

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗІНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Вплив віддаленої роботи на баланс між роботою та особистим життям і
його зв'язок із психологічним благополуччям»

Студентки 4 курсу групи пс-41
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Психологія»
за спеціальністю 053 – ПСИХОЛОГІЯ
Шалімової В.М.

Керівник кандидат психологічних наук, доцент
Російчук Т. А.
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____
Кількість балів: _____

Члени комісії _____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1	6
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДАЛЕНОЇ РОБОТИ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ	6
1.1. Сучасні зміни у форматах зайнятості та впровадження віддаленої роботи.....	6
1.2. Баланс між роботою та особистим життям як соціально-психологічне явище .	8
1.3. Вплив дистанційної праці на психологічне благополуччя особистості	10
1.4. Актуальні підходи до діагностики професійного вигорання та рівня стресу..	14
Висновки до розділу 1.....	16
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВІДАЛЕНОЇ РОБОТИ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН І БАЛАНС ЖИТТЯ-ПРАЦЯ	18
2.1 Методологія дослідження	18
2.2 Аналіз впливу віддаленої роботи на баланс між роботою та життям	20
2.3 Дослідження зв'язку між віддаленою роботою та психологічним благополуччям	27
2.4 Кореляційний аналіз взаємозв'язку між work-life балансом та показниками психологічного благополуччя	38
Висновки до розділу 2.....	42
ВИСНОВКИ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	45
ДОДАТКИ	49

ВСТУП

Активна цифровізація, стрімкий розвиток інформаційних технологій та соціальні виклики останніх років сприяли трансформації трудових моделей у різних галузях. Одним із найпомітніших змін стало широке впровадження дистанційної форми праці, яка з тимчасової міри поступово перетворилася на повноцінну альтернативу традиційному офлайн-формату. Водночас цей зсув спричинив низку нових викликів, пов'язаних із якістю життя, психологічним станом працівників, їхньою професійною мотивацією та здатністю підтримувати баланс між особистою та робочою сферами.

Актуальність дослідження має як теоретичний, так і прикладний вимір. Теоретично — тема є частиною ширшого дискурсу про суб'єктивне благополуччя особистості, її психоемоційну стабільність та адаптацію до соціальних змін. Практично — результати дослідження можуть бути використані для формування рекомендацій щодо профілактики вигорання та збереження work-life балансу в умовах дистанційної зайнятості.

Проблема дослідження полягає в наявній суперечності між позитивними очікуваннями від запровадження віддаленої роботи (гнучкість графіка, зменшення витрат часу, більше можливостей для відпочинку) та зростанням психоемоційного навантаження, відчуттям тривожності, розмитості меж між особистим і професійним життям, що фіксується в сучасних дослідженнях. На тлі суперечливих даних про вплив дистанційної зайнятості на психологічне благополуччя виникає потреба у комплексному вивченні цієї проблеми з урахуванням таких чинників, як суб'єктивне сприйняття стресу, афективний стан, вигорання та рівень work-life балансу.

Обґрунтування вибору теми дослідження зумовлене необхідністю глибшого аналізу сучасних змін у трудовій реальності, а також практичним інтересом до виявлення ефективних засобів підтримки психологічного благополуччя працівників в умовах нової організації праці. Спостереження за динамікою психоемоційного стану фахівців різних галузей засвідчують, що дистанційна робота, попри свої очевидні переваги, у багатьох випадках супроводжується зниженням життєвої задоволеності та мотивації, що потребує наукового пояснення та практичної відповіді.

Об'єкт дослідження: психологічне благополуччя особистості в умовах дистанційної трудової діяльності.

Предмет дослідження: баланс між роботою та особистим життям і психологічним благополуччям працівників в умовах віддаленої роботи.

Мета дослідження: дослідити взаємозв'язок між рівнем work-life балансу та показниками психологічного благополуччя працівників в умовах віддаленої роботи, з урахуванням суб'єктивного сприйняття стресу, емоційного стану та симптомів професійного вигорання.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що тривала дистанційна робота негативно впливає на психологічне благополуччя та суб'єктивне відчуття work-life балансу працівників. Очікується, що віддалені працівники демонструватимуть вищі рівні стресу, тривоги й депресії та нижчу задоволеність роботою й життям порівняно з тими, хто працює офлайн.

Завдання дослідження:

- Здійснити теоретичний аналіз поняття психологічного благополуччя особистості та феномену work-life балансу. Охарактеризувати особливості організації віддаленої роботи та визначити чинники, що впливають на формування work-life балансу в умовах дистанційної зайнятості.
- Проаналізувати взаємозв'язок між рівнем балансу «робота – життя» та показниками психологічного благополуччя працівників, які працюють дистанційно.
- Здійснити емпіричне дослідження впливу віддаленої форми праці на психологічний стан особистості на основі аналізу результатів анкетування працівників різних професійних сфер. Порівняти рівень психологічного благополуччя між працівниками, які працюють дистанційно та офлайн, з використанням валідованих методик.

Методи дослідження. У дослідженні використано валідовані, україномовні психодіагностичні методики:

- Шкала задоволеності життям (SWLS) — Стаднік, Мельник (2023);
- Шкала сприйняття стресу (PSS-10) — Вельдбрехт, Тавровецька (2022);

- Шкала депресії, тривоги і стресу DASS-21 — Мельник, Стаднік (2023);
- Опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS / ОПАНА) — Кліманська, Галецька (2020);
- Шкала професійного вигорання (MBI) — К. Масляч в адаптації О.Я. Кляпець;
- Шкала work-life балансу — за методикою Ткалич (2017).

Характеристика вибірки. У дослідженні взяли участь 40 респондентів віком від 20 до 45 років, які мають досвід дистанційної роботи. Серед них — працівники сфери освіти, ІТ, адміністрування, маркетингу тощо. Опитування проводилося анонімно, в онлайн-форматі через Google Forms.

Наукова новизна дослідження. У роботі здійснено комплексне вивчення впливу дистанційної форми зайнятості на психологічне благополуччя працівників, інтегруючи показники work-life балансу, суб'єктивного стресу, афективного стану та професійного вигорання. Робота базується на сучасних діагностичних методиках, адаптованих до українського контексту, що дозволяє розширити уявлення про психоемоційні ризики гнучкої зайнятості.

Практична значущість. Отримані результати можуть бути використані:

- для психологічної підтримки працівників, які працюють дистанційно;
- у системі HR-менеджменту організацій;
- для розробки профілактичних програм запобігання вигоранню;
- як основа для подальших академічних досліджень у галузі психології праці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДАЛЕНОЇ РОБОТИ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

1.1. Сучасні зміни у форматах зайнятості та впровадження віддаленої роботи

У сучасному світі зайнятість дедалі більше набуває ознак гнучкості — як у просторі, так і в часі. Це особливо помітно на тлі масового переходу до дистанційної роботи, що був викликаний не лише технічним прогресом, а й глобальними викликами, зокрема пандемією COVID-19. Віддалена робота стала не просто тимчасовим рішенням, а цілісною моделлю організації праці, що нині інтегрується в системи зайнятості як державного, так і приватного секторів [8].

Дослідники зазначають, що трансформація форматів зайнятості відбувається в межах загального процесу діджиталізації праці, що дає змогу виконувати обов'язки без фізичної присутності на робочому місці [6]. Віддалена робота сьогодні розглядається не як виняток, а як один із повноцінних варіантів трудової взаємодії. При цьому, як наголошує Н. Алюшина, вона «не лише забезпечує гнучкість, а й є новою моделлю організаційно-інституційного розвитку публічного управління» [8, с. 12].

Одним із основних рушіїв змін стала технічна можливість — поява інструментів для відеозв'язку, хмарного зберігання даних, колективного редагування документів. Поява нових форматів праці відповідає змінам у запитах працівників, які прагнуть гнучкості й балансу між роботою та особистим життям, що підтверджується дослідженнями work-life balance у сучасних умовах [7; 8].

Результати численних досліджень підтверджують, що нові форми зайнятості дозволяють підвищити продуктивність, задоволення роботою та лояльність персоналу [7]. Так, Н. Аїсах та співавтори дійшли висновку, що «віддалений формат сприяє покращенню ефективності, особливо коли поєднується з високим рівнем організаційної підтримки» [7, с. 99].

На діаграмі нижче подано основні причини переходу на дистанційну зайнятість за даними узагальнених європейських звітів.

Основні причини впровадження віддаленої роботи

Причина	Частка респондентів (%)
Пандемія COVID-19	45
Прагнення до гнучкого графіка	27
Оптимізація витрат	15
Запит з боку працівників	10
Інше	3

Джерело: розроблено автором на основі [20]

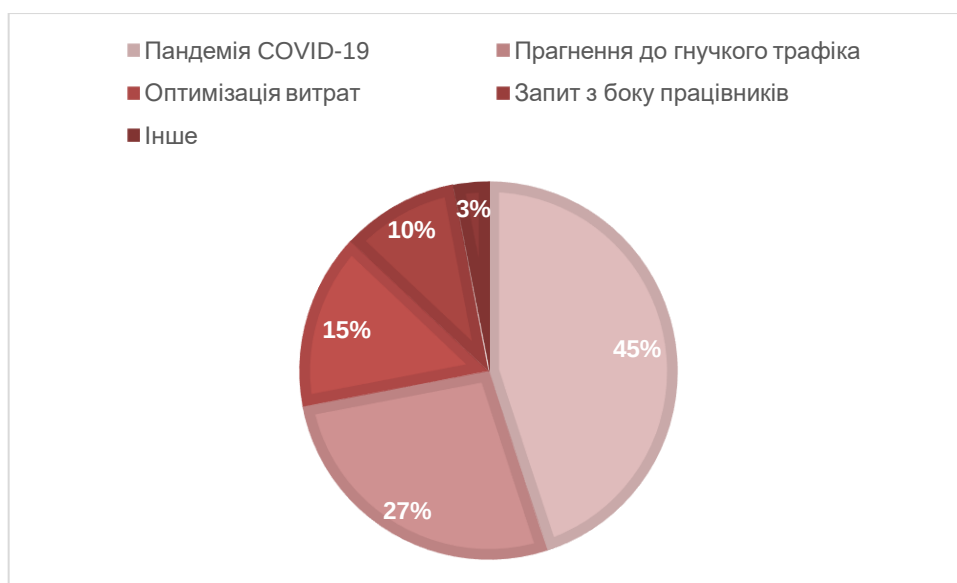


Рис. 1.1 – Основні причини впровадження віддаленої роботи

Крім того, формат віддаленої роботи дозволив багатьом компаніям вийти на нові ринки праці, оскільки зникла географічна прив'язаність до офісу. Як зазначається в дослідженні, цифровізація праці сприяла розширенню можливостей працівників та роботодавців у виборі форматів співпраці [6].

Однак зростання популярності дистанційної форми зайнятості супроводжується і низкою викликів. Зокрема, у дослідженні Тран зазначається, що «перехід на віддалену роботу потребує не лише технічної адаптації, але й трансформації управлінських стратегій» [14, с. 4]. Це вимагає від керівництва нових навичок: управління мотивацією на відстані, розвитку внутрішньої комунікації та моніторингу результативності праці без надмірного контролю.

Таким чином, сучасні зміни у форматах зайнятості мають комплексний характер і пов'язані не тільки з технологічними факторами, а й із соціальними запитами, психологічними особливостями працівників та еволюцією трудових цінностей. У цьому контексті віддалена робота перетворюється з альтернативи на стратегічний ресурс як для окремого працівника, так і для роботодавця.

1.2. Баланс між роботою та особистим життям як соціально-психологічне явище

Упродовж останніх десятиліть питання балансу між роботою та особистим життям набуло не просто академічного, а й суспільного резонансу. У світі, де традиційне розділення між робочим і приватним дедалі розмивається через цифровізацію та гнучкі форми зайнятості, збереження цього балансу перетворюється на ключову умову збереження психічного здоров'я та життєвої задоволеності. Саме в цьому контексті баланс робота–життя (work-life balance) постає не лише як результат ефективного тайм-менеджменту, а як соціально-психологічне явище, яке впливає на загальне функціонування особистості в усіх її життєвих ролях.

Суть поняття балансу між роботою та особистим життям полягає в гармонійному поєднанні професійної та приватної сфер діяльності особистості без домінування жодної з них. У дослідженні Грабової В. В. відзначено, що «баланс роботи та особистого життя являє собою динамічний процес підтримання оптимального співвідношення між професійними обов'язками та особистісними потребами людини, спрямований на забезпечення її психологічного благополуччя» [1, с. 11].

Однак забезпечення цього балансу в реальності часто стикається з труднощами. Як зазначає Гринь, сучасні технології та поширення віддаленої роботи призводять до розмиття меж між робочим і особистим часом, що спричиняє підвищений рівень стресу та конфліктів між роботою і сім'єю [2, с. 36]. Під час пандемії COVID-19 працівники все частіше повідомляли про професійне вигорання та втому через надмірне онлайн-навантаження [2, с. 36].

У соціально-психологічному аспекті баланс між роботою та особистим життям розглядається як інтеграція різних соціальних ролей індивіда у спосіб, що забезпечує

його психологічну цілісність та адаптивність. Грабова В.В. справедливо підкреслює, що досягнення цього балансу сприяє підвищенню суб'єктивного відчуття щастя, зниженню рівня стресу та зміцненню загального психологічного добробуту особистості [1, с. 30].

Водночас Гринь звертає увагу на те, що в умовах соціально-економічних змін в Україні проблема балансу набуває особливої ваги: «Відсутність належного балансу між роботою та особистим життям працівників може призвести до зниження продуктивності, зростання рівня психоемоційного виснаження та погіршення якості життя в цілому» [2, с. 35].

Таким чином, сучасні підходи підкреслюють, що work-life balance — це не просто формальне співвідношення часу, а глибинна характеристика стилю життя, яка обумовлює психологічне благополуччя особистості та її життєву задоволеність.

Більш того, наявність або відсутність work-life balance безпосередньо впливає на низку важливих психологічних показників: від рівня стресу та вигорання до загального рівня задоволеності життям. Т. Юніта та співавтори підкреслюють, що work-life balance позитивно впливає на задоволення роботою та емоційну прихильність працівників [11].

Також варто наголосити, що баланс робота–життя є індивідуально забарвленим явищем. Для одних він полягає у чітко розмежованих годинах роботи й відпочинку, для інших — у можливості гнучко змінювати графік відповідно до особистих потреб. Саме суб'єктивне сприйняття балансу є вирішальним чинником у задоволеності життям, про що йдеться у дослідженні [7].

