність, а також дотримання етичних стандартів у взаємодії дослідників з учасниками дослідження.

Дослідження включало використання різних методик, а саме:

1. «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф.
2. «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду.
3. «Опитувальник професійного вигорання» К. Маслач.
4. Тест-опитувальник «Благополуччя стосунків».

Загальний обсяг вибірки становив 25 студентів Державного торговельно-економічного університету, вік яких коливався від 17 до 22 року. Усі учасники є студентами факультету економіки, менеджменту та психології, кафедри психології. За місцем проживання учасників, більшість проживає в місті, а меншість – в сільській місцевості. Усі студенти мають сімейний статус «неодружені», але перебувають у стосунках. У контингенті обстежуваних усі студенти вивчають університетську програму на денній формі навчання. Учасники дослідження працюють на різних посадах та у різних сферах, залежно від навичок, інтересів та зацікавленості поглиблення практичних знань за спеціальністю.

### РОЗДІЛ ІІІ

## АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РОБОТИ ТА ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ

### 3.1. Характеристика психологічного благополуччя обстежуваних за методикою «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф

У рамках дослідження гармонійного поєднання роботи та особистого життя була використана методика «Шкала психологічного благополуччя» розроблена К. Ріфф. Результати застосування даної методики (табл. 3.1.) дозволяють отримати уявлення про те, наскільки респонденти відчувають комфорт та задоволеність у різних аспектах свого життя та оцінити загальний рівень психологічного благополуччя учасників дослідження.

*Таблиця 3.1.*

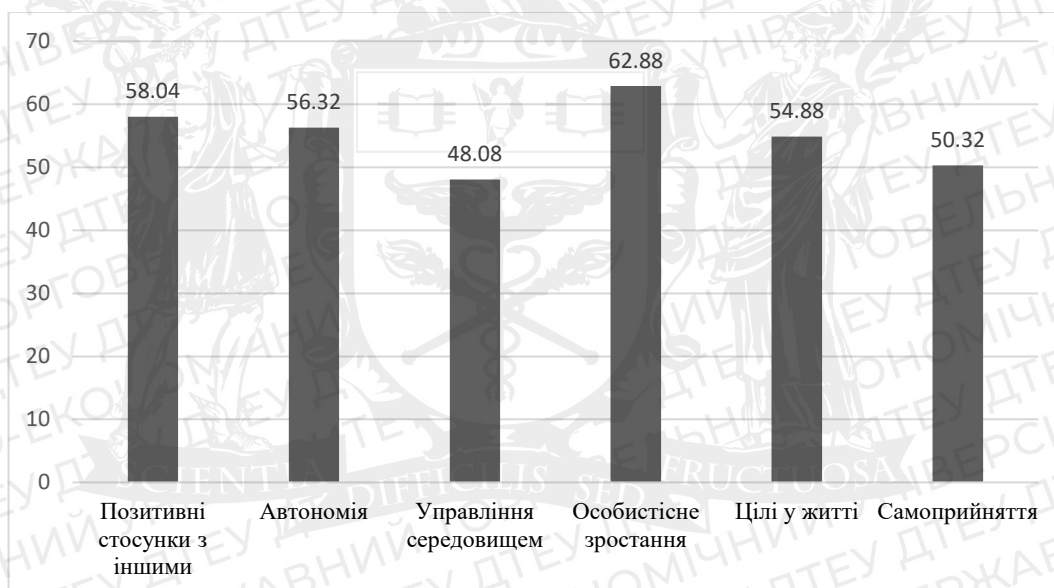
#### Результати за методикою «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф

№	Вік	Стать	Позитивні стосунки з іншими	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі житті	Самоприйняття	Психолог. благополуччя
1	21	жіноча	52	68	43	66	68	55	317
2	19	жіноча	52	50	38	66	47	52	305
3	21	жіноча	82	46	70	78	80	75	431
4	21	жіноча	72	56	51	63	56	47	345
5	17	жіноча	50	27	37	53	29	21	217
6	20	чоловіча	65	69	61	75	75	61	406
7	21	чоловіча	63	63	51	71	59	45	352
8	18	жіноча	63	67	42	63	46	56	337
9	21	жіноча	68	54	66	68	73	61	390
10	21	чоловіча	69	50	32	68	60	44	323
11	20	жіноча	48	49	40	57	41	36	271
12	21	чоловіча	75	58	47	64	64	60	368
13	20	жіноча	58	64	54	72	63	62	373
14	20	жіноча	76	61	39	58	46	57	337
15	20	чоловіча	59	60	32	65	42	42	300
16	21	жіноча	53	53	58	53	51	45	313

Продовження табл. 3.1.

17	18	жіноча	72	58	41	79	57	59	366
18	21	жіноча	34	42	33	49	44	37	239
19	20	чоловіча	61	65	64	71	61	65	387
20	21	жіноча	51	68	48	62	49	51	329
21	20	жіноча	34	66	52	49	36	28	265
22	19	жіноча	62	65	46	54	56	64	347
23	20	жіноча	36	42	48	45	52	47	270
24	19	чоловіча	51	48	53	63	53	45	313
25	20	чоловіча	45	59	56	60	64	43	327

Згідно з результатами дослідження, що зображені на рис. 3.1., середні показники за «Шкалою психологічного благополуччя» К. Ріфф серед усіх обстежуваних оцінюються як:



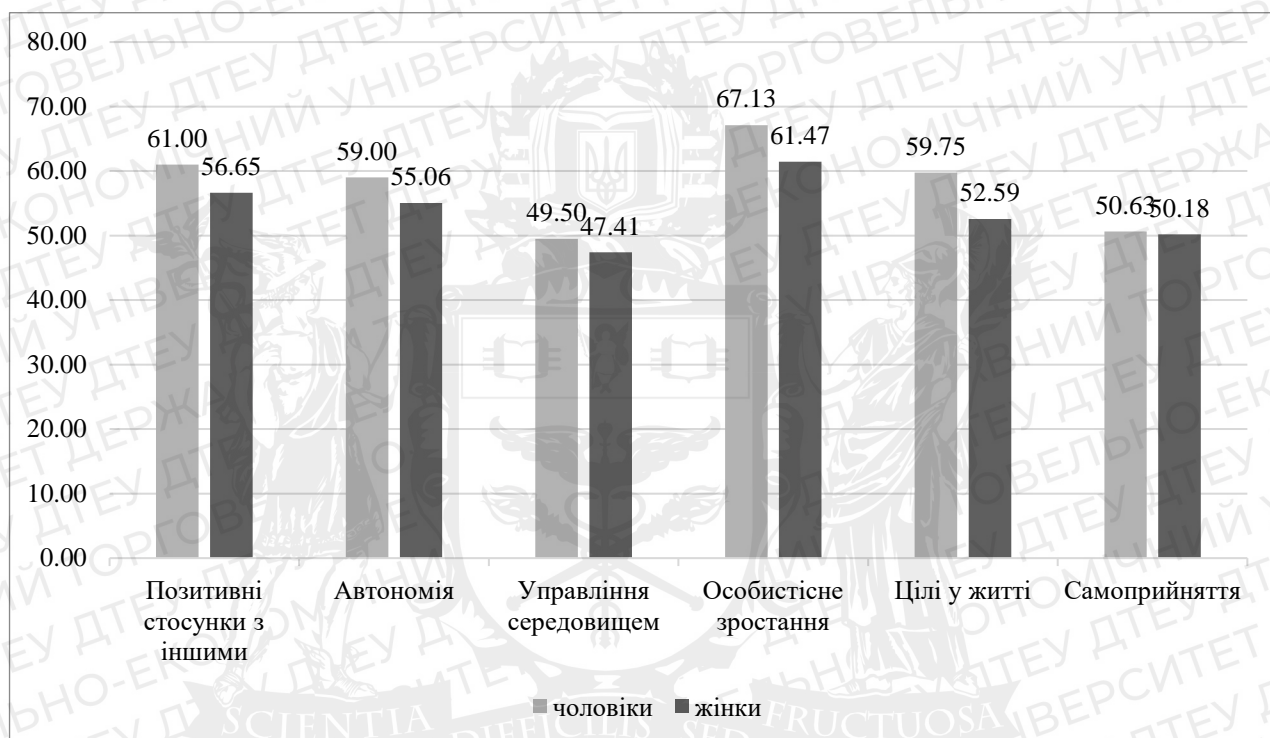
**Рис. 3.1. Середні показники за кожною шкалою серед усіх обстежуваних**