Зі зростанням дистанційної форми зайнятості поняття work-life balance набуло нового змісту. Якщо раніше межі між особистим і професійним були фізично окреслені (офіс — дім), то тепер ці кордони стерті. Зі зростанням дистанційної зайнятості виникає ризик постійної залученості працівників до робочого процесу, що ускладнює підтримання work-life balance [20].

У табл. 1.2 узагальнено ключові виклики, які найчастіше пов'язані з порушенням балансу між роботою та життям у контексті дистанційної роботи.

Основні чинники порушення work-life balance при віддаленій роботі

Фактор порушення	Опис
Постійна доступність	Відсутність чіткої межі між «робочим» та «особистим» часом
Перевантаження через самоконтроль	Власне почуття обов'язку підвищує тривалість робочого часу
Відсутність соціального контакту	Зменшення підтримки з боку колег та супервайзерів
Зміщення фокусу на побутові задачі	Часті відволікання на домашні обов'язки під час роботи
Відсутність чіткого графіка	Гнучкість без самодисципліни → прокрастинація, стрес

Джерело: розроблено автором на основі [20]

У результаті хронічного дисбалансу виникають ризики емоційного вигорання, зниження продуктивності, зростання конфліктів у родині та навіть погіршення фізичного стану. Наприклад, у дослідженні Омелянської І. А., Ісаєвич С. Г. та Заболотної О. А. підкреслюється, що «психологічне благополуччя не є сталою характеристикою, а змінюється залежно від середовища» [5, с. 30], тобто вплив трудового навантаження не можна недооцінювати. У випадку тривалого стресу, викликаного порушенням балансом, зростає ймовірність розвитку психосоматичних симптомів, зниження якості сну, появи тривожних станів.

Водночас низка досліджень доводить, що правильна організація часу, культура довіри в команді, чітке делегування завдань і гнучкий графік можуть суттєво підвищити задоволеність життям і роботою [9]. Саме тому сучасні підходи до управління персоналом акцентують увагу не лише на продуктивності, а й на добробуті працівників у ширшому соціальному контексті.

1.3. Вплив дистанційної праці на психологічне благополуччя особистості

У сучасному світі, що стрімко трансформується під впливом цифровізації, зростає роль віддаленої праці не лише як альтернативної форми зайнятості, а й як чинника, що впливає на психологічний стан людини. Психологічне благополуччя особистості — це складне багатовимірне явище, яке охоплює емоційний комфорт,

суб'єктивне відчуття задоволення життям, самооцінку, рівень стресу, а також здатність до адаптації й самореалізації.

Важливим фактором, що впливає на психологічний стан працівників у контексті віддаленої роботи, є відсутність чітких меж між особистим і професійним життям. Як зазначає Б. В. Грабова, «робота з дому ускладнює встановлення чітких рамок між робочим часом і особистим простором, що може призводити до зростання рівня емоційного виснаження» [1, с. 27].

Становлення нових форматів праці, зокрема дистанційної, висуває нові виклики не лише перед організаціями, а й перед самими працівниками. Так, за даними дослідження Д. В. Гриня, віддалена робота часто супроводжується підвищеним рівнем стресу через розмивання меж між професійною та приватною сферами, що може призводити до психологічного виснаження та зниження якості життя [2, с. 35]. Аналогічно Грабова В. В. підкреслює, що баланс між роботою та особистим життям є важливим чинником суб'єктивного благополуччя особистості, і його порушення здатне суттєво впливати на емоційний стан працівників [1, с. 30].

Щоб краще зрозуміти, як саме дистанційна форма зайнятості впливає на психологічне благополуччя, доцільно представити основні вектори впливу у вигляді таблиці:

Таблиця 1.3

Основні зміни у психологічному стані працівників під час дистанційної роботи

Показник	Тенденція змін	Коментар
Рівень стресу	Зростання	Через поєднання домашніх і робочих обов'язків, нестабільність графіку
Емоційне вигорання	Посилення проявів	Через відсутність соціальних контактів та монотонність середовища
Самооцінка	Варіюється	Залежить від рівня автономії та зворотного зв'язку
Задоволеність життям	Погіршення або стабільна	Визначається балансом ролей у сім'ї та на роботі
Відчуття ізолюваності	Зростання	Зокрема серед одиноких або нових працівників

Джерело: розроблено автором на основі [1]

У науковій літературі психологічне благополуччя часто розглядається через призму моделі PERMA, запропонованої американським психологом Мартіном Селігманом у межах позитивної психології. Ця модель охоплює п'ять ключових складових, які забезпечують суб'єктивне благополуччя людини:

- P (Positive emotions) – позитивні емоції: здатність відчувати радість, вдячність, задоволення та оптимізм;
- E (Engagement) – залученість: глибоке занурення в діяльність, що викликає стан потоку (flow);
- R (Relationships) – відносини: наявність підтримуючих та значущих соціальних зв'язків;
- M (Meaning) – сенс: відчуття мети й приналежності до чогось більшого, ніж власні інтереси;
- A (Accomplishment) – досягнення: реалізація особистих цілей, відчуття компетентності й самореалізації [26].

Кожен з цих компонентів є важливим для підтримки загального благополуччя, і в умовах дистанційної роботи вони можуть бути як підсилені (наприклад, через гнучкість), так і порушені (через ізоляцію або перевантаження). Саме тому в емпіричній частині дослідження ми звернулися до таких психодіагностичних методик, які дозволяють частково виміряти відповідні аспекти моделі PERMA — зокрема, позитивні та негативні емоції (PANAS), задоволеність життям (SWLS), емоційне виснаження (MBI), рівень тривоги та стресу (DASS-21, PSS-10), а також суб'єктивний баланс між роботою та особистим життям (WLB). Важливим є також врахування особистісних характеристик у реакції на дистанційний формат праці. Наприклад, люди з високим рівнем самоорганізації й внутрішньої мотивації краще адаптуються до умов самостійної роботи вдома, тоді як ті, кому важлива структура, мають більше труднощів. У дослідженні С. Бянь і М. С. М. Сукора підкреслюється, що жінки часто поєднують професійні обов'язки з хатніми справами та доглядом за родиною, що підвищує емоційне навантаження в умовах дистанційної роботи [13, с. 3].

Наведемо узагальнену схему взаємозв'язків (рис. 1.2).

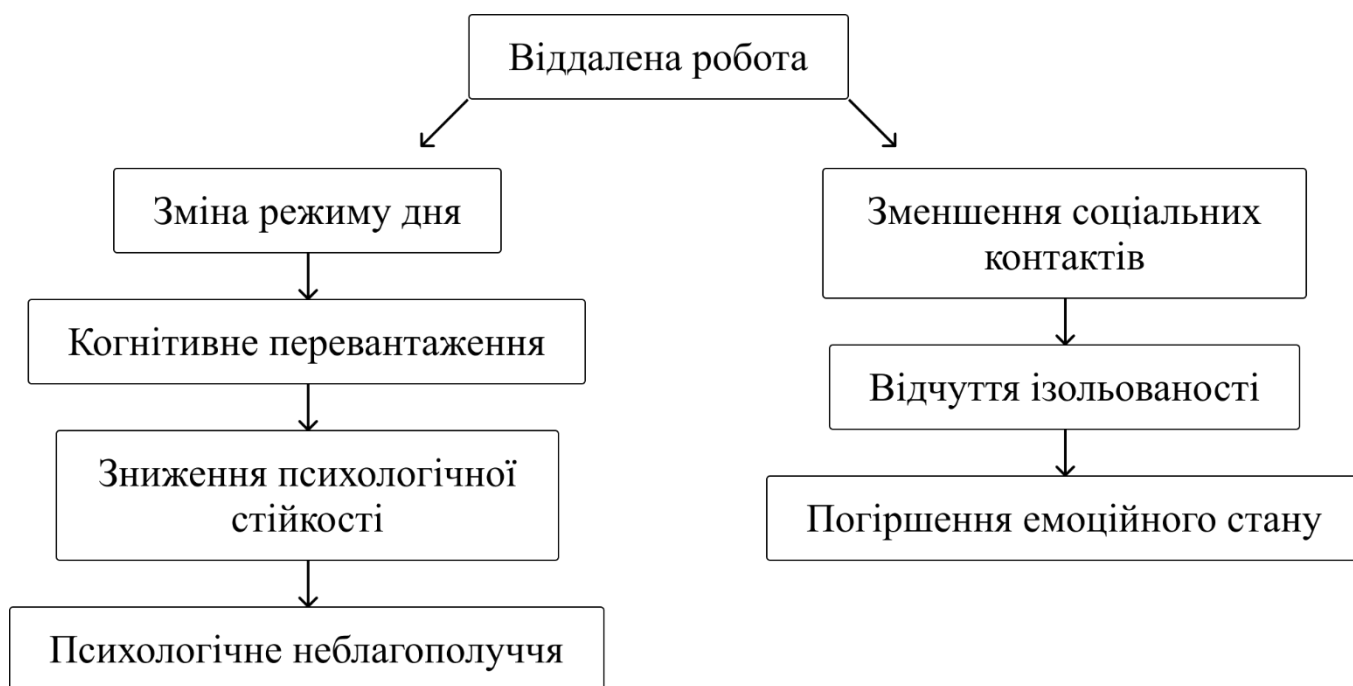


Рис. 1.2 – Схема впливу дистанційної праці на компоненти психологічного благополуччя

Крім того, Бекел Дж. Л. О. і Фішер Г. Г. підкреслюють, що підтримка психологічного здоров'я працівників є критично важливою умовою успішного впровадження дистанційної роботи, оскільки тривалий стрес і емоційне виснаження можуть призводити до зниження задоволеності життям і роботою [20].

Наведена інформація дозволяє зробити висновок, що дистанційна праця є не лише інструментом підвищення гнучкості зайнятості, а й викликом для ментального здоров'я працівників. Без впровадження спеціальних заходів, спрямованих на підтримку психологічного благополуччя, її тривале використання може мати серйозні наслідки.

У наступних підрозділах буде детальніше розглянуто способи вимірювання таких наслідків, зокрема професійного вигорання, стресу та задоволеності життям, а також представлено результати власного емпіричного дослідження, що дозволяє встановити характерні закономірності серед працівників різного віку та професійного профілю.

1.4. Актуальні підходи до діагностики професійного вигорання та рівня стресу

Дослідження психологічного благополуччя працівників в умовах дистанційної роботи вимагає використання надійних діагностичних інструментів, які дозволяють оцінити рівень стресу, симптоми професійного вигорання та загальне емоційне самопочуття. Сучасні методики надають змогу отримати комплексні дані про стан особистості та розробити ефективні заходи підтримки.

Однією з базових методик є Шкала задоволеності життям (SWLS), розроблена Дінером Е., Еммонсом Р. А., Ларсеном Р. Дж. та Гріффіном С. Українську адаптацію виконали Стаднік А. В. та Мельник Ю. Б. у 2023 році [1]. SWLS дозволяє виміряти загальну суб'єктивну оцінку людиною свого життя, що є важливим індикатором психологічного благополуччя в умовах зміненої організації праці.

Ще одним важливим інструментом є Опитувальник «Баланс робота–життя», запропонований Ткалич О. М. та Мельник Ю. Б. [2]. Ця методика оцінює рівень гармонійності між професійними й особистими сферами життя працівника. Баланс між цими сферами має принципове значення для запобігання стресу та професійного вигорання.

Для глибшого аналізу емоційного стану працівників застосовується Шкала депресії, тривоги та стресу (DASS-21) у перекладі та адаптації Мельник Ю. Б. і Стаднік А. В. [3]. Методика дозволяє розмежувати прояви трьох основних негативних психоемоційних станів, що мають пряме відношення до розвитку професійного вигорання.

Оцінити емоційні особливості індивіда дозволяє Опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS), адаптований Кліманською М. Б. та Галецькою І. І. [4]. Він дає змогу визначити схильність особи до переживання позитивних або негативних емоцій, що є важливим у контексті виявлення емоційного виснаження.

Безпосередню оцінку рівня стресу здійснює Шкала сприйнятого стресу (PSS-10), створена Коеном Ш., Камарком Т. і Мермельштейном Р., та адаптована для українських умов Вельдбрехт О. О. і Тавровецькою Н. І. [5]. Шкала вимірює рівень

сприйняття життєвих обставин як неконтрольованих і надмірних, що є ключовим у розумінні передумов професійного вигорання.

Для зручності основні характеристики обраних методик систематизовано у таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Основні характеристики діагностичних методик

Методика	Що вимірює	Особливості застосування
SWLS	Задоволення життям	Глобальна оцінка суб'єктивного благополуччя
Баланс робота–життя	Гармонійність інтеграції ролей	Визначення рівня work-life balance
DASS-21	Депресія, тривога, стрес	Три окремі шкали для виявлення емоційних станів
PANAS	Позитивний і негативний афект	Вимірювання емоційних станів і рис особистості
PSS-10	Сприйняття стресу	Оцінка рівня суб'єктивного напруження та стресу

Джерело: розроблено автором на основі [21; 22; 23; 24; 25]

Процес діагностики психологічного стану працівників у контексті дистанційної роботи можна представити у вигляді послідовних етапів (рис. 1.3).

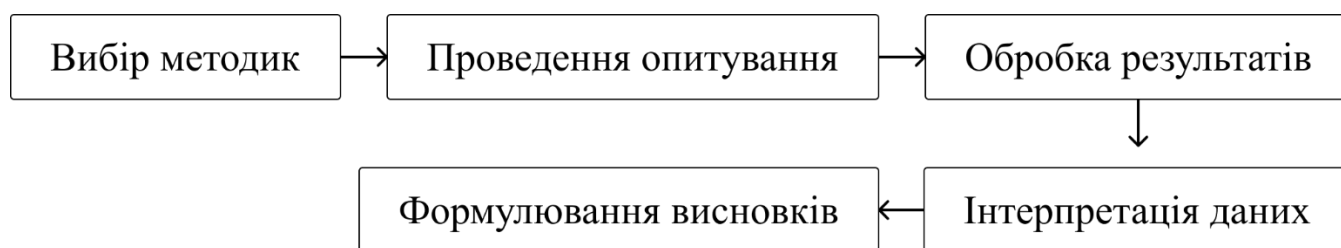


Рис. 1.3 – Етапи діагностики психологічного благополуччя працівників

Таким чином, застосування сучасних комплексних методик дозволяє не лише виявити наявні проблеми, пов'язані зі стресом та професійним вигоранням, а й розробити ефективні заходи для їх попередження, що є особливо важливим у період поширення дистанційної праці.

Висновки до розділу 1

Аналіз сучасних змін у форматах зайнятості показав, що дистанційна робота стала важливою і стабільною складовою трудового ландшафту. Вона відкрила нові можливості як для працівників, так і для роботодавців, однак водночас спричинила появу нових психологічних викликів. Відсутність чітких меж між роботою та особистим життям, необхідність самостійної організації праці, брак соціальної взаємодії та підвищення рівня самостійності істотно вплинули на психологічне благополуччя працівників.

Розгляд балансу між роботою та особистим життям як соціально-психологічного явища дозволив зрозуміти, що збереження цієї рівноваги має вирішальне значення для підтримки психоемоційного здоров'я. Баланс визначає рівень життєвої задоволеності, стійкість до стресу і загальну якість життя працівників, особливо в умовах дистанційної зайнятості, де особисте і професійне постійно переплітаються.

Проведений теоретичний аналіз виявив, що дистанційна робота має амбівалентний вплив на психологічне благополуччя: з одного боку, вона сприяє підвищенню автономії та гнучкості, з іншого — посилює ризики емоційного виснаження, стресу та ізоляції. Особливої актуальності набуває проблема адаптації працівників до нових умов, що потребує не тільки технічної, а й психологічної підтримки.

У межах розгляду актуальних підходів до діагностики було проаналізовано валідні методики, які дозволяють комплексно оцінити суб'єктивний рівень благополуччя, сприйняття стресу, баланс між роботою та життям, емоційні стани і симптоми професійного вигорання. Їх застосування створює підґрунтя для глибокого емпіричного дослідження, яке дозволить виявити характерні закономірності впливу віддаленої праці на психологічний стан особистості.

Таким чином, теоретичний аналіз підтверджує важливість інтегрованого підходу до вивчення впливу дистанційної зайнятості на work-life balance і психологічне благополуччя, що є основою для подальших емпіричних розвідок і розробки практичних рекомендацій щодо підтримки психічного здоров'я працівників у нових умовах праці.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН І БАЛАНС ЖИТТЯ-ПРАЦЯ

2.1 Методологія дослідження

Проведення емпіричного дослідження впливу віддаленої роботи на баланс між особистим і професійним життям, а також на психологічне благополуччя особистості, потребує чіткого обґрунтування вибору методологічного підходу, добору психодіагностичних інструментів та дотримання етичних норм. На основі визначеної мети та завдань дослідження було обрано кількісно-описовий підхід із застосуванням стандартизованих психометричних методик.

Для комплексного вивчення емоційного стану, суб'єктивного благополуччя та балансу між роботою й особистим життям було застосовано шість стандартизованих психодіагностичних методик:

1. Шкала задоволеності життям (SWLS) у перекладі та адаптації Е. Дінера, Р. А. Еммонса, Р. Дж. Ларсена і С. Гріффіна (українська версія: Стаднік А. В., Мельник Ю. Б., 2023) — використовується для вимірювання когнітивного компонента суб'єктивного благополуччя [21]. Методика містить 5 тверджень, кожне з яких оцінюється за 7-бальною шкалою.
2. Шкала work-life балансу (WLB) у перекладі та адаптації О. М. Ткалич і Ю. Б. Мельник (2022) — дозволяє виміряти ступінь суб'єктивного балансу між особистим життям і професійною діяльністю, з урахуванням емоційного залучення та часу [22]. Складається з 10 пунктів, які оцінюються за 5-бальною шкалою.
3. Шкала сприйняття стресу (PSS-10) — міжнародно визнана методика, адаптована українськими дослідниками О. О. Вельдбрехт і Н. І. Тавровецькою (2022), що оцінює загальний рівень стресу за останній тиждень [25]. Включає 10 пунктів, які оцінюються за 5-бальною шкалою від «ніколи» до «дуже часто».
4. DASS-21 (Depression, Anxiety and Stress Scale) — скорочена версія інструменту для виявлення симптомів депресії, тривоги та стресу. Адапована версія використовується відповідно до методичних рекомендацій Мельник Ю. Б. і

Стаднік А. В. (2023) [23]. Складається з 21 твердження, по 7 на кожну шкалу, з оцінкою за 4-бальною шкалою.

5. PANAS (Positive and Negative Affect Schedule) — шкала для вимірювання позитивного та негативного афекту, адаптована українськими дослідниками на основі міжнародної методики [24]. Включає 20 емоційних станів (10 позитивних, 10 негативних), які оцінюються за частотою відчуття за останній тиждень.
6. MBI (Maslach Burnout Inventory) — міжнародна методика для виявлення рівня професійного вигорання, яка оцінює емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Методика адаптована під український контекст згідно з останніми рекомендаціями дослідників у сфері психогігієни праці [5].

Усі методики мають доведену валідність і надійність, широко застосовуються у світовій практиці та дозволяють здійснювати як кількісний, так і порівняльний аналіз. Їх об'єднання в одному дослідженні забезпечує комплексний підхід до вивчення психологічного стану працівників, які працюють у нестандартних умовах — дистанційно, за межами рідного соціального оточення.

Теоретичним підґрунтям дослідження слугувала модель психологічного благополуччя PERMA, запропонована Мартіном Селігманом у межах позитивної психології [26]. Вона включає п'ять ключових елементів: позитивні емоції, залученість, соціальні зв'язки, сенс життя та досягнення. Застосовані у роботі психодіагностичні методики дозволяють опосередковано оцінити ці компоненти, зокрема: афективний стан (PANAS), задоволення життям (SWLS), рівень стресу й тривоги (PSS-10, DASS-21), емоційне вигорання та досягнення (MBI), а також баланс між роботою та життям (WLB).

Основним методом збору емпіричних даних виступило анкетне опитування, що проводилось у форматі Google Forms. Такий формат обрано з огляду на географічне розташування цільової вибірки — усі респонденти перебувають за межами України, мають досвід віддаленої роботи та погодилися взяти участь в анонімному дослідженні на добровільній основі.

До дослідження було залучено дві вибірки: основна група — 30 респондентів віком від 23 до 48 років, які працюють дистанційно з-за кордону після початку повномасштабного вторгнення; контрольна група — 15 респондентів аналогічного вікового діапазону, які працюють у традиційному (офлайн) форматі в Україні. Професійний склад включав представників освітньої, ІТ, медичної, гуманітарної та сервісної сфер.

Для кількісного аналізу результатів використовувалися описова статистика, t-критерій Стюдента (або U-критерій Манна–Уїтні для непараметричних розподілів), а також кореляційний аналіз для вивчення взаємозв'язків між work-life балансом та іншими показниками психологічного стану.

Результати тестування автоматично фіксувалися у Google Таблицях. Подальша обробка даних передбачає використання методів описової статистики (середнє, стандартне відхилення, діапазон значень), а також кореляційного аналізу (метод Пірсона або Спірмена), з метою виявлення статистично значущих зв'язків між показниками work-life балансу та психологічного благополуччя. Діаграми, графіки та таблиці з результатами будуть представлені в наступних підрозділах (2.2–2.6).

З огляду на етичні норми проведення психологічного дослідження, було забезпечено дотримання принципів добровільності, конфіденційності, анонімності та інформованої згоди. Всі учасники були попередньо поінформовані про цілі дослідження, порядок обробки даних та право припинити участь на будь-якому етапі.

Таким чином, запропонована методологія дозволяє реалізувати дослідницькі завдання комплексно, надійно та етично, що забезпечує достовірність та обґрунтованість подальших висновків.

2.2 Аналіз впливу віддаленої роботи на баланс між роботою та життям

У сучасних умовах, коли дистанційна зайнятість стала масовим явищем, одним із найсуттєвіших викликів для працівників виявився саме баланс між роботою та особистим життям. Раніше ці два аспекти існування людини чітко розмежовувались — фізично, часово й емоційно. Однак із переходом до віддаленого формату роботи ці кордони почали поступово стиратись. Усе частіше працівники стикаються з

ситуацією, коли робочі обов'язки проникають у приватний простір: день починається без чіткої межі, триває понаднормово, а вечори й вихідні нерідко теж використовуються для вирішення професійних завдань.

Поняття work-life балансу, яке традиційно означає здатність людини гармонійно поєднувати час, сили та увагу між професійною діяльністю та особистими справами, у цих нових умовах набуло особливої ваги. Його порушення не лише знижує ефективність праці, але й призводить до зростання психологічного виснаження, внутрішньої напруги, втрати мотивації й навіть до симптомів тривожності чи депресії. Особливо гостро ці труднощі проявляються серед тих працівників, які вимушено виїхали за кордон і одночасно намагаються зберігати професійну активність, адаптуючись до нових соціальних і культурних реалій.

У межах нашого дослідження для оцінки рівня work-life балансу було використано опитувальник «Баланс робота–життя», запропонований Ткалич О. М. та Мельник Ю. Б. [22]. Методика охоплює 10 тверджень, які респонденти оцінювали за п'ятибальною шкалою (від 1 – «зовсім не згоден(на)» до 5 – «повністю згоден(на)»). Опитування пройшли 30 респондентів, більшість із яких перебувають за кордоном та працюють дистанційно з початку повномасштабної війни.

Найвищий середній бал було зафіксовано за твердженням «Мені складно знайти час для відпустки» (3.47), що вказує на переважання трудового компонента у щоденному житті респондентів. Значна частина учасників дослідження вважає, що не має змоги повноцінно відпочити або виділити час для повноцінного релаксу, навіть у віддаленому режимі. Це може бути пов'язано з відсутністю чіткого регламенту робочого дня, збільшеним обсягом завдань, або ж із внутрішнім почуттям провини за недостатню активність.

Високі оцінки також отримали твердження про підтримку з боку родини (3.40) і дружні стосунки з колегами (3.40). Це свідчить про наявність соціального капіталу, який зберігається попри фізичну дистанцію. Умовно це можна назвати буфером стресу, який дозволяє респондентам легше адаптуватися до нових умов праці та не відчувати повної ізоляції. Соціальна підтримка з боку родини, друзів і колег суттєво знижує рівень тривожності та сприяє збереженню позитивного емоційного стану.

Однак твердження «Я вважаю, що моя робота та життя збалансовані» отримало найнижчу оцінку (2.73). Це свідчить про наявність глибинного відчуття дисбалансу, яке виникає на фоні постійної зайнятості, невизначеності, надмірної відповідальності та браку часу на особисті справи. Близько 40% респондентів оцінили це твердження як «1» або «2», що дає підстави говорити про систематичне відчуття незбалансованості в житті більшості опитаних.

Розглянемо деякі з питань більш детально. Повні результати опитувань знаходяться в додатку А.

Твердження 1 — «У мене ненормований робочий день, я працюю з ранку до ночі» (3.03) також потребує детального розгляду. В умовах віддаленої роботи часові межі робочого дня часто стають розмитими. Багато респондентів повідомляли, що робочі завдання займають не лише традиційний офісний час, але й вечори, а подекуди — і вихідні дні. Відсутність чіткої структури та зобов'язань перед фізичним офісом сприяє формуванню звички бути постійно «в онлайні», що згодом призводить до перевтоми та втрати продуктивності (рис. 2.1).

У мене ненормований робочий день, я працюю з ранку до ночі.

30 відповідей

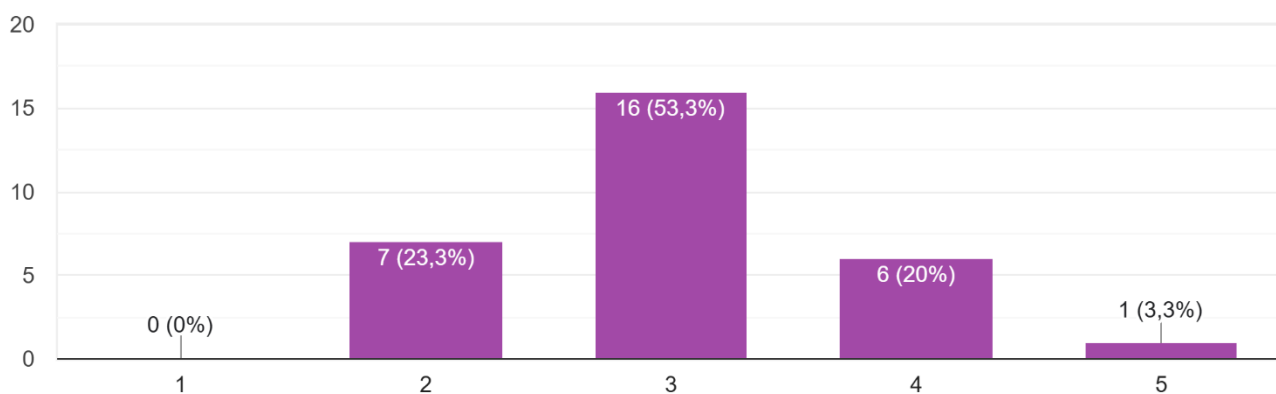


Рисунок 2.1 – Розподіл відповідей на твердження: «У мене ненормований робочий день, я працюю з ранку до ночі»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Твердження 3 — «Працюючи, мені складно задовольняти своє бажання спілкуватися з родиною, друзями, мати вільний час» (3.00) показує ще одну важливу проблему: дефіцит неформального спілкування. Хоча дистанційна зайнятість теоретично передбачає більше часу вдома, на практиці емоційні ресурси працівників вичерпуються настільки, що не залишається сил на якісну взаємодію з близькими. Деякі респонденти вказували, що через накопичену втому або зміну графіка спілкування з родиною обмежується короткими репліками ввечері або взагалі відкладається на потім (рис. 2.2).

Працюючи, мені складно задовольняти своє бажання спілкуватися з родиною, друзями, мати вільний час.

30 відповідей

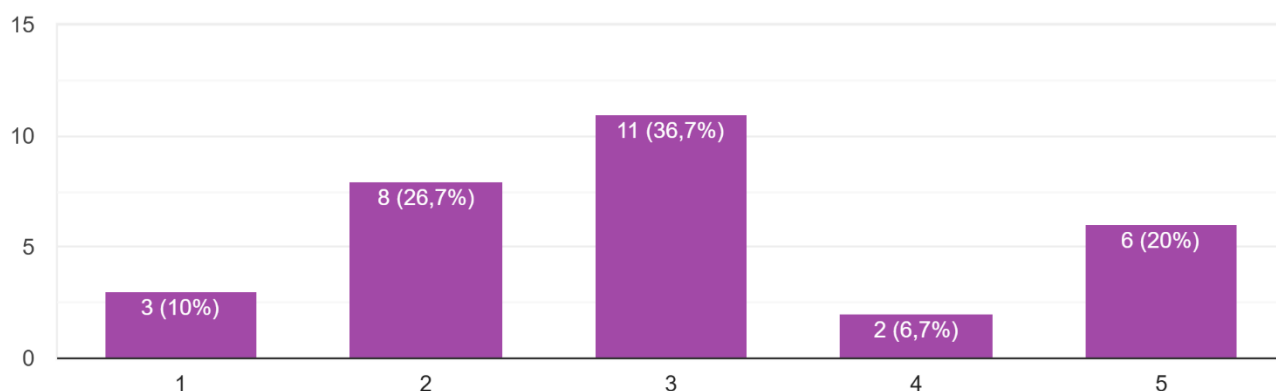


Рисунок 2.2 – Розподіл відповідей на твердження: «Працюючи, мені складно задовольняти своє бажання спілкуватися з родиною, друзями, мати вільний час»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Твердження 5 — «Якщо потрібно, я можу взяти відгул, поїхати на декілька днів» (3.13) хоч і виглядає відносно нейтральним, проте розкриває певну суперечність. Багато учасників вказали, що формально мають таку можливість, але на практиці нею майже не користуються. Причинами цього стали страх втратити довіру керівництва, надмірна відповідальність за робочі процеси, а також внутрішня установка «не

встигну все зробити». Це демонструє, що гнучкість — формальна — не завжди означає справжню свободу у прийнятті рішень про відпочинок (рис. 2.3).