Середні значення серед усіх обстежуваних (рис. 3.1) за шкалами «Позитивні стосунки з іншими» (5 стенів), «Автономія» (6 стенів), «Особистісне зростання» (6 стенів), «Цілі у житті» (4 стени) та «Самоприйняття» (4 стени) знаходяться на середньому рівні, що може говорити про те, що досліджувані виявляють себе як особистості, що вміють налагоджувати стосунки з іншими, відкриватися та піклуватися про інших; здатні протистояти спробам суспільства думати та діяти певним чином, бути самостійними та незалежними; відкриті новому досвіду та реалізують себе та спостерігають поліпшення в собі та своїх діях з часом; мають певне почуття спрямованості та життєву мету, мають та дотримуються певних власних переконань; в певній мірі позитивно ставляться до себе. Шкала



«Управління середовищем» (3 стени) має низький рівень, що може свідчити про те, що у респондентів виникають певні складнощі в управлінні власним оточенням та зовнішньої діяльності, використанні власних можливостей тощо [26, с. 216-224].

Серед 8 чоловіків та 17 жінок, що прийняли участь у дослідженні, середні показники за «Шкалою психологічного благополуччя» К. Ріфф зображено на рис. 3.2:



**Рис. 3.2. Середні показники за кожною шкалою серед чоловіків та жінок**

Середні значення серед осіб чоловічої статі (рис. 3.2), що прийняли участь у дослідженні, за шкалами «Позитивні стосунки з іншими» (5 стенив), «Автономія» (7 стенив), «Особистісне зростання» (6 стенив), «Цілі у житті» (5 стени) та «Самоприйняття» (4 стени) знаходяться на середньому рівні, що також може свідчити про те, що обстежувані виявляють себе як особистостей, що вміють налагоджувати стосунки з іншими, відкриватися та піклуватися про інших; здатні протистояти спробам суспільства думати та діяти певним чином, бути самостійними та незалежними; відкриті новому досвіду та реалізують себе та спостерігають поліпшення в собі та своїх діях з часом; мають певне почуття спрямованості та життєву мету, мають та дотримуються певних власних переконань; в певній мірі позитивно ставляться до себе. З урахуванням найвищого

балу за шкалою «Автономія» серед чоловіків можна припускати, що більш схильні до самостійності та незалежності, здатні протистояти спробам суспільства змусити думати та діяти певним чином тощо Шкала «Управління середовищем» (3 стени) має низький рівень, що може свідчити про те, що у респондентів виникають певні складнощі в управлінні власним оточенням та зовнішньою діяльністю, використанні власних можливостей тощо.

Серед осіб жіночої статі середні показники (рис. 3.2) за шкалами «Позитивні стосунки з іншими», «Управління середовищем», «Особистісне зростання» та «Самоприйняття» знаходяться в тій самій категорії оцінювання за стенами. Шкала «Автономія» має 6 стенив, та шкала «Цілі у житті» має 3 стени. Найвищий бал мають шкали «Автономія» та «Особистісне зростання», що може свідчити про те, що досліджуванні здатні протистояти спробам суспільства змусити діяти та думати певним чином, здатні бути незалежними та самостійними у прийнятті рішень та у втіленні їх у життя, при цьому відчуваючи та помічаючи свій особистісний зріст з часом. Найнижчі бали були отримані за шкалами «Управління середовищем» та «Цілі у житті», що може свідчити про те, що у досліджуваних можуть виникати складнощі в організації власної діяльності, та, незважаючи на високі показники за шкалою «Автономія», у них можуть виникати складнощі у відстоюванні та дотриманні власних переконань, що можуть бути джерелами мети у житті.

За результатами дослідження за методикою «Шкала психологічного благополуччя» також були обраховані середні бали інтегрального показника психологічного благополуччя серед осіб чоловічої та жіночої статі (рис. 3.3), а також обрахований середній показник для усієї вибірки, що становить 329,12 бали (max = 431, min = 217).



**Рис. 3.3. Середній бал інтегрального показника психологічного благополуччя серед осіб чоловічої та жіночої статі**

Аналізуючи ці результати, можна зробити висновок, що серед учасників чоловічої статі середній рівень психологічного благополуччя вищий порівняно з жінками. Це може вказувати на те, що чоловіки виявляють більшу задоволеність та позитивність у житті порівняно з жінками. При цьому середній показник психологічного благополуччя є середнім.

### **3.2. Особливості суб'єктивного благополуччя за методикою «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду**

У дослідженні особливостей суб'єктивного благополуччя було використано методику «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду. Ця методика дозволяє отримати відповіді про сприйняття та оцінку власного життя, задоволення різними аспектами життя, наявність позитивних емоцій та загальний стан психологічного благополуччя з точки зору самого самого респондента.

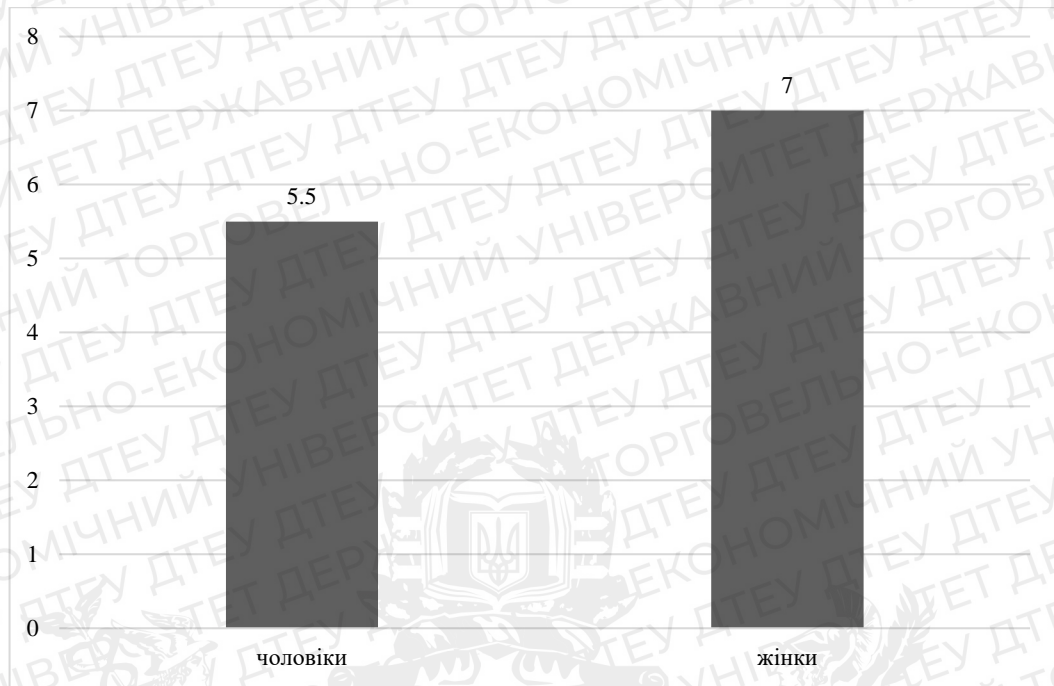
У таблиці 3.2. представлені результати, отримані в результаті аналізу відповідей обстежуваних осіб. Ці результати нададуть уявлення про загальний рівень суб'єктивного благополуччя учасників та можуть слугувати основною подальшого аналізу.

Таблиця 3.2.

**Результати за методикою «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду**

№	Вік	Стать	Напруженість та чутливість	Ознаки, що супроводжують психосоматичну симптоматику	Зміни настрою	Значимість соц. оточення	Самооцінка здоров'я	Ступінь задоволеності повсякденною діяльністю	Сирі бали	Стени
1	21	жіноча	10	18	8	13	11	19	86	9
2	19	жіноча	15	18	7	8	9	15	72	7
3	21	жіноча	4	15	4	3	10	11	47	3
4	21	жіноча	17	18	7	12	12	16	82	8
5	17	жіноча	15	23	14	15	14	19	100	10
6	20	чоловіча	17	18	8	6	8	13	70	6
7	21	чоловіча	14	12	4	5	5	12	52	4
8	18	жіноча	12	18	10	9	13	18	80	8
9	21	жіноча	11	12	4	6	8	11	52	4
10	21	чоловіча	13	24	7	7	7	19	77	7
11	20	жіноча	13	21	7	11	8	16	76	7
12	21	чоловіча	13	11	4	6	8	12	54	4
13	20	жіноча	15	18	5	8	8	9	63	6
14	20	жіноча	15	23	10	9	11	15	83	8
15	20	чоловіча	20	18	6	13	10	14	80	8
16	21	жіноча	15	20	7	7	10	12	71	7
17	18	жіноча	9	26	5	11	13	14	78	8
18	21	жіноча	15	19	13	20	13	20	100	10
19	20	чоловіча	11	11	3	6	7	11	47	3
20	21	жіноча	18	15	11	8	12	13	77	7
21	20	жіноча	13	14	8	10	6	10	61	5
22	19	жіноча	9	14	4	9	11	13	60	5
23	20	жіноча	13	22	6	11	10	14	76	7
24	19	чоловіча	12	17	7	10	6	11	63	6
25	20	чоловіча	11	16	4	15	6	12	64	6

За результатами дослідження за методикою «Шкала суб'єктивного благополуччя» також були обраховані середні бали інтегрального показника суб'єктивного благополуччя серед осіб чоловічої та жіночої статі (рис. 3.4.), а також обрахований середній показник для усієї вибірки, що становить 6,52 бали (max = 10, min = 3).



**Рис. 3.4. Середній бал інтегрального показника суб'єктивного благополуччя серед осіб чоловічої та жіночої статі**

Середні оцінки (4-7 стенів) за методикою «Шкала суб'єктивного благополуччя А. Перуе-Баду» отримали 15 осіб, серед яких 6 осіб чоловічої статі та 9 осіб жіночої статі. У осіб, що увійшли до цієї категорії, відсутні серйозні проблеми у житті, але неможливо говорити й про повний емоційний комфорт, що характеризує собою помірне суб'єктивне благополуччя.

Оцінки, що відхиляються у бік суб'єктивного неблагополуччя (8-9 стенів) отримали 6 обстежуваних, серед яких 1 особа чоловічої статі та 5 осіб жіночої статі. Досліджувані, що за результатами дослідження зараховані до цієї категорії, можуть бути схильними до тривоги та депресій, можуть погано переносити стресові ситуації.

Вкрай високі оцінки (10 стенів) отримали 2 обстежувані особи жіночої статі. Особи, що потрапили до цієї категорії, можуть мати значний емоційний дискомфорт. Вони можуть бути незадоволені собою та своїм становищем, позбавлені довіри до оточуючих і надії на майбутнє тощо.

Оцінки, що відхиляються у бік суб'єктивного благополуччя (2-3 стени) отримали 2 обстежуваних, 1 особа чоловічої та 1 особа жіночої статі. У осіб у цій категорії присутня достатня впевненість у собі, відсутні серйозні емоційні

проблеми, вони здатні адекватно керувати своєю поведінкою та взаємодіяти з оточуючими.

Вкрай низькі оцінки за шкалою суб'єктивного благополуччя (1 стень) відсутні. За результатами дослідження також було обраховано середні бали інтегрального показника серед усієї вибірки та окремо серед представників чоловічої та жіночої статі. Середній показник для усієї вибірки становить 6,52 стени, що стосується категорії «Середні оцінки» при інтерпретації. Серед чоловіків середній показник суб'єктивного благополуччя становить 5,5 стени, а у жінок – 7 стень, що також входить до категорії «Середні оцінки».

### 3.3. Аналіз результатів дослідження за методикою «Опитувальник професійного вигорання» К. Маслач

У даному дослідженні використано «Опитувальник професійного вигорання» К. Маслач для вимірювання рівня професійного вигорання респондентів. В даній таблиці наведені результати, отримані після обробки заповнених електронних бланків учасниками дослідження. Ці результати дозволяють оцінити рівень вигорання в професійній сфері обстежуваних осіб та розглядати його як ступінь задоволеністю професійною діяльністю.