Якщо потрібно, я можу взяти відгул, поїхати на декілька днів.

30 відповідей

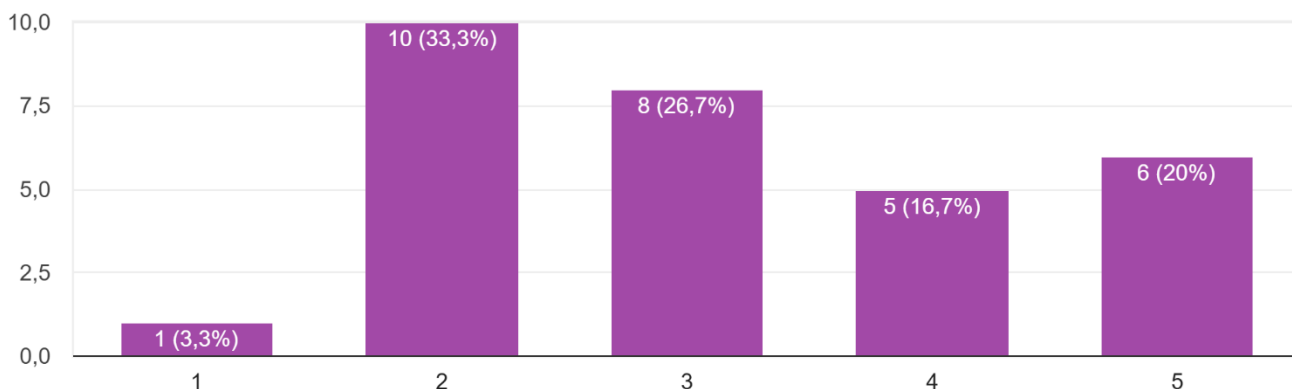


Рисунок 2.3 – Розподіл відповідей на твердження: «Якщо потрібно, я можу взяти відгул, поїхати на декілька днів»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Твердження 10 — «Я вважаю, що моя робота та життя збалансовані» (2.73) отримало найнижчий середній бал серед усіх тверджень, що свідчить про глибоке відчуття дисгармонії. Близько 40% респондентів оцінили цей пункт як 1 або 2, прямо вказуючи на те, що їм не вдається знайти здорову рівновагу між роботою й особистими справами. Особливо це стосується тих, хто змушений працювати в іншому часовому поясі або поєднувати кілька ролей одночасно — працівника, батька/матері, студента тощо (рис. 2.4).

Я вважаю, що моя робота та життя збалансовані: мені вдається розподіляти час та ресурси.
30 відповідей

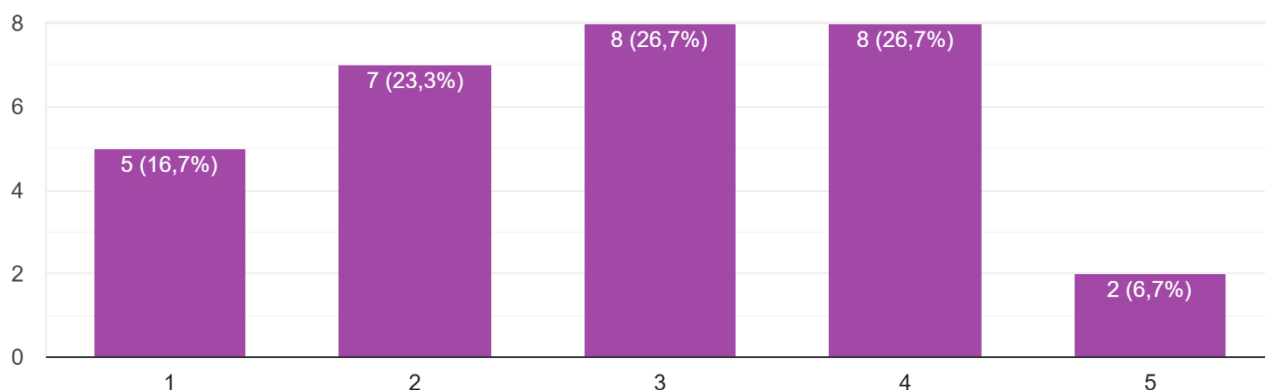


Рисунок 2.4 – Розподіл відповідей на твердження: «Я вважаю, що моя робота та життя збалансовані»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Аналіз отриманих даних засвідчує, що хоча певні елементи підтримки (з боку родини, друзів, колег, керівництва) залишаються на високому рівні, загальний рівень балансу між роботою та життям оцінюється критично низько. Зокрема, такі чинники, як ненормований робочий графік, складність у плануванні відпустки та постійна втома від робочих завдань, значною мірою впливають на емоційний стан респондентів. Особливо це проявляється у тих, хто працює віддалено з-за кордону: через зміну часових поясів, відсутність чіткої межі між простором для праці та відпочинку, неможливість «перемкнутися» на інші види діяльності.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що дистанційна робота вимагає не лише технічної, а й психологічної адаптації. Працівникам необхідна допомога в управлінні часом, розмежуванні зон відповідальності, а також — чіткі політики щодо режиму праці з боку роботодавця. Оптимізація дистанційного формату можлива за умови врахування особистих потреб, емоційної підтримки та формування чіткої структури дня.

Для глибшого розуміння впливу саме форми зайнятості на рівень балансу між роботою та особистим життям було залучено контрольну групу працівників, що

працюють у традиційному (офлайн) форматі. Вона складалася з 10 респондентів віком від 20 до 45 років, які проходили те ж саме опитування за шкалою work-life балансу, що й основна (дистанційна) група. Результати опитування див. Додаток А.

Порівняння середніх значень відповідей за кожним твердженням дозволяє виявити певні закономірності (табл. 2.1):

Таблиця 2.1

Порівняння середніх значень за шкалою work-life балансу у дистанційній та офлайн-групах

№	Твердження	Дистанційна група (n=30)	Офлайн-група (n=10)
1	У мене ненормований робочий день	3.03	1.5
2	Мені складно знайти час для відпустки	3.47	2.4
3	Мені складно спілкуватися з родиною	3.00	2.4
4	Моя робота цікава і я працюю із задоволенням	2.97	3.6
5	Я можу взяти відгул, поїхати на декілька днів	3.13	2.6
6	Проблеми протягом дня виснажують	3.13	2.6
7	У мене дружні стосунки з колегами	3.40	4.2
8	Мій керівник підтримує мене	3.23	3.7
9	Родина підтримує мій професійний вибір	3.40	4.1
10	Я вважаю, що моя робота та життя збалансовані	2.73	4.0

Джерело: розроблено автором на основі отриманих результатів з гугл-форми

Аналіз таблиці свідчить про систематичні відмінності між групами:

Дистанційна група має значно нижчі оцінки балансу, особливо за такими пунктами, як:

- ненормований робочий день (3.03 проти 1.5),
- складність з відпусткою (3.47 проти 2.4),
- відчуття загального дисбалансу (2.73 проти 4.0).

Це підтверджує, що дистанційна робота частіше супроводжується розмиттям меж між професійною та особистою сферами, що ускладнює відновлення ресурсів.

У свою чергу, офлайн-група демонструє:

- вищу задоволеність роботою (3.6 проти 2.97),
- кращі соціальні зв'язки (4.2 дружні стосунки з колегами),
- вищий рівень відчуття балансу (4.0 проти 2.73).

Це може бути зумовлено стабільнішим графіком, фізичним відокремленням робочого місця та кращим розмежуванням обов'язків.

Результати дослідження підтверджують, що формат зайнятості є суттєвим фактором, який впливає на рівень балансу між роботою та життям. Працівники, що виконують завдання дистанційно, частіше стикаються з емоційним виснаженням, нерегламентованим графіком і втратою мотивації. Натомість офлайн-режим забезпечує чіткіші межі між сферами життя, що сприяє вищій задоволеності та суб'єктивному відчуттю контролю над часом.

2.3 Дослідження зв'язку між віддаленою роботою та психологічним благополуччям

Психологічне благополуччя працівників є однією з ключових змінних, на які впливає формат зайнятості. У період після пандемії та особливо в умовах війни, коли багато працівників опинилися за кордоном і працюють дистанційно, проблема ментального здоров'я набула особливої актуальності. У межах даного дослідження ми розглядаємо психологічне благополуччя як багатовимірне явище, що включає емоційний стан, задоволення життям, рівень стресу, вигорання, афективний фон, а також баланс між професійною та особистою сферами.

Оскільки універсального психодіагностичного інструменту для вимірювання психологічного благополуччя не існує, у нашій роботі було використано комплексний підхід: шість взаємопов'язаних методик, які разом дозволяють оцінити ключові компоненти благополуччя відповідно до моделі PERMA [26]. Зокрема:

- SWLS оцінює когнітивний компонент — суб'єктивне задоволення життям [21];

- PANAS — емоційний компонент, афективну сферу [24];
- DASS-21 — наявність симптомів стресу, тривоги та депресії [23];
- PSS-10 — суб'єктивно сприйнятий рівень напруги [25];
- MBI — рівень професійного вигорання [5];
- WLB — баланс між особистим і робочим життям [22].

Аналіз відповідей респондентів, які працюють дистанційно, дозволяє встановити, які саме психологічні наслідки найчастіше супроводжують цей формат зайнятості. У наступних підрозділах буде покроково представлено результати кожної методики, зроблено порівняння із контрольними даними офлайн-групи (на етапі їх завершення), а також здійснено кореляційний аналіз між ключовими змінними.

Опитування проходило двома окремими вибірками — основною (30 осіб, які працюють дистанційно) та контрольною (10 осіб, які працюють офлайн). Розрахунок середніх балів за кожною з трьох шкал (депресія, тривожність, стрес) дозволив провести порівняльний аналіз та виявити закономірності впливу форми зайнятості на психоемоційний стан.

Для оцінки емоційного стану учасників дослідження було використано шкалу DASS-21 — інструмент, що дозволяє кількісно виміряти рівні депресії, тривожності та стресу. Ця методика, адаптована для українського контексту [23], широко застосовується у психологічних дослідженнях і демонструє високу надійність та валідність у вимірюванні психологічного благополуччя. У межах дослідження респонденти відповідали на 21 запитання, оцінюючи частоту прояву відповідних емоційних станів за останній тиждень.

У дистанційній групі було зафіксовано підвищені середні показники як за шкалою стресу, так і тривожності. Наприклад, значна частина респондентів повідомила про труднощі з розслабленням, втому, труднощі з концентрацією, роздратування або пригнічений настрій. Зокрема, майже половина учасників вказала, що часто відчувають пригніченість, втому, роздратування або брак позитивних емоцій. Також спостерігалася тенденція до уникання активної взаємодії, зниження ентузіазму, що може свідчити про формування симптомів емоційного виснаження.

У контрольній офлайн-групі показники були помітно нижчими. Респонденти рідше відзначали прояви тривоги чи депресії, зокрема, більшість з них повідомила про відсутність проблем із зосередженістю, енергією чи емоційною стабільністю. Це дозволяє припустити, що офлайн-формат забезпечує стабільніше середовище для емоційної регуляції, ймовірно, завдяки чіткішому розподілу особистого й професійного простору, більшій соціальній взаємодії та рутинній структурі дня. Повні результати тестів знаходяться у додатку Б.

Загальне порівняння результатів наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Порівняння середніх балів за шкалою DASS-21 у дистанційній та офлайн-групах

Показник	Дистанційна група (n=30)	Офлайн-група (n=10)
Депресія	14,3	8,1
Тривожність	13,9	7,6
Стрес	16,7	9,4

Джерело: розраховано автором на основі результатів Google Форм

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що дистанційний формат роботи потенційно пов'язаний із вищим ризиком виникнення емоційного виснаження, тривожних симптомів і зниження настрою. Водночас офлайн-режим забезпечує кращу стабільність емоційного фону та вищу психологічну стійкість. Це підтверджує необхідність посиленого фокусу на психологічну підтримку працівників, які працюють дистанційно — зокрема, через інструменти саморегуляції, тайм-менеджменту та чітке визначення меж між робочим і особистим простором.

Наступним інструментом оцінки загального рівня стресу в умовах віддаленої зайнятості була шкала сприйняття стресу (PSS-10) — методика, що дозволяє зафіксувати суб'єктивне відчуття напруження, втрати контролю та нездатності впоратись із повсякденними труднощами. Ця шкала складається з десяти тверджень, частина з яких є прямими (наприклад, «Я відчував себе нервовим або напруженим»),

а частина – інверсними, що вимагають реверсивного кодування (наприклад, «Я відчував, що контролюю ситуацію») [25].

Відповіді оцінюються за п'ятибальною шкалою (від 0 – «ніколи» до 4 – «дуже часто»), що дозволяє виявити частоту відчуттів, пов'язаних із стресом. У нашому дослідженні шкалу PSS-10 було застосовано для двох груп: основної (n = 30), що працює віддалено за кордоном, і контрольної (n = 10), яка працює в традиційному (офлайн) форматі в Україні.

Результати аналізу показали помітну різницю між групами. У віддаленій групі найвищі середні бали зафіксовано за такими пунктами, як:

- «Як часто ви відчували себе нервовими або напруженими?» – 3.17;
- «Як часто ви відчували, що труднощі накопичуються настільки, що ви не можете їх подолати?» – 3.13;
- «Як часто ви відчували, що не в змозі контролювати важливі речі у вашому житті?» – 2.87.

Це свідчить про підвищений рівень тривоги, втрати контролю над ситуацією та накопичену психоемоційну напругу. Особливо показовим є те, що на інверсні питання (наприклад, «Як часто ви відчували, що контролюєте ситуацію?») середні значення були нижчими — що вказує на домінування негативних переживань.