Таблиця 3.3

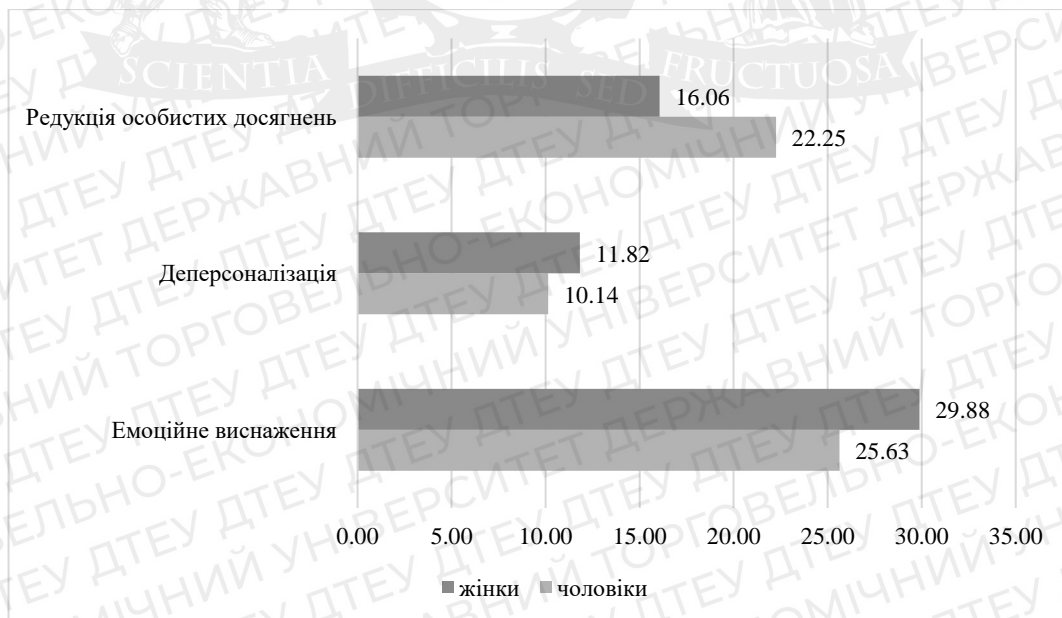
#### Результати за методикою «Опитувальник професійного вигорання» К. Маслач

№	Вік	Стать	Емоційна виснаженість	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Інтегральний показник професійного вигорання
1	21	жіноча	37	17	23	87
2	19	жіноча	30	15	12	66
3	21	жіноча	18	0	25	43
4	21	жіноча	25	6	16	47
5	17	жіноча	35	16	13	64
6	20	чоловіча	35	10	24	69

## Продовження таблиці 3.3

7	21	чоловіча	24	5	20	49
8	18	жіноча	31	14	12	57
9	21	жіноча	25	6	20	52
10	21	чоловіча	39	9	27	75
11	20	жіноча	30	10	17	57
12	21	чоловіча	26	15	26	67
13	20	жіноча	19	12	24	54
14	20	жіноча	39	6	21	66
15	20	чоловіча	30	13	14	57
16	21	жіноча	18	13	15	46
17	18	жіноча	39	6	25	70
18	21	жіноча	40	18	11	69
19	20	чоловіча	18	5	27	50
20	21	жіноча	41	18	7	66
21	20	жіноча	35	18	8	61
22	19	жіноча	26	9	12	47
23	20	жіноча	20	17	12	49
24	19	чоловіча	21	9	17	47
25	20	чоловіча	12	10	23	45

Згідно з результатами дослідження, середні показники серед осіб чоловічої та жіночої статі за методикою «Опитувальник професійного вигорання» К. Маслач за кожною шкалою такі (рис. 3.5):



**Рис. 3.5. Середні показники за кожною шкалою серед чоловіків та жінок**

У респондентів чоловічої статі показник за шкалою «Емоційне виснаження» становить 25,63 бали (рис. 3.5) та знаходиться на високому рівні, що може свідчити про переживання зниженого емоційного тону, підвищеної психічної

виснажливості та ефективної лабільності, втрати інтересу та позитивних відчуттів до оточуючих, перенасиченості роботою, незадоволеністю життям в цілому. Показник «Деперсоналізація» становить 10,14 балів (рис. 3.5) та знаходиться на середньому рівні, що може свідчити про помірну особистісну включеність при виконанні професійних обов'язків та співпереживання, можливе виявлення байдужості тощо. За шкалою «Редукція професійних досягнень» середній бал становить 22,25 балів (рис. 3.5) та знаходиться на високому рівні, що може свідчити про негативну оцінку своєї компетентності та продуктивності, наростання негативізму щодо службових обов'язків та уникнення оточуючих та роботи, спочатку психологічно, а потім фізично.

У респондентів жіночої статі показник за шкалою «Емоційне виснаження» становить 29,88 балів (рис. 3.5) та знаходиться на високому рівні, що також може свідчити про переживання зниженого емоційного тону, підвищеної психічної виснажливості та ефективної лабільності, втрати інтересу та позитивних відчуттів до оточуючих, перенасиченості роботою, незадоволеністю життям в цілому. За шкалою «Деперсоналізація» середній бал становить 11,82 бали (рис. 3.5) та знаходиться також на високому рівні, що може свідчити про виявлення значної байдужості, формальності виконання професійних обов'язків та відсутність особистісної включеності та співпереживання. За шкалою «Редукція особистісних досягнень» середній бал становить 16,06 балів (рис. 3.5) та знаходиться високому рівні, що може свідчити про незадоволеність собою як особистістю та професіоналом, та як наслідок про зниження професійної мотивації та наростання негативізму щодо професійних обов'язків.

За результатами дослідження за методикою «Опитувальник професійного вигорання» К. Маслач також був обрахований середній інтегральний показник професійного вигорання серед осіб чоловічої та жіночої статі (рис. 3.6). При цьому слід враховувати, що середній інтегральний показник професійного вигорання становить 58,40 балів (max = 87 балів, min = 43 бали).





**Рис. 3.6. Середній бал інтегрального показника професійного вигорання серед осіб чоловічої та жіночої статі**

Ці дані свідчать про помірний рівень вигорання серед обох статей. Жінки мають трохи вищий рівень вигорання порівняно з чоловіками. Однак, обидві групи можуть потенційно відчувати певний рівень стресу та емоційного виснаження внаслідок певних аспектів роботи.

За отриманими даними можна припустити, що вищий рівень вигорання серед жінок може бути пов'язаний зі складнішим балансом між роботою та особистим життям. Жінки, ймовірно, зазнають більше складнощів внаслідок виконання професійних та особистих обов'язків. Це підкреслює важливість практичних рекомендацій, спрямованих на поліпшення балансу між роботою та особистим життям, щоб зменшити ризик вигорання та підтримувати психологічне благополуччя у цілому для обох статей.

### **3.4. Визначення проявів стосунків за тестом-опитувальником «Благополуччя стосунків»**

Для дослідження проявів стосунків було розроблено авторський тест-опитувальник «Благополуччя стосунків», який спрямований на вимірювання задоволеності стосунками учасників у їхніх романтичних взаєминах.

У таблиці 3.4. представлені результати, що дозволяють оцінити рівень благополуччя в стосунках обстежуваних осіб та розглянути його вплив на їхнє загальне самопочуття та задоволеність особистим життям.