У групі офлайн-працівників, натомість, спостерігається значно менший рівень стресового навантаження. Середні значення за більшістю пунктів коливалися в межах 1.0–1.7, що відповідає низькому або помірному рівню суб'єктивного стресу. Наприклад, на твердження «Я відчував, що труднощі накопичуються настільки, що не можу їх подолати» середній бал становив лише 1.0, а «Я відчував себе нервовим або напруженим» – 1.4. Повні результати тестів знаходяться у додатку В.

Загальна картина свідчить про значне перевищення рівня стресу в онлайн-групі у порівнянні з офлайн-групою. Особливої уваги заслуговують твердження, пов'язані з почуттям розгубленості, неможливістю контролювати ситуацію та відчуттям, що «все йде не так, як треба». Саме ці реакції найчастіше зустрічаються серед тих, хто працює дистанційно в умовах адаптації до нових культурних, мовних та часових реалій, що лише підсилює емоційне навантаження.

Порівняльні середні значення за шкалою PSS-10 для онлайн та офлайн груп подано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Порівняння середніх значень за шкалою PSS-10 в онлайн та офлайн групах

№	Формулювання питання	Онлайн група (n=30)	Офлайн група (n=10)
1	Протягом останнього місяця, як часто ви відчували, що вас турбують неочікувані події?	3.0	1.0
2	Як часто ви відчували, що не в змозі контролювати важливі речі у вашому житті?	3.2	1.6
3	Як часто ви відчували себе нервовими або напруженими?	3.5	2.0
4	Як часто ви були впевнені у своїй здатності вирішувати особисті проблеми? (зворотне питання)	2.5	1.3
5	Як часто ви відчували, що справи йдуть так, як вам хочеться? (зворотне питання)	2.4	1.5
6	Як часто ви виявляли, що не можете впоратися з усім, що вам потрібно зробити?	2.8	1.7
7	Як часто ви могли впоратися з роздратуванням у вашому житті? (зворотне питання)	3.1	1.7
8	Як часто ви відчували, що контролюєте ситуацію? (зворотне питання)	2.9	1.9
9	Як часто ви були розлючені через речі, які траплялись несподівано?	3.1	1.3
10	Як часто ви відчували, що труднощі накопичуються настільки, що ви не можете їх подолати?	3.3	1.1

Джерело: розроблено автором на основі отриманих результатів з гугл-форми

Цей аналіз підтверджує, що формат роботи є важливим чинником психологічного стану. Високий рівень стресу серед дистанційних працівників вимагає впровадження превентивних заходів — зокрема, організаційної підтримки, розподілу навантаження, психоедукації та впровадження практик саморегуляції.

Подальший етап дослідження стосувався вимірювання суб'єктивного благополуччя за допомогою Шкали задоволеності життям (SWLS) [21], яка є валідованим інструментом для оцінки когнітивного компонента психологічного добробуту. Методика складається з п'яти тверджень, які респонденти оцінюють за 7-бальною шкалою: від 1 – «абсолютно не згоден(а)» до 7 – «повністю згоден(а)».

Аналіз результатів показав, що серед респондентів, які працюють дистанційно (n=30), загальний рівень задоволеності життям переважно середній або дещо занижений. Найбільше відповідей сконцентровано у середньому діапазоні (оцінки 3–5). Зокрема:

- за твердженням «У цілому моє життя близьке до мого ідеалу» більшість респондентів обрали 3, 4 або 5 бали;
- на питання «Я задоволений(а) своїм життям» 26,7% обрали «2» або «3», що вказує на помірну або низьку задоволеність;
- твердження «Я вже досяг(ла) в житті найважливіших речей» отримало найнижчі середні оцінки – 33,3% обрали лише 2 бали.

Ці результати можуть свідчити про знижене відчуття досягнень та загальне емоційне виснаження, що супроводжує віддалену зайнятість у тривалому періоді. Особливо це стосується тих, хто працює за кордоном або в ізоляції, без звичних джерел соціальної підтримки. Повні результати тестів знаходяться у додатку Г.

Натомість респонденти з контрольної групи (офлайн-працівники, n=10) продемонстрували вищі рівні задоволеності життям. Серед найчастіших відповідей домінують оцінки 5–7. Наприклад:

- за твердженням «У більшості аспектів моє життя відповідає моїм очікуванням» 40% обрали оцінку «6»;
- за пунктом «Я задоволений(а) своїм життям» більшість відповідей становили «4» і «5»;
- також вище оцінили досягнення в житті: 30% обрали найвищу оцінку – «7».

Порівняння середніх значень за кожним твердженням подано у таблиці 2.4.

Порівняння результатів за шкалою задоволеності життям (SWLS)

№	Твердження	Середнє (онлайн, n=30)	Середнє (офлайн, n=10)
1	У цілому моє життя близьке до мого ідеалу	4,0	5,4
2	У більшості аспектів моє життя відповідає моїм очікуванням	4,0	5,3
3	Я задоволений(а) своїм життям	3,5	4,6
4	Я вже досяг(ла) в житті найважливіших речей, яких хотів(ла)	3,2	5,5
5	Якби я жив(ла) ще раз, майже нічого б не змінював(ла)	3,4	5,1

*Джерело: складено автором на основі результатів Google Форми**

Узагальнюючи, можемо констатувати: дистанційна робота не лише змінює зовнішню організацію трудового процесу, а й має опосередкований вплив на суб'єктивну оцінку якості життя. Відсутність чіткого поділу «робота–особисте», тривала ізоляція, емоційне виснаження – усе це чинники, що знижують рівень задоволеності життям. Водночас, стабільніше середовище традиційної офлайн-зайнятості сприяє кращій оцінці життєвих досягнень та загального добробуту.

Для оцінки емоційного стану респондентів було використано шкалу PANAS, яка вимірює два незалежних компоненти афекту: позитивний афект (РА) і негативний афект (НА). Усього оцінювалося 20 емоційних станів — по 10 для кожного типу афекту. Респонденти оцінювали, наскільки часто вони відчували певні емоції протягом останнього тижня, за 5-бальною шкалою від 1 (зовсім не відчував/ла) до 5 (відчував/ла дуже часто).

Позитивний афект включав такі характеристики, як натхненність, захоплення, рішучість, енергійність, задоволення, пильність, гордість, ентузіазм, упевненість і піднесення. У дистанційній групі більшість показників коливалися в межах низького та помірного рівня. Наприклад, найбільше респондентів оцінили свою енергійність на 2 бали (60%) і натхненність — 2–3 бали (разом 60%). Лише поодинокі учасники демонстрували високі значення позитивного афекту.

У контрольній (офлайн) групі спостерігається загалом вищий рівень позитивного афекту: більшість респондентів частіше обирали оцінки 4 або 5, зокрема з енергійності (40% — 5 балів), піднесення (70% — 4–5 балів), задоволення (50% — 4–5 балів), пильності (30% — 5 балів), ентузіазм (50% — 4–5 балів). Це може свідчити про емоційно стабільніший стан працівників, що працюють у звичному офлайн-форматі, з чіткими межами між роботою й відпочинком.

Щодо негативного афекту, який включає засмучення, ворожість, вину, нервозність, страх, тривожність, роздратування, розгубленість, пригніченість і злість, у дистанційній групі переважають високі оцінки. Наприклад, 43,3% респондентів оцінили рівень провини на 4 бали, 30% — на 5 балів; тривожність — 86,7% на 4–5 балів; страх — 62% — 4–5 балів; роздратування — 83% — 3–5 балів. Загальна тенденція вказує на переважання негативного емоційного фону серед онлайн-працівників, що може бути наслідком тривалого емоційного навантаження, ізоляції та невизначеності умов праці.

Натомість у контрольній групі показники негативного афекту помітно нижчі. У більшості випадків респонденти обирали 2–3 бали, зокрема по шкалі страху (70% — 2–3 бали), нервозності (90% — до 3 балів), роздратування (80% — 2–3 бали), пригніченості (90% — до 3 балів). Це свідчить про загалом нижчий рівень негативного емоційного стану серед офлайн-працівників. Повні результати тестів знаходяться у додатку Д.

Порівняльні середні оцінки за шкалою PANAS наведено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Порівняння середніх значень за шкалами PANAS

№	Шкала PANAS	Онлайн група (n=30)	Офлайн група (n=10)
1	Натхненність	2.87	3.5
2	Захоплення	2.6	3.1
3	Рішучість	2.27	3.1
4	Енергійність	2.0	4.1
5	Задоволення	2.53	4.1
6	Пильність	2.67	3.1
7	Гордість	2.6	3.6
8	Ентузіазм	2.5	3.6

Продовження табл. 2.5

1	2	3	4
9	Упевненість	2.7	3.6
10	Піднесення	2.63	3.8
11	Засмучення	3.2	3.1
12	Ворожість	3.5	2.2
13	Вина	3.3	2.4
14	Нервозність	3.5	2.7
15	Страх	3.6	2.5
16	Тривожність	3.9	2.8
17	Роздратування	3.6	2.6
18	Розгубленість	3.8	2.9
19	Пригніченість	3.8	2.5
20	Злість	3.5	2.6

*Джерело: складено автором на основі результатів Google Форми**

Таким чином, аналіз результатів PANAS підтверджує тенденції, виявлені у попередніх шкалах: дистанційна форма праці, особливо за кордоном, супроводжується зниженим рівнем позитивного афекту та підвищеним рівнем негативного афекту. Фізичне відокремлення, нестабільність, порушення work-life балансу й недостатній доступ до підтримки виявляються ключовими чинниками, що погіршують емоційне благополуччя віддалених працівників. Навпаки, офлайн-режим забезпечує більше позитивних переживань і нижчий рівень психологічного напруження.

Для оцінки рівня емоційного вигорання було використано опитувальник МВІ (Maslach Burnout Inventory), який охоплює три основні складові синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

Отримані результати свідчать про певні прояви емоційного виснаження серед респондентів. Так, більшість учасників обох груп (офлайн і онлайн) відзначали, що часто відчують втому зранку та емоційне виснаження після завершення робочого дня. Характерними є також скарги на почуття спустошеності, втрату інтересу до діяльності та потребу в усамітненні після роботи.

У частини опитаних також спостерігається підвищений рівень деперсоналізації – байдужість до колег, прагнення мінімізувати контакт із ними, спілкування в суто

формальному стилі. Проте в окремих випадках респонденти демонстрували здатність підтримувати позитивну атмосферу в колективі, знаходити рішення в конфліктних ситуаціях та впливати на продуктивність інших.

Редукція особистісних досягнень виявлялася у респондентів через почуття пригніченості, зниження віри в досягнення цілей, а також через зростаюче розчарування та відчуття байдужості.

У таблиці нижче представлено порівняння відповідей онлайн та офлайн-груп.

Таблиця 2.6

Результати тестування за методикою MBI (офлайн)

Шкала	Середнє значення (офлайн)
Емоційне виснаження	2.59
Деперсоналізація	2.58
Редукція професійних досягнень	2.85

*Джерело: складено автором на основі результатів Google Форми**

Загалом, отримані дані вказують на середній рівень вираженості симптомів емоційного вигорання серед опитаних. І хоча критичні показники не домінують, проте тенденція до розвитку вигорання є помітною, що потребує подальшого аналізу та можливої розробки профілактичних заходів на рівні освітньої установи. Повні результати тестів знаходяться у додатку Е.

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволяє стверджувати, що дистанційна форма зайнятості має суттєвий вплив на психологічний стан працівників та пов'язана з низкою факторів, що погіршують суб'єктивне благополуччя. Вибір комплексного підходу — із застосуванням методик DASS-21, PSS-10, SWLS, PANAS та MBI — дозволив охопити ключові компоненти психологічного благополуччя відповідно до моделі PERMA (емоції, залученість, відчуття сенсу, досягнення, соціальні зв'язки).

Зокрема, за шкалами DASS-21 і PSS-10 респонденти, які працюють дистанційно, демонструють вищий рівень стресу, тривожності й депресивних проявів, ніж учасники контрольної офлайн-групи. Це вказує на підвищене емоційне навантаження,

яке може бути наслідком не лише професійних умов, а й соціальної ізоляції, розмитих меж між робочим і особистим життям, відсутності фізичного розділення простору для праці та відпочинку.

Шкала задоволеності життям (SWLS) показала нижчі середні бали серед онлайн-працівників — вони рідше вважають своє життя наближеним до ідеалу, менше задоволені поточними результатами та частіше сумніваються у значущості вже досягнутого. Це може бути пов'язано з відчуттям застою, фрагментарності життєвого досвіду та відсутністю чіткої структури повсякденного життя, характерної для умов стабільної офлайн-зайнятості.

Особливо помітні контрасти виявлені за результатами PANAS: респонденти дистанційної групи мали значно нижчі показники позитивного афекту (енергійність, ентузіазм, задоволення, натхнення) і водночас демонстрували вищі рівні негативного афекту (провина, страх, тривожність, роздратування, злість, пригніченість). Це свідчить про загальне емоційне виснаження та високий рівень напруження у щоденній діяльності, особливо в умовах вимушеного перебування за межами країни або адаптації до нових умов.

Оцінка професійного вигорання за методикою MBI підтвердила цю тенденцію: працівники дистанційної форми мали вищі оцінки за шкалами емоційного виснаження та деперсоналізації, а також зниження професійної ефективності. Це проявляється у формі байдужості до професійних обов'язків, зниженні залученості в командну роботу, втомі та зростанні апатії щодо майбутніх результатів.

Узагальнено, результати всіх застосованих методик свідчать про систематичну різницю між онлайн- і офлайн-групами. Працівники, які виконують професійні обов'язки дистанційно, демонструють загалом нижчі показники психологічного благополуччя, вищий рівень стресу, емоційного виснаження та зниження задоволеності життям. Натомість респонденти з офлайн-групи оцінюють свій емоційний стан як більш стабільний, демонструють вищий рівень позитивного афекту та меншу вираженість вигорання.

Таким чином, можна зробити висновок, що віддалена форма праці є потенційно ризикованою з погляду психологічної стійкості та потребує розробки індивідуальних

і організаційних стратегій підтримки work-life балансу, а також зниження емоційного навантаження. Це особливо актуально в контексті сучасних викликів, пов'язаних із гібридними форматами праці, мобільністю працівників і новими моделями трудових відносин.

2.4 Кореляційний аналіз взаємозв'язку між work-life балансом та показниками психологічного благополуччя

Для глибшого розуміння того, як саме work-life баланс пов'язаний із психологічним благополуччям працівників, було здійснено кореляційний аналіз між результатами опитувальника WLB та іншими психодіагностичними шкалами: DASS-21, PSS-10, SWLS, PANAS та MBI. Такий аналіз дозволяє виявити, наскільки сильними є статистичні зв'язки між суб'єктивним відчуттям балансу в житті та показниками емоційного стану, стресу, вигорання, афекту й задоволеності життям.