Таблиця 3.4

## Результати за тестом-опитувальником «Благополуччя стосунків»

№	Вік	Стать	Рівень благополуччя стосунків
1	21	жіноча	17
2	19	жіноча	14
3	21	жіноча	12
4	21	жіноча	16
5	17	жіноча	12
6	20	чоловіча	12
7	21	чоловіча	14
8	18	жіноча	15
9	21	жіноча	13
10	21	чоловіча	13
11	20	жіноча	11
12	21	чоловіча	17
13	20	жіноча	7
14	20	жіноча	13
15	20	чоловіча	4
16	21	жіноча	10
17	18	жіноча	5
18	21	жіноча	15
19	20	чоловіча	19
20	21	жіноча	12
21	20	жіноча	11
22	19	жіноча	11
23	20	жіноча	14
24	19	чоловіча	16
25	20	чоловіча	10

Згідно з результатами дослідження, рівень благополуччя стосунків серед усіх обстежуваних оцінюється як (рис. 3.7):

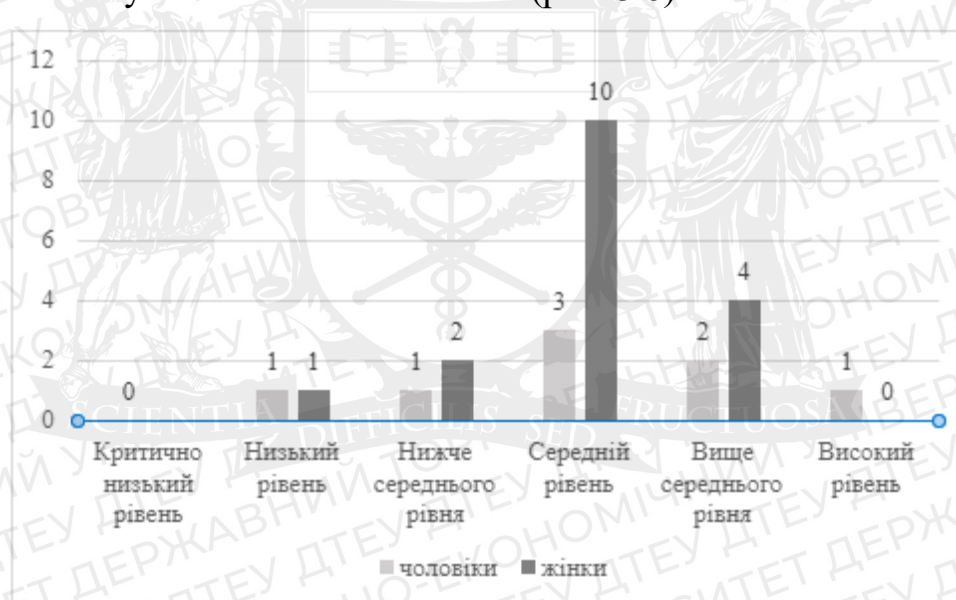


Рис. 3.7. Рівень благополуччя стосунків серед усієї вибірки обстежуваних

Найнижчий показник серед усіх респондентів становить 4 бали, найвищий показник становить 19 балів. Середнє значення серед усіх опитуваних становить 17 балів.

Найбільша категорія за даною методикою є «середній рівень» зі значенням 52% (13 респондентів), що означає, що більшість опитуваних мають певний рівень благополуччя у своїх стосунках. Також вагома частина зі значенням 24% (6 респондентів) знаходиться у категорії «вище середнього рівня». За даними загалом можна сказати, що більшість респондентів знаходять власні романтичні стосунки ресурсними та задовільними.

Серед 8 чоловіків та 17 жінок, що прийняли участь у дослідженні, рівень благополуччя стосунків має такі показники (рис. 3.8):



**Рис. 3.8. Рівень благополуччя стосунків серед осіб чоловічої та жіночої статі**

Серед 8 чоловіків найвищий показник благополуччя стосунків становить 19 балів, найнижчий показник – 4 бали. Середній рівень благополуччя стосунків становить 13,1 балів. Серед 17 жінок найвищий показник благополуччя стосунків становить 17 балів, найнижчий показник – 5 бали. Середній рівень – 12,2 балів.

За розподілом результатів, найбільші категорії серед усіх опитаних осіб чоловічої статі є «середній рівень» зі значенням 37,5% (3 респонденти), та «вище середнього рівня» зі значенням 25% (2 респонденти). Варто відмітити, що жоден з респондентів не потрапив до категорії «критично низький рівень». Це може

свідчити про певний рівень стабільності серед даної обмеженої кількості респондентів.

За розподілом результатів, найбільші категорії серед опитаних респондентів жіночої статі є «середній рівень» стосунки зі значенням 58,9% (10 респонденток) та «вище середнього рівня» зі значенням 23,5% (4 респондентки). Варто відмітити, що жодна з респонденток не потрапила до категорії «критично низький рівень». Загалом, можна зазначити, що серед цієї групи жінок рівень благополуччя в стосунках є різноманітним. Більшість з них потрапляє до категорій «середній рівень» і «вище середнього рівня», що свідчить про певний рівень стабільності та задоволеності їхніми стосунками.

### **3.5. Практичні рекомендації щодо гармонійного поєднання між професійним та особистим життям працівників**

З погляду наукових досліджень, баланс між роботою та особистим життям важливий для досягнення успіху та задоволення як у роботі, так і в особистому житті. Нижче подано рекомендації для робітників з метою покращення балансу між роботою та особистим життям на основі досліджень в галузі психології [4; 6; 12; 16; 20; 21]:

1. Окреслення цілей та пріоритетів. Важливо зрозуміти, які цілі та завдання дійсно важливі та чого хочеться досягти в своєму житті. Це допоможе визначити пріоритетні дії та зосередитися на тих завданнях, що дійсно мають значення.

2. Планування часу. Використовуйте методи планування часу, такі як «To-do» списки або календарі. Для ідей і посилань використовуйте Microsoft OneNote, а для задач використовуйте Todoist – одне з кращих додатків для управління продуктивністю та завданнями [48].

3. Забезпечення підтримки. Намагайтеся отримувати друзів та родини, щоб покращити психологічний стан та підтримувати зв'язок зі своїм особистим життям.

4. Командна робота. Спілкуйтеся зі своїми колегами та керівництвом про свої потреби та забезпечте підтримку один одному. Працюйте в команді, щоб забезпечити ефективність роботи та забезпечити взаємне розуміння та підтримку.

5. Турбота про своє фізичне здоров'я. Регулярні фізичні вправи та здорове харчування можуть покращити Ваше фізичне та психічне здоров'я, що в свою чергу позитивно вплине на Вашу продуктивність та настрій.

6. Виокремлення часу на розваги та хобі. Розваги та хобі можуть допомогти Вам зняти стрес та розслабитися після робочого дня. Залишаючи собі час на розваги та хобі, Ви забезпечити свій психологічний комфорт та покращите свій настрій.

Наведені нижче рекомендації можуть допомогти керівникам організацій та психологам в організаціях забезпечити баланс між роботою та особистим життям своїх працівників. Це може позитивно вплинути на продуктивність та ефективність працівників, а також на їхнє загальне самопочуття та задоволення від роботи. Рекомендації мають бути індивідуально адаптовані до кожної організації та її потреб, проте засновані на загальних принципах здорового способу життя та підтримки балансу між роботою та особистим життям [4; 6; 12; 16; 20; 21].

1. Забезпечення гнучкого графіку роботи. Забезпечуйте робочий графік, який дозволяє працівникам мати достатньо часу для особистого життя та відпочинку.

2. Турбота про відпочинок працівників. Забезпечуйте можливості для працівників відпочивати та відновлювати свої сили, наприклад, надавайте відпустки та вихідні дні, які є достатніми для відновлення фізичного та психологічного здоров'я.

3. Забезпечення підтримки. Створіть відкриту та підтримуючу культуру в організації, де працівники можуть ділитися своїми потребами та бажаннями.

4. Турбота про здоров'я працівників. Підтримуйте та просувайте здоровий спосіб життя серед працівників, наприклад, забезпечуючи доступ до фітнес-центрів, спортивних клубів, здорового харчування, та підтримки психологічного здоров'я.

5. Сприяння взаємодії між працівниками та розвитку командної роботи. Приділяйте увагу рівному розподілу роботи між працівниками, що допоможе забезпечити баланс між роботою та особистим життям та зменшити відчуття стресу та перевантаження.

6. Вивчення думок своїх робітників про те, як можна покращити баланс між роботою та особистим життям в організації та враховуйте їх пропозиції при прийнятті рішень.

### **Висновки до третього розділу**

Згідно результатів дослідження, у якому були використані такі методики як «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф, «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду, «Опитувальник професійного вигорання» К. Маслач та «Опитувальник благополуччя стосунків», було виявлено:

#### **1. «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф**

Середні значення за окремими шкалами показують, що учасники виявляють себе як особистості, що вміють налагоджувати стосунки з іншими, відкриватися та піклуватися про інших. Вони також здатні протистояти спробам суспільства змусити думати та діяти певним чином, бути самостійними та незалежними. Досліджувані також виявляють орієнтацію на особистісний зріст та спостерігають поліпшення в собі та своїх діях з часом. У них є певна спрямованість та життєва мета, а також певне почуття самоприйняття. Однак, шкала «Управління середовищем» має низький рівень, що може свідчити про наявність складнощів у досліджуваних в управлінні власним оточенням та зовнішньою діяльністю. Шкала «Цілі у житті» також показує низькі результати, що може свідчити про складнощі у визначенні та дотриманні власних життєвих цілей.

При порівнянні результатів між особами чоловічої та жіночої статі, виявлено, що серед чоловіків середні показники психологічного благополуччя є вищими порівняно з жінками. Це може вказувати на те, що чоловіки виявляють більшу задоволеність та позитивність у житті порівняно з жінками. Однак, загальний середній показник психологічного благополуччя у всій вибірці є на середньому

рівні, що означає, що і чоловіки, і жінки, мають можливості для подальшого розвитку та покращення свого психологічного стану.

## 2. «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Баду.

Серед усієї вибірки середній показник інтегрального показника суб'єктивного благополуччя становить 6,52 бали, що означає, що загальний рівень суб'єктивного благополуччя серед досліджуваних може вважатись помірним.

Учасники жіночої статі мають вищий середній показник суб'єктивного благополуччя, порівняно з учасниками чоловічої статі. Це може вказувати на те, що жінки загалом відчують меншу задоволеність і позитивність у своєму житті.

Було виявлено декілька осіб, у яких оцінки відхиляються від середнього рівня. Деякі з них мають оцінки, що вказують на суб'єктивне неблагополуччя, з проявом емоційних проблем, тривоги та депресії. Також виявлено групу осіб, у яких оцінки відхиляються в бік суб'єктивного благополуччя. Ці особи проявляють достатню впевненість у собі, у них відсутні серйозні проблеми і вони здатні адекватно керувати своєю поведінкою та взаємодіяти з оточуючими.

Загальною тенденцією є те, що більшість досліджуваних має помірне суб'єктивне благополуччя, але виявляються різні рівні задоволеності та емоційного комфорту. Деякі особи можуть потребувати підтримки та допомоги для поліпшення свого благополуччя, особливо ті, чиї оцінки відхиляються від середнього рівня у напрямку суб'єктивного неблагополуччя.

## 3. «Опитувальник професійного вигоряння» К. Маслач.

Середній інтегральний показник професійного вигоряння серед усієї вибірки становить 58,40 балів, що може свідчити про наявність певного рівня професійного вигоряння серед досліджуваних осіб.

У респондентів чоловічої статі виявлено високий рівень емоційного виснаження, що свідчить про переживання зниженого емоційного тону та підвищеної психічної виснажливості. Також спостерігається високий рівень редукції професійних досягнень, що може вказувати на негативну оцінку своєї компетентності та продуктивності. Показник деперсоналізації знаходиться на

середньому рівні, що вказує на помірну особистісну включеність при виконанні професійних обов'язків.

У респондентів жіночої статі також спостерігається високий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації. Це свідчить про подібні переживання зниженого емоційного тону та виявлення байдужості. Рівень редукції особистісних досягнень також є високим, що вказує на незадоволеність собою як професіоналом.

#### 4. Тест-опитувальник «Благополуччя стосунків».

За загальними результатами, серед жінок більшість має вищий рівень благополуччя стосунків порівняно з чоловіками.

У жінок середній рівень благополуччя стосунків становить 12,2 балів, тоді як у чоловіків – 13,1 балів. Середній рівень благополуччя стосунків у жінок нижчий за чоловіків, що може вказувати на менш позитивну динаміку у їхніх стосунках.

За дослідженням, 20% респондентів (5 осіб) отримали оцінки, які відповідають категоріям «низький рівень» та «нижче середнього рівня». Залишаються 80% респондентів, які отримали оцінки в категоріях «середній рівень», «вище середнього рівня» і «високий рівень». Це вказує на те, що більшість респондентів відчувають задоволення від своїх романтичних взаємин та інвестують в них.

Результати дослідження дозволяють зробити певні висновки про стан психологічного та суб'єктивного благополуччя, професійного вигорання та благополуччя стосунків у студентів Державного торговельно-економічного університету, факультету економіки, менеджменту та психології, кафедри психології, спеціальності 053 психологія та спеціалізації практична психологія, проте не дозволяє узагальнити результати на всю популяцію студентів цього університету або інші університети.



## ВИСНОВКИ

Аналітичний огляд наукової літератури показує, що гармонійний баланс між роботою та особистим життям є важливою складовою щасливого життя. Усе більше людей та організацій усвідомлюють важливість гармонійного балансу між роботою та особистим життям. Це стає не лише пріоритетом для самого індивіда, але й для організації, яка хоче створити здорову та продуктивну організаційну культуру.

Однак, необхідно пам'ятати, що гармонія між роботою та особистим життям є постійним процесом, який потребує постійної уваги та зусиль. Зміни в робочому навантаженні, особистому житті та інших факторах можуть впливати на баланс. Дослідження підтверджують, що дотримання балансу між роботою та особистим життям знижує рівень стресу, підвищує рівень щастя та покращує продуктивність праці.

Під час аналізу наукової літератури також були розглянуті різні моделі та теорії балансу між роботою та особистим життям, однак слід зазначити, що описовий характер цих моделей та теорій є їхнім основним недоліком, оскільки вони не пропонують єдиної теорії, яка б всебічно пояснювала взаємозв'язок між роботою та приватним життям.