Враховуючи кількісний характер зібраних даних і невеликі обсяги вибірки, для обчислення зв'язків було використано ранговий коефіцієнт кореляції Спірмена. Цей метод дозволяє встановити наявність та напрямок монотонних (не обов'язково лінійних) зв'язків між змінними. Розрахунки проводилися окремо для дистанційної групи ($n = 30$), яка становить основний фокус дослідження. Результати занесені в таблицю 2.7.

Таблиця 2.7

Кореляція між work-life балансом та іншими показниками в онлайн-групі

Показник	Коефіцієнт Спірмена (r)	p-рівень
DASS – Депресія	-0.72	< 0.01
DASS – Тривожність	-0.69	< 0.01
DASS – Стрес	-0.64	< 0.01
PSS – Загальний рівень стресу	-0.58	< 0.05
SWLS – Задоволеність життям	0.66	< 0.01
PANAS – Позитивний афект	0.62	< 0.01
PANAS – Негативний афект	-0.59	< 0.05

1	2	3
MBI – Емоційне виснаження	-0.54	< 0.05
MBI – Деперсоналізація	-0.45	< 0.05
MBI – Редукція досягнень	0.49	< 0.05

Джерело: розроблено автором на основі результатів Google Форм та обчислень у калькуляторі кореляції Спірмена

Перш за все, було проаналізовано взаємозв'язок між загальним показником work-life балансу (WLB) та субшкалами тесту DASS-21: депресією, тривожністю і стресом. Результати аналізу показали наявність помірного зворотного зв'язку між рівнем WLB і кожним із трьох показників емоційного напруження. Іншими словами, чим нижчий рівень балансу між роботою та життям, тим вищі показники депресивності, тривожності й суб'єктивного стресу.

Ці результати узгоджуються з припущенням, що розмиття меж між особистим і професійним простором ускладнює емоційну саморегуляцію. Люди з нижчим рівнем WLB частіше повідомляли про втому, втрату інтересу до звичних справ, труднощі з концентрацією та схильність до румінацій, що характерно для депресивних станів. Водночас тривожність корелювала з відповідями про неможливість планувати відпочинок, постійне очікування професійних викликів і внутрішню напругу.

Крім DASS-21, було проаналізовано зв'язок між рівнем work-life балансу та результатами шкали сприйняття стресу (PSS-10). Цей інструмент фіксує суб'єктивне відчуття напруження, втрати контролю та загальної стресовості повсякденного життя. Аналіз результатів показав, що високий рівень сприйняття стресу є надійним індикатором порушеного work-life балансу.

Учасники з високим рівнем сприйняття стресу частіше зазначали труднощі з плануванням особистого часу, відсутність підтримки, внутрішню напруженість і невпевненість у здатності впоратись із життєвими викликами. Це ще раз підтверджує, що порушення work-life балансу несе прямі емоційні наслідки, зокрема – відчуття вичерпаності ресурсів і неможливості контролювати ситуацію.

Наступним важливим кроком був аналіз зв'язку між work-life балансом та задоволеністю життям, що вимірювалася за допомогою шкали SWLS. Результати виявили прямий позитивний кореляційний зв'язок: чим вищий рівень балансу між роботою та особистим життям, тим вищий рівень суб'єктивного задоволення життям.

Це дозволяє зробити припущення, що відчуття контролю над своїм часом, наявність чітких меж між сферами життя і задоволення від роботи сприяють загальному когнітивному благополуччю, формуванню відчуття гармонії та цілісності життя.

Далі було здійснено аналіз взаємозв'язку між work-life балансом та емоційним станом за шкалою PANAS, яка дозволяє виміряти два незалежні емоційні компоненти: позитивний афект (PA) і негативний афект (NA). Кореляційний аналіз виявив помірний прямий зв'язок між WLB та позитивним афектом і помірно виражений обернений зв'язок із негативним афектом.

Ці результати свідчать про те, що особи з вищим рівнем балансу між роботою та життям демонструють більше позитивних емоцій – ентузіазму, натхнення, радості – та менше негативних переживань, таких як страх, тривога, роздратування. Таким чином, work-life баланс відіграє регуляторну роль для афективної сфери особистості: за його збереженням стоїть стійкіший емоційний стан і менша вразливість до негативних впливів.

Також було перевірено гіпотезу про зв'язок між work-life балансом і професійним вигоранням, що вимірювалося за шкалою MBI (Maslach Burnout Inventory). Основна увага приділялася трьом компонентам вигорання – емоційному виснаженню, деперсоналізації та редукції досягнень. Кореляційний аналіз показав найсильніший обернений зв'язок між WLB та емоційним виснаженням, а також статистично значущі, хоча й слабші, обернені зв'язки з іншими компонентами вигорання.

Ці результати підтверджують, що низький рівень work-life балансу пов'язаний з високим ризиком вигорання, зокрема емоційного виснаження – почуття знесилання, втрати енергії, мотивації та інтересу до роботи. Такий стан нерідко доповнюється елементами деперсоналізації та знецінення власних досягнень, що в довгостроковій

перспективі може призводити до значного погіршення якості професійної діяльності та загального ментального стану.

Отримані результати дозволяють зробити низку важливих висновків щодо психологічних особливостей працівників, які виконують свої професійні обов'язки в умовах дистанційного формату. Найбільш істотним є те, що рівень work-life балансу виявляє статистично значущі зв'язки практично з усіма ключовими компонентами психологічного благополуччя, а саме:

- зменшення балансу супроводжується зростанням суб'єктивного рівня стресу;
- порушення балансу асоціюється з вищими показниками тривожності, депресивності та емоційного напруження;
- баланс прямо корелює з позитивним афектом і обернено – з негативним афектом;
- емоційне вигорання, особливо його компонент емоційного виснаження, є типовим наслідком тривалого порушення балансу між роботою та життям.

Таким чином, work-life баланс виступає інтегральним показником психологічного функціонування особистості в умовах дистанційної праці. Його збереження або порушення несе низку наслідків для емоційного стану, самооцінки ефективності, мотивації та якості життя загалом. Працівники, які зуміли зберегти або сформувати стійкий баланс, демонструють нижчий рівень стресу, менше симптомів тривоги та депресії, вищу задоволеність життям та позитивніші емоційні переживання. Натомість відсутність балансу суттєво підвищує психологічні ризики, включаючи формування емоційного виснаження та зниження мотивації.

Ці результати мають як теоретичне, так і практичне значення. З одного боку, вони підтверджують актуальність комплексного підходу до вивчення психологічного благополуччя в контексті змін у трудовій діяльності. З іншого — слугують підґрунтям для розробки програм психологічної підтримки, спрямованих на підвищення саморегуляції, ефективного тайм-менеджменту, розмежування робочого й особистого часу та профілактику вигорання серед працівників, особливо тих, хто тривалий час працює дистанційно.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було представлено результати емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення впливу дистанційної форми зайнятості на психологічний стан особистості, зокрема на work-life баланс, рівень стресу, емоційний стан, задоволеність життям, афективний фон і симптоми професійного вигорання. Дослідження включало порівняльний аналіз між двома вибірками: працівниками, які працюють дистанційно, та тими, хто здійснює професійну діяльність у традиційному (офлайн) форматі.

На основі кількісного аналізу результатів анкетування було виявлено, що дистанційна група демонструє нижчі показники work-life балансу, вищі рівні суб'єктивного стресу (PSS-10), депресії, тривоги й стресу (DASS-21), більш виражений негативний афект і знижений позитивний (PANAS), а також помітні прояви емоційного виснаження та редукції професійних досягнень (MBI). Учасники офлайн-групи, навпаки, засвідчили стабільніший емоційний стан, нижчий рівень психологічного напруження та вищу задоволеність життям.

Ключовим аналітичним етапом став кореляційний аналіз, що виявив статистично значущі зв'язки між work-life балансом і окремими показниками психологічного благополуччя. Зокрема, встановлено сильний зворотний зв'язок між рівнем балансу та депресією, стресом, тривожністю, негативним афектом, емоційним виснаженням, а також прямий зв'язок з позитивним афектом і задоволеністю життям. Це підтверджує припущення, що суб'єктивний дисбаланс між роботою і життям є фактором ризику психологічної дестабілізації.

Таким чином, результати дослідження дозволяють зробити висновок, що віддалена форма праці потребує системного підходу до збереження ментального здоров'я працівників. Особливої уваги вимагає впровадження інтервенцій, спрямованих на профілактику емоційного вигорання, розвиток навичок тайм-менеджменту та саморегуляції, а також створення умов для підтримки work-life балансу в цифровому середовищі.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання дипломної роботи було реалізовано всі поставлені завдання, що дозволило отримати ґрунтовне уявлення про взаємозв'язок між форматом зайнятості та психологічним благополуччям особистості.

У першому розділі дослідження здійснено глибокий теоретичний аналіз концепцій психологічного благополуччя, work-life балансу та особливостей організації віддаленої праці. Психологічне благополуччя розглядалося як комплексна конструкція, що включає емоційний стан, суб'єктивне задоволення життям, відчуття сенсу, особистісного зростання та наявність підтримки з боку соціального середовища. За основу було взято модель PERMA М. Селігмана, яка дозволяє всебічно оцінити добробут особистості.

Аналіз літератури засвідчив, що work-life баланс у сучасних умовах є не лише організаційною проблемою, але й глибоко психологічним явищем. Дистанційна робота, попри свої гнучкі можливості, часто призводить до порушення цього балансу, що, в свою чергу, впливає на емоційне виснаження, зниження мотивації, підвищення рівня тривоги та стресу. Теоретично обґрунтовано, що чинниками порушення work-life балансу можуть бути як зовнішні (нестабільний графік, технічні труднощі, брак межі між простором для праці та особистого життя), так і внутрішні (почуття провини, емоційна втома, знижене почуття контролю).

У другому розділі було здійснено емпіричну перевірку взаємозв'язку між балансом "робота – життя" та ключовими складовими психологічного благополуччя. За результатами анкетування виявлено, що респонденти, які мають нижчі показники work-life балансу, демонструють вищі рівні емоційного виснаження, тривоги, стресу (за шкалами DASS-21, PSS-10), а також меншу задоволеність життям (SWLS) і знижений позитивний афект (PANAS). Натомість у групі з кращим балансом між особистим і професійним життям спостерігаються вищі показники емоційної стабільності, суб'єктивного добробуту та менша вираженість симптомів вигорання (MBI).

Це дозволяє зробити висновок про існування прямого зв'язку між рівнем балансу та психологічною стійкістю особистості. Дисбаланс між роботою та особистим

життям є не лише фактором зниження задоволення життям, але й потенційним предиктором хронічного стресу й вигорання. Водночас емоційна підтримка з боку родини, колег та керівництва дещо пом'якшує негативні ефекти від дистанційної форми праці.

У межах дослідження було зібрано дані двох вибірок: 30 респондентів, які працюють дистанційно з-за кордону, та 10 працівників у традиційному (офлайн) форматі. Порівняльний аналіз результатів за шістьма валідованими методиками виявив значущі відмінності між групами. Працівники дистанційного формату демонструють вищі рівні суб'єктивного стресу, емоційного виснаження, тривожності, депресії та негативного афекту, а також нижчу задоволеність життям і редукцію особистісних досягнень. Натомість офлайн-група характеризується стабільнішим емоційним станом, вищим рівнем позитивного афекту, краще сформованим work-life балансом і меншим ризиком вигорання.

Проведений кореляційний аналіз виявив значущі взаємозв'язки між рівнем work-life балансу та основними показниками психологічного благополуччя. Зокрема, встановлено, що зниження суб'єктивного балансу між роботою та особистим життям супроводжується зростанням симптомів тривоги, депресії, стресу, негативного афекту та емоційного виснаження, а також зменшенням позитивного афекту й загальної задоволеності життям. Це свідчить про інтегральну роль work-life балансу як предиктора психологічної стійкості працівника в умовах дистанційної зайнятості.

Отже, дистанційна зайнятість у контексті сучасних викликів (війна, міграція, нестабільність) створює додаткові психологічні навантаження, які потребують не лише індивідуального, а й організаційного втручання. Зокрема, важливими напрямками профілактики можуть бути: формування чіткого режиму дня, психологічна підтримка, психоосвіта, тренінги саморегуляції та підтримка work-life меж.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грабова В. В. Взаємозв'язок балансу між роботою та особистим життям з суб'єктивним благополуччям особистості : магістерська робота / В. В. Грабова. – Запоріжжя : ЗНУ, 2021. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/6108>
2. Гринь Д. В. Щодо проблеми дослідження балансу між роботою та особистим життям працівників / Д. В. Гринь // Актуальні проблеми держави і права. – 2024. – Вип. 103. – С. 34–39. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/apdp.v103.2024.6>
3. Гуцан О. М. Гнучкі тарифні моделі оплати праці як засіб підвищення рівня мотивації працівників у сучасних умовах / О. М. Гуцан // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. – 2018. – Ч. III. – С. 126. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/f40da583-d018-47cd-9351-ae733d6b9d0f/content>
4. Омельченко О. В., Панасюк О. О. Інноваційні підходи до мотивації працівників у сучасних умовах / О. В. Омельченко, О. О. Панасюк // Подільський науковий вісник. – 2024. – № 1(29). – С. 52–56. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2024-29-8>
5. Омелянська В. І., Ісаєвич С. І., Заболотна Н. М. Динамічність переживання психологічного благополуччя // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. – 2023. – № 1. – С. 30–34. – DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.1.6>
6. Полукаров Ю. та ін. Переваги і недоліки віддаленої роботи в умовах пандемії // Modalități Conceptuale de Dezvoltare a Științei Moderne. – 2020. – С. 138–141. – DOI: <https://doi.org/10.36074/20.11.2020.v5.36>
7. Aisyah N., Wolor C. W., Usman O. The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediating Variable // Oblik i finansi. – 2021. – № 3(93). – С. 97–106. – DOI:

[https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-97-106](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-97-106)