У ході роботи було організоване та проведене емпіричне дослідження, в якому прийняло участь 25 респондентів віком від 17 до 22 років, серед яких було 18 жінок і 7 чоловіків. Враховуючи цей контингент, а також застосування таких методик, як «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф, «Шкала суб'єктивного благополуччя» А. Перуе-Бадю, «Шкала професійного вигорання» К. Маслач та тест-опитувальник «Благополуччя стосунків», що була запропонована автором роботи, ці інструменти надали можливість отримати об'єктивні дані про їхнє психологічне становище та показати можливі проблеми та недоліки, пов'язані з поєднанням роботи та особистого життя.

Результати дослідження показали, що загальний рівень психологічного та суб'єктивного благополуччя серед досліджуваних може вважатися помірним. Це

означає, що в цілому учасники відчують задоволення від свого життя та мають позитивну оцінку свого стану з точки зору психологічного самопочуття, хоча не можна говорити про повний емоційний комфорт, що може бути пов'язане з наявністю певного рівня професійного вигорання серед досліджуваних осіб. Професійне вигорання включає в себе виснаження, втрату ентузіазму та емоційну виснаженість, які можуть виникати внаслідок тривалого стресу та перевантаження на роботі. У відношенні до благополуччя стосунків, більшість досліджуваних відчують задоволення від своїх романтичних взаємин. Це свідчить про те, що в особистому житті учасників існує елемент задоволеності та позитивних взаємин.

На основі теоретичного та практичного матеріалу, отриманого під час аналізу літератури та проведеного дослідження, були розроблені рекомендації для керівників, менеджерів та психологів в організаціях, а також для робітників організацій. Ці рекомендації спрямовані на покращення балансу між роботою та особистим життям, з метою зниження рівня стресу, підвищення рівня щастя та покращення продуктивності праці. Зокрема, акцентується увага на таких аспектах, як визначення цілей та пріоритетів, планування та виконання завдань, командна робота. За цими аспектами, керівники та працівники повинні встановлювати конкретні цілі, які враховують як професійні, так і особисті потреби. Планування та організація завдання також мають важливе значення, адже розробка реалістичного розкладу роботи та відпочинку допомагає ефективно розподілити час і уникнути перевантаження. Командна робота також є важливим елементом досягнення балансу між роботою та особистим життям. Створення сприятливого комунікаційного середовища дозволяє працівникам ефективно працювати в команді, уникати перевантаження та допомагати одне одному.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балакірева О. М. Трансформація ціннісних орієнтацій в українському суспільстві. Український соціум: соціологічні дослідження та моніторинг соціальної політики (соціологія, політика, педагогіка, економіка). 2002. № 1. С. 21–32.
2. Баланс роботи і особистому житті у співробітників виробничого підприємства / А. Н. Моспан та ін. Організаційна психологія. 2016. Т. 6, № 2. С. 8–29.
3. Балл Г. О. Категорія «культура особистості» в аналізі гуманізації загальної та професійної освіти. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи. / за ред. І. А. Зязюна. Київ, 2003, С. 51-61.
4. Баніт О. В., Мерзлякова О. Л. Wellbeing-управління персоналом бізнес-організацій в умовах сталого розвитку суспільства: розділ до монографії. Київ, 2021. С. 311–326. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/731994> (дата звернення: 05.05.2023).
5. Барило А. С. Мовний етикет і мовна етикетна поведінка у сфері професійного спілкування. «Ресурсно-орієнтоване навчання в «3D»: доступність, діалог, динаміка» : Матеріали Всеукр. науково-практ. Інтернет-конф. / укл. Н. В. Кононец, В. О. Балюк. Полтава, 2017. С. 322.
6. Беженар Г. Д. Психолого-педагогічні умови розвитку професійної компетентності сучасного керівника. Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. праць. / гол. ред. Л. А. Перелигіна. Харків: УЦЗУ 2007. № 3(1). С. 68–76.
7. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000. Київ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
8. Варій М. Й. Психологія: навч. пос. [для студ. вищ. навч. закл.] [2-ге вид.]. Київ : Центр учб. літ., 2009. 288 с.
9. Васильєва О. А. Психологія ділового спілкування: навчально-методичний посібник. Ізмаїл : ІДГУ, 2018. 177 с.

10. Винославська О. В., Малигіна М. П. Людські стосунки: зошит для практичних занять. Київ : КВІЦ, 2001. 39 с.
11. Водоп'янова Н. Е. Синдром вигорання: діагностика та профілактика. С. 109–113.
12. Грیشнова О. А. Молоді професіонали на ринку праці: проблеми гармонізації особистого життя та трудової діяльності. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2017. № 1. С. 49–60.
13. Гуменна О. В., Гуменна А. А., Воропай О. К. Баланс кар'єри та особистого життя (на прикладі працівників закладів вищої освіти). Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. 2020. Т. 5, № 1. С. 41–47. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAe\\_2020\\_5\\_1\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAe_2020_5_1_9) (дата звернення: 05.05.2023)
14. Духновський С. В. Діагностика міжособистісних відносин. 2009. 141 с.
15. Карамушка Л. М. Концептуальні засади дослідження підготовки практичних психологів до падання психологічної допомоги управлінському персоналу організацій. Актуальні проблеми психології. 2001. Т. 1. С. 260–267.
16. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навчальна програма для підготовки менеджерів та практичних психологів. 2-ге вид. Київ : Міленіум, 2004. 52 с.
17. Каргіна Н. В. Зовнішні чинники психологічного благополуччя особистості. Сьомі сіверянські соціально-психологічні читання : матеріали всеукр. наук. конф., м. Чернігів, 14 груд. 2023 р. Чернігів, 2016. С. 64–67.
18. Каргіна Н. В. Психологічне та суб'єктивне благополуччя: особливості розмежування і диференціації понять. Практична педагогіка та психологія: методи і технології : матеріали всеукр. науково-практ. конф., 1–2 лип. 2016 р. Запоріжжя, 2016. С. 136–139.
19. Карсканова С. В. Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. Практична психологія та соціальна робота. 2011. № 1. С. 1–10.

20. Ковальчук О. С. Роль психолого-управлінських технологій для психологічного забезпечення прийняття управлінських рішень. Актуальні проблеми психології. 2002. Т. 1. С. 35–38.
21. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Миронець С. М. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : Нац. торг.-екон. ун-т, 2015. 652 с.
22. Котлова Л. О., Макарчук К. А. Психологічне благополуччя: до проблеми дефініції поняття. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : зб. тез Всеукр. науково-практ. конф. Львів, 2018. С. 216–219.
23. Омелянська В. І. Концептуальний аналіз психологічного благополуччя. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2021. Т. 1. С. 22–26.
24. Панок В. Г. Практична психологія як галузь професійної діяльності. Основи практичної психології: Підручник. Київ, 1999. С. 18–57.
25. Полукаров О. І., Хмільєвська А. О. Баланс між роботою й особистим життям: суб'єктивна оцінка та вплив на трудовий потенціал. Scientific achievements of modern society : Abstracts of the 9th International scientific and practical conference, м. Liverpool. 2020. С. 903–912.
26. Поперешняк С. В. Огляд теорій та моделей балансу роботи та особистого життя. Science, innovations and education: problems and prospects : Proceedings of the 15th International scientific and practical conference, м. Tokyo. 2022, 2022. С. 216–224.
27. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій : тези І Міжнар. науково-практ. онлайн-конф., 15–17 жовт. 2020 р. Львів, 2020. С. 234.
28. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посібник / Г. О. Балл та ін.; ред. П. С. Перепелиця, В. В. Рибалко. Акад. пед. наук України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. Хмельницький : Універ, 2001. С. 330.

29. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2017. Т. 5, № 17. С. 124–133.
30. Сердюк Л. З. Фактори психологічного благополуччя студентів. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т. 6. С. 51–59.
31. Соціальна напруженість у кризовому соціумі: соціально-психологічний аналіз / О. Г. Злобіна, М. О. Шульга, Л. Д. Бевзенко та ін.; за наук. ред. О. Г. Злобіної. Київ: Ін-т соціології НАН України, 2019. С. 291.
32. Шевчук О. П. Ціннісна складова життєвої стратегії майбутнього педагога. Академічні студії. Серія «Педагогіка». 2021. № 1. С. 97–103.
33. Akinyele S., Peters M. C., Akinyele F. E. Work-life balance imperatives for modern work organisation: a theoretical perspective. *International journal of managerial studies and research*. 2016. Vol. 4, no. 8. P. 57–66.
34. Casner-Lotto J., Hickey J. V. Holding a job, having a life—making them both possible. *Employment relations today*. 2007. No. 25. P. 37–47.
35. Clark S. C. Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human relations*. 2000. Vol. 53, no. 6. P. 747–770.
36. Dex S., Smith C. The nature and pattern of family–friendly employment in Britain. Bristol : The Policy Press, 2002. 49 p.
37. Edwards J. J., Rothbard N. P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*. 2000. Vol. 25, no. 1. P. 178–199.
38. Fredric M. J., Linda L. P. The new handbook of organizational communication: advances in theory, research, and methods. SAGE Publications, Inc, 2004. 911 p.
39. Greenhaus J. H., Powell G. N. When work and family are allies: a theory of workfamily enrichment. *Academy of management review*. 2006. Vol. 31, no. 1. P. 72–92.

40. Hodge S. 20 best online to do list apps for freelancers. Business Envato Tuts+. URL: <https://business.tutsplus.com/articles/20-best-online-to-do-list-apps-for-freelancers--fsw-24520> (date of access: 02.06.2023).
41. Joronen K., Astedt-Kurki P. Familial contribution to adolescent subjective well-being. *International journal of nursing practice*. 2005. Vol. 11. P. 125–133.
42. Kashliuk Y. I. Main factors influencing personality's psychological well-being. *Problems of modern psychology : collection of research papers of kamianets-podilskyi ivan ohienko national university*. G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by Maksymenko S. D., Onufriieva L. A. 2016. Vol. 34. P. 170–186.
43. Marissa A. S., Mogilner C., Hershfield H. Having too little or too much time is linked to lower subjective well-being. *Social psychological and personality science*. 2021. Vol. 121, no. 4. P. 933–947.
44. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*. 2016. Vol. 15. P. 103–111.
45. O'Driscoll M. The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. *International review of industrial and organizational psychology*. 1996. Vol. 11. P. 279–306.
46. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: a study across seven cultures / J. M. Haar et al. *Journal of vocational behavior*. 2014. Vol. 85. P. 361–373.
47. Peiperl M., Peiperl J., Brittany C. Workaholics and overworkers: productivity or pathology?. *Group and organization management*. 2001. Vol. 26, no. 3. P. 369–393.
48. Pot J. 8 best to do list apps of 2023 | Zapier. Zapier | Automation that moves you forward. URL: <https://zapier.com/blog/best-todo-list-apps/> (date of access: 02.06.2023).

49. Radko O. V. The phenomenon of psychological well-being personality in modern psychology and its components: a theoretical model. Теорія і практика сучасної психології. 2019. Vol. 1, no. 6. P. 148–152.
50. Ryff C. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of personality and social psychology. 1989. Vol. 57, no. 6. P. 1069–1081.
51. Ryff C., Keyes C. The structure of psychological well-being revisited. Journal of personality and social psychology. 1995. Vol. 69, no. 4. P. 719–727.
52. Sias P. M., Cahill D. J. From coworkers to friends: the development of peer friendships in the workplace. Western journal of communication. 1998. Vol. 63, no. 2. P. 273–299.
53. Xu L. View on Work-family linkage and work-family conflict model. International journal of business and management. 2009. Vol. 4. P. 229–233.
54. Zedeck S., Mosier K. Work in the family and employing organization. American psychologist. 1990. Vol. 45. P. 240–251.



## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Авторський тест-опитувальник «Благополуччя стосунків»

##### Призначення опитувальника

Опитувальник призначений для діагностики ступеня благополуччя у стосунках. Опитувальник є одномірною шкалою, що складається з 10 тверджень, що стосуються різних сфер: сприйняття себе і партнера, думки, оцінки і т. д.

Якщо людина має достатньо часу та енергії для стосунків, то вони можуть більш задовільними та гармонійними. Наприклад, якщо людина проводить достатньо часу зі своїм партнером, то вони можуть покращити свою комунікацію та зміцнити свої зв'язки.

##### Інструкція до опитувальника

Вам пропонується уважно прочитати кожне твердження та вибрати один із варіантів відповіді. При вибраному випробуваному варіанті відповіді (а, б або в) нараховується певна кількість балів (2; 1; 0). Далі підраховується сумарний бал з усіх відповідей.

##### Текст опитувальника

Обведіть букву, що в найбільшій мірі відображає теперішній стан на даний момент	Варіант відповіді
1. Стосунки, у яких Ви перебуваєте, приносять Вам задоволення та позитивні емоції.	А) Повністю згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.
2. Ви б кардинально змінили характер свого партнера, якби мали б таку можливість.	А) Згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.
3. Ви б не змогли прожити життя без кохання.	А) Повністю згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.
4. Стосунки, у яких Ви перебуваєте, здебільшого приносять Вам негативні відчуття.	А) Повністю згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.
5. Ви пишаєтеся Вашим партнером.	А) Повністю згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.
6. Сильні сторони вашого партнера переважають його слабкості.	А) Повністю згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.
7. У Ваших стосунках бракує емоційної підтримки.	А) Повністю згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.

8. Вам здається, що ваш партнер постійно поводить себе безглуздо.	А) Повністю згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.
9. Слабкі сторони вашого партнера переважають його сильні сторони.	А) Повністю згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.
10. Як правило, присутність партнера поряд приносить Вам радість.	А) Повністю згоден; Б) Частково згоден; В) Абсолютно не згоден.

### Ключі до опитувальника благополуччя стосунків

Оцінювання тверджень										
Номер твердження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Буква, що відповідає твердженню	А	В	В	В	А	А	В	В	А	А
Налічується 2 бали за співпадіння з ключем; 1 бал – при виборі варіанта В; 0 балів – за не співпадіння з ключем.										

За отриманими балами рівень благополуччя стосунків оцінюються як:

0-3 балів – критично низький рівень;

4-6 – низький рівень;

7-10 – нижче середнього рівня;

11-14 – середній рівень;

15-17 – вище середнього рівня;

18-20 – високий рівень.