8. Aliushyna N. Віддалена робота як нова модель організаційно-інституційного розвитку державної служби України // *Public Administration and Regional Development*. – 2021. – № 11. – С. 9–34. – DOI: <https://doi.org/10.34132/pard2021.11.01>
9. Nugraha R., Wolor C. W., Yohana C. The Effect of Work from Home, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance // *Oblik i finansi*. – 2022. – № 1(95). – С. 103–112. – DOI: [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-1\(95\)-103-112](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-1(95)-103-112)
10. Seman A. A., Ahmed H. M. S., Refera M. K., Made S. J., Thomran M., Ahmed Y. A. Assessing the Effect of Work-Life Balance Initiatives on Organizational Citizenship Behaviour // *Marketing and Management of Innovations*. – 2022. – No. 4. – P. 207–217. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/367479794_ASSESSING_THE_EFFECT_OF_WORK-LIFE_BALANCE_INITIATIVES_ON_ORGANIZATIONAL_CITIZENSHIP_BEHAVIOUR
11. Yunita T., Hadita H., Wijayanti M., Ismayani V. Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment // *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*. – 2023. – Vol. 26, No. 1 (April–July). – P. 89–101. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/375541065_Work-Life_Balance_Job_Satisfaction_and_Career_Development_of_Millennials_The_Mediating_Role_of_Affective_Commitment
12. Abioro M. A., Oladejo D. A., Ashogbon F. O. Work Life Balance Practices and Employees Productivity in the Nigerian University System // *Crawford Journal of Business & Social Sciences (CJBASS)*. – 2018. – Vol. XIII, No. II (September). – P. 49–59. – ISSN 2141-9094. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.researchgate.net/publication/328733295>
13. Bian X., Sukor M. S. M. The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and psychological well-being among Chinese working

women // *Scientific Reports*. – 2024. – Vol. 14, No. 1. – [Электронный ресурс]. – DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79322-1>

14. Tran C. T. H., Tran H. T. M., Nguyen H. T. N., Mach D. N., Phan H. S. P., Mujtaba B. G. Stress Management in the Modern Workplace and the Role of Human Resource Professionals // *Business Ethics and Leadership*. – 2020. – Vol. 4, No. 2. – P. 26–40. – DOI: [https://doi.org/10.21272/bel.4\(2\).26-40.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(2).26-40.2020)
15. Ojeleye Y. C., Abdullahi M., Salami O. A. Co-worker Support and Work Engagement of Staff of Federal Colleges of Education in Nigeria: Moderating Role of Role Clarity // *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*. – 2023. – № 1. – С. 60–70. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/374025355_Co-worker_Support_and_Work_Engagement_of_Staff_of_Federal_Colleges_of_Education_in_Nigeria_Moderating_Role_of_Role_Clarity
16. Rayevnyeva O. V. Economic Security of the Regions: Comparative Analysis of Approaches and Construction of the Technology of Assessment // *ResearchGate*. – 2019. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/338099945_ECONOMIC_SECURITY_OF_THE_REGIONS_COMPARATIVE_ANALYSIS_OF_APPROACHES_AND_CONSTRUCTION_OF_THE_TECHNOLOGY_OF_ASSESSMENT
17. Nakrošienė A., Bučiūnienė I., Goštautaitė B. Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework // *International Journal of Manpower*. – 2019. – Vol. 40, No. 1. – P. 87–101. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/330325371_Working_from_home_characteristics_and_outcomes_of_telework
18. Richardson K. M., Rothstein H. R. Effects of Occupational Stress Management Intervention Programs: A Meta-Analysis // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2008. – Vol. 13, No. 1. – P. 69–93. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/5640926_Effects_of_Occupational_Stress_Management_Intervention_Programs_A_Meta-Analysis
19. Anger W. K., et al. Effectiveness of Total Worker Health Interventions // *Journal of*

- Occupational Health Psychology*. – 2015. – Vol. 20, No. 2. – P. 226–247. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4564872/>
20. Beckel J. L. O., Fisher G. G. Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2019. – Vol. 16, No. 3. – P. 321. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/3/321>
21. Дінер Е., Еммонс Р. А., Ларсен Р. Дж., Гріффін С. Шкала задоволеності життям (SWLS) : методика / укр. версія за ред. Стаднік А. В., Мельник Ю. Б. Харків : ХОГОКЗ, 2023. 8 с.
22. Ткалич О. М., Мельник Ю. Б. Опитувальник «Баланс робота–життя» : методичні рекомендації. Харків : ХОГОКЗ, 2022. 9 с.
23. Мельник Ю. Б., Стаднік А. В. Шкала депресії, тривоги та стресу (DASS-21) : методичний посібник (укр. версія). Харків : ХОГОКЗ, 2023. 12 с. DOI: <https://doi.org/10.26697/sri.krpochn/melnyk.stadnik.4.2023>
24. Кліманська М. Б., Галецька І. І. Психометрична характеристика опитувальника позитивного і негативного афекту (ОПАНА), розробленого на основі методики PANAS. *Psychological Journal*. 2020. Т. 6, № 4. С. 119–121. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.4.10>
25. Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н. І. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*. 2022. № 2 (25). С. 16–19. DOI: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>
26. Strengthscope. What is the PERMA model of positive psychology? [Електронний ресурс] // Strengthscope – Podcasts. – 2023. – Режим доступу: <https://www.strengthscope.com/podcasts/what-is-the-perma-model-of-positive-psychology> (Accessed on: May 09, 2025).

ДОДАТКИ

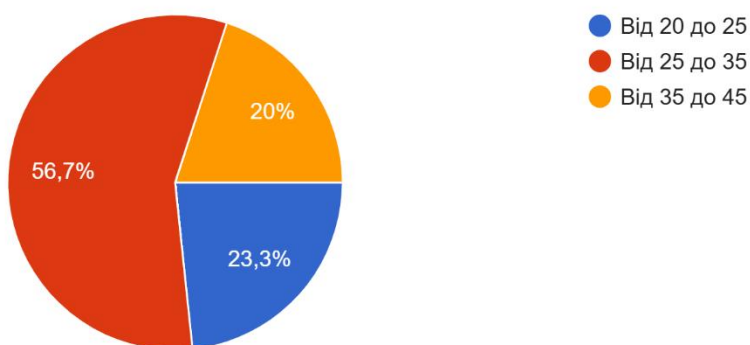
Додаток А

Результати опитування «Баланс робота – життя»

Опитування за посиланням: <https://forms.gle/3pAuviJ16NQVgUns5>

Ваш вік:

30 відповідей



Ваш вік:

10 відповідей

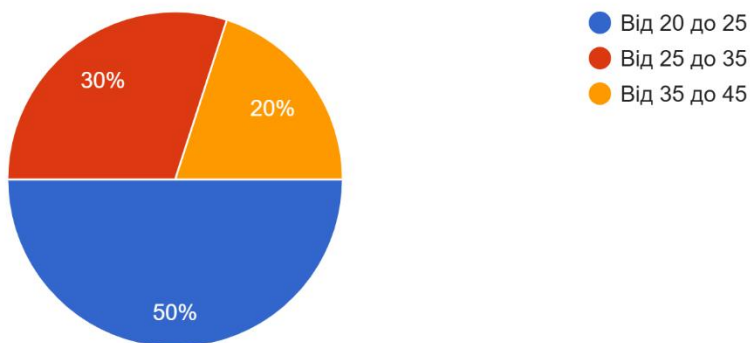
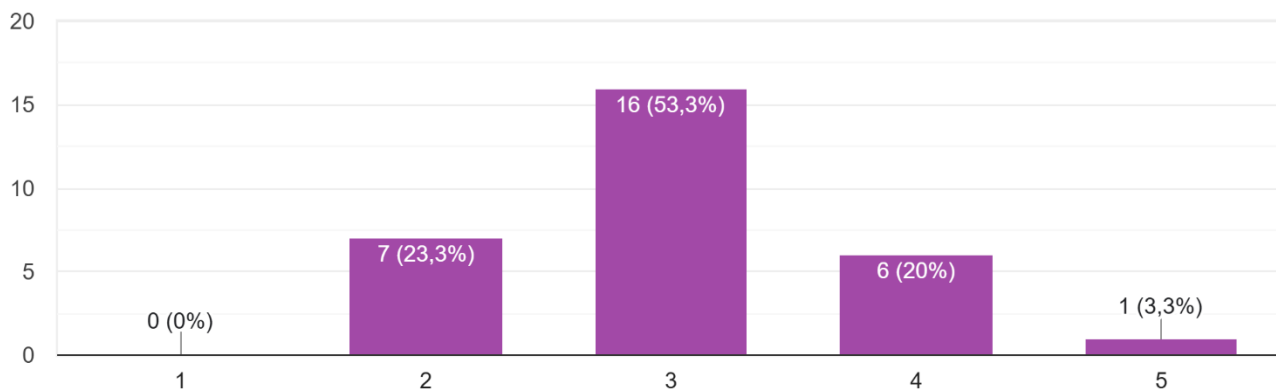


Рисунок А.1 – Розподіл відповідей на твердження: «Ваш вік»

Джерело: результат опитування в Google Формі

У мене ненормований робочий день, я працюю з ранку до ночі.

30 відповідей



У мене ненормований робочий день, я працюю з ранку до ночі.

10 відповідей

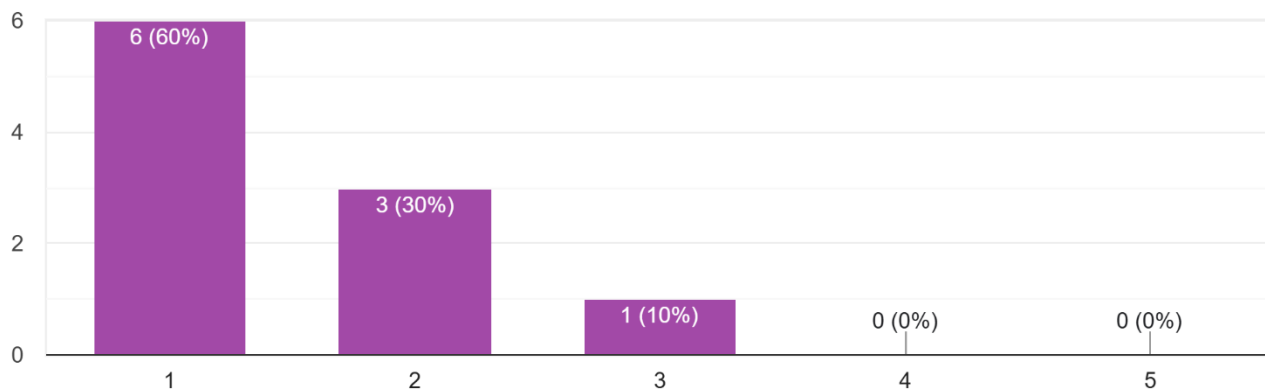
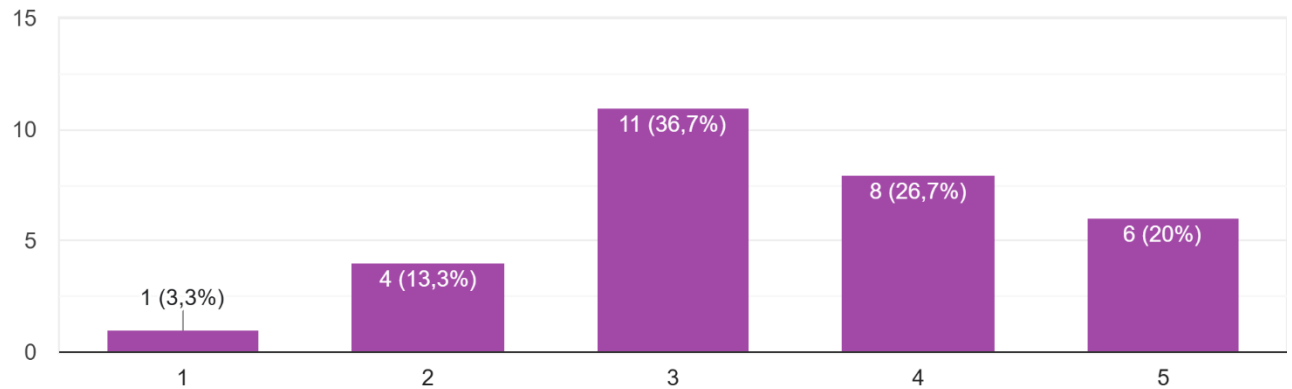


Рисунок А.2 – Розподіл відповідей на твердження: «У мене ненормований робочий день, я працюю з ранку до ночі»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Мені складно знайти час для відпустки.

30 відповідей



Мені складно знайти час для відпустки.

10 відповідей

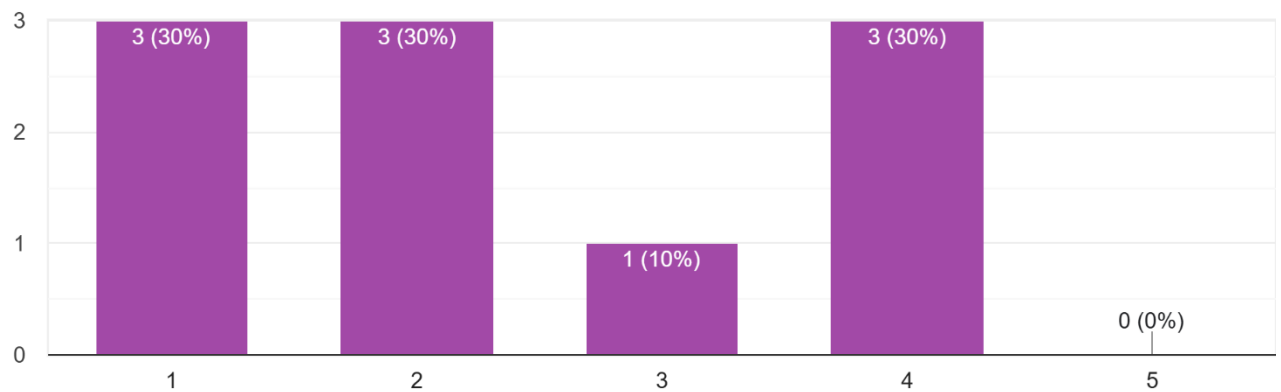
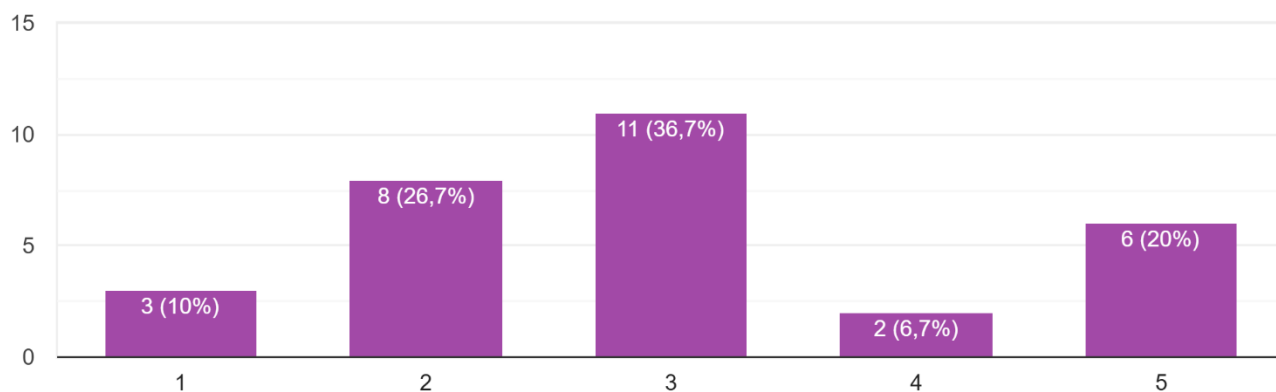


Рисунок А.3 – Розподіл відповідей на твердження: «Мені складно знайти час для відпустки»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Працюючи, мені складно задовольняти своє бажання спілкуватися з родиною, друзями, мати вільний час.

30 відповідей



Працюючи, мені складно задовольняти своє бажання спілкуватися з родиною, друзями, мати вільний час.

10 відповідей

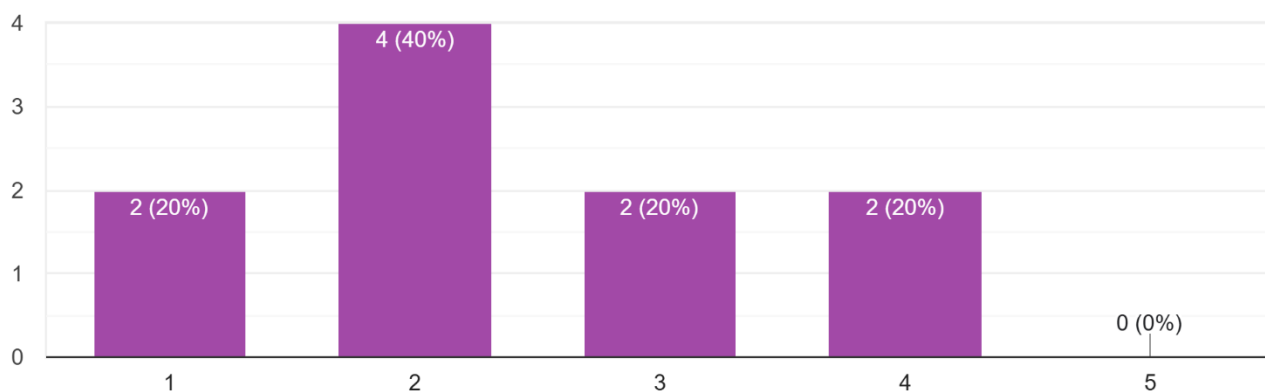
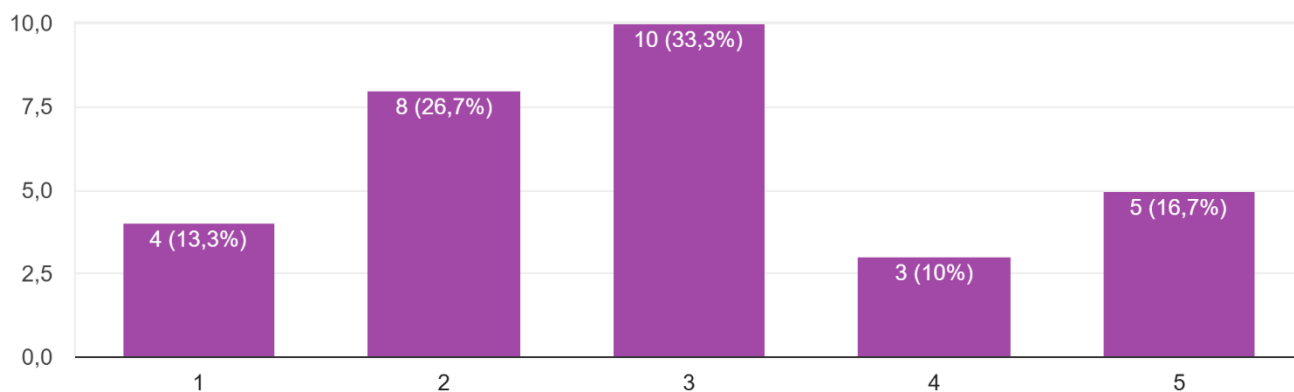


Рисунок А.4 – Розподіл відповідей на твердження: «Працюючи, мені складно задовольняти своє бажання спілкуватися з родиною, друзями, мати вільний час»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Моя робота цікава і я працюю із задоволенням.

30 відповідей



Моя робота цікава і я працюю із задоволенням.

10 відповідей

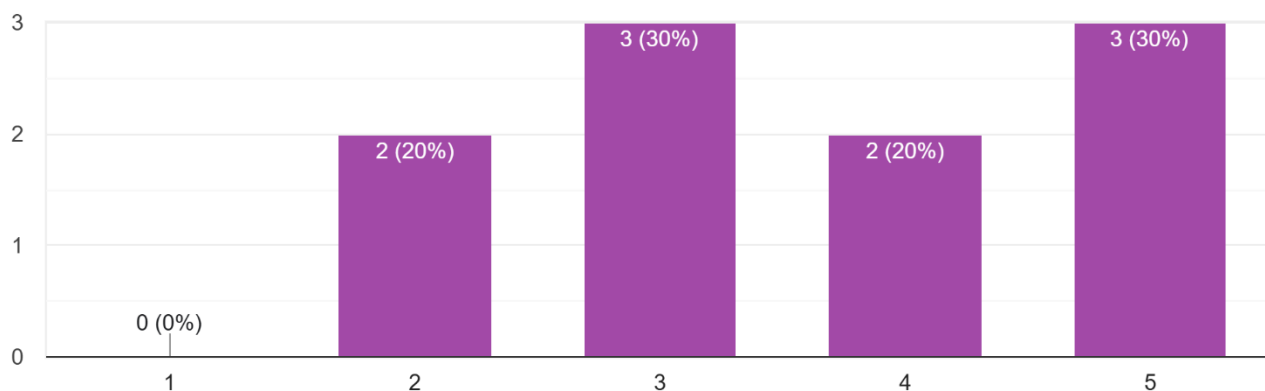
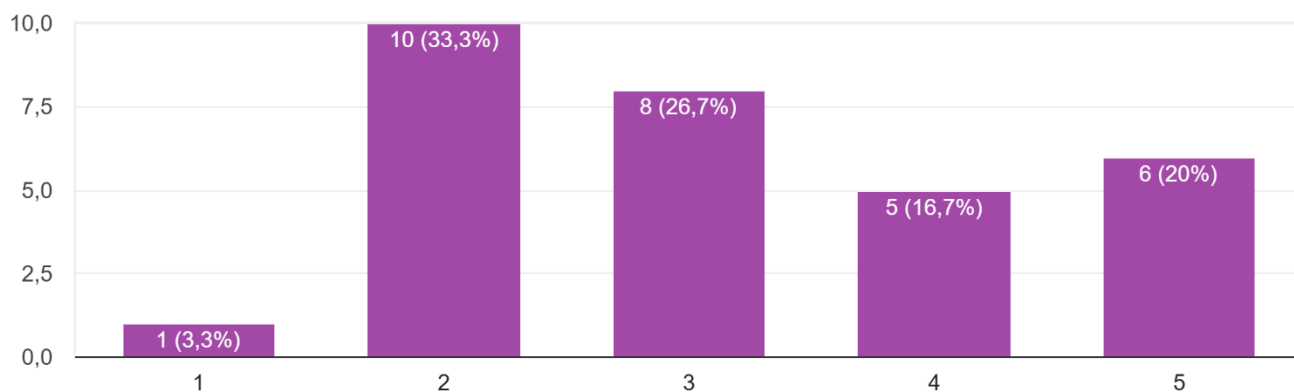


Рисунок А.5 – Розподіл відповідей на твердження: «Моя робота цікава і я працюю із задоволенням»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Якщо потрібно, я можу взяти відгул, поїхати на декілька днів.

30 відповідей



Якщо потрібно, я можу взяти відгул, поїхати на декілька днів.

10 відповідей

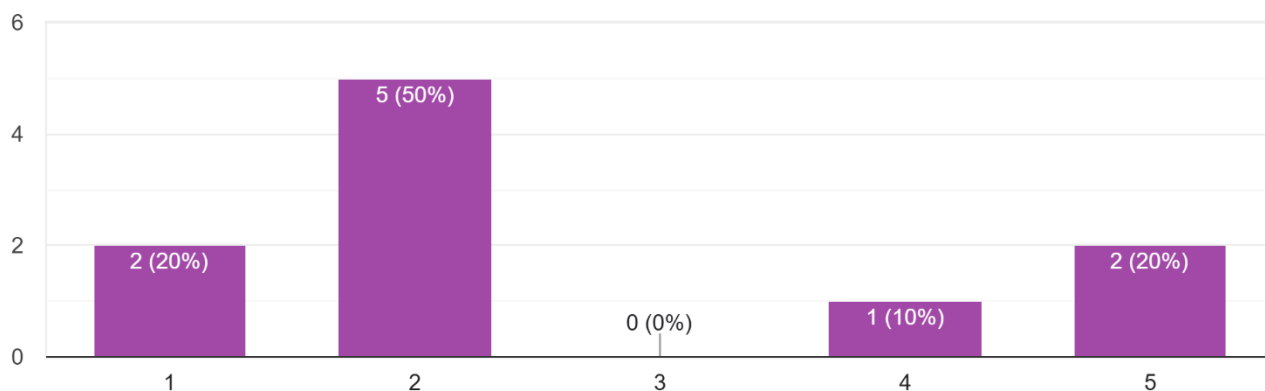
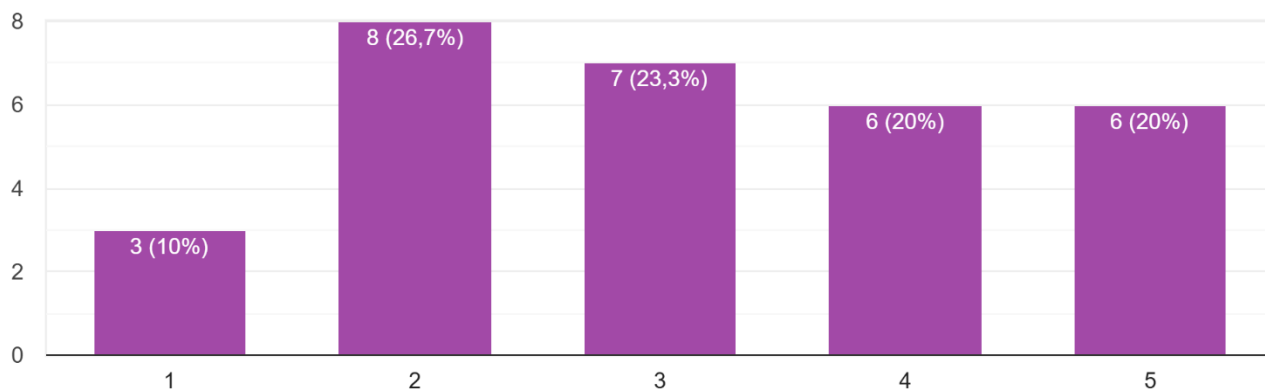


Рисунок А.6 – Розподіл відповідей на твердження: «Якщо потрібно, я можу взяти відгул, поїхати на декілька днів»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Мені доводиться мати справу з багатьма проблемами протягом робочого дня – це втомлює.
30 відповідей



Мені доводиться мати справу з багатьма проблемами протягом робочого дня – це втомлює.
10 відповідей

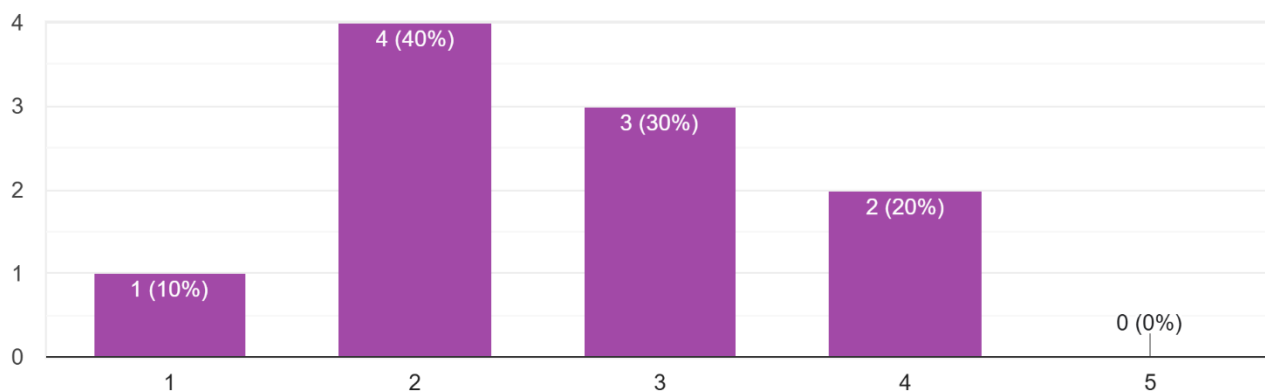
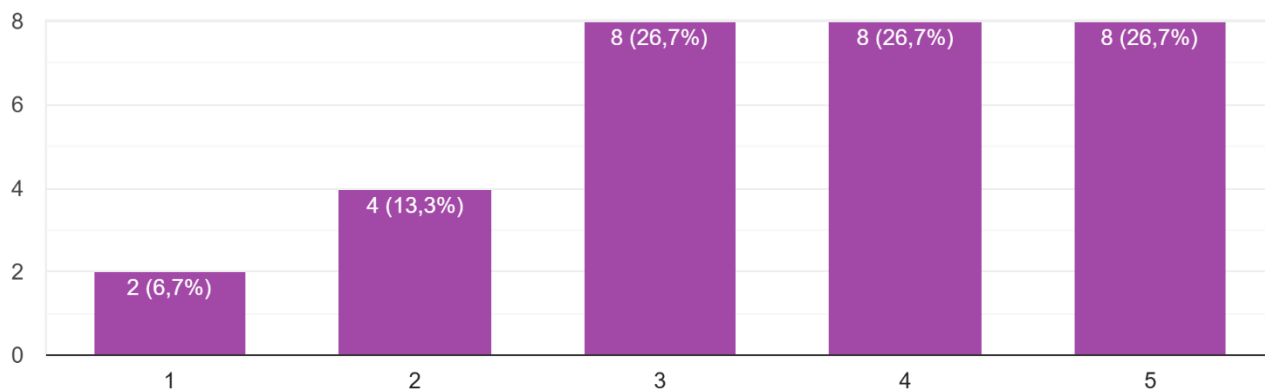


Рисунок А.7 – Розподіл відповідей на твердження: «Мені доводиться мати справу з багатьма проблемами протягом робочого дня – це втомлює»

Джерело: результат опитування в Google Формі

У мене дружні стосунки з колегами.

30 відповідей



У мене дружні стосунки з колегами.

10 відповідей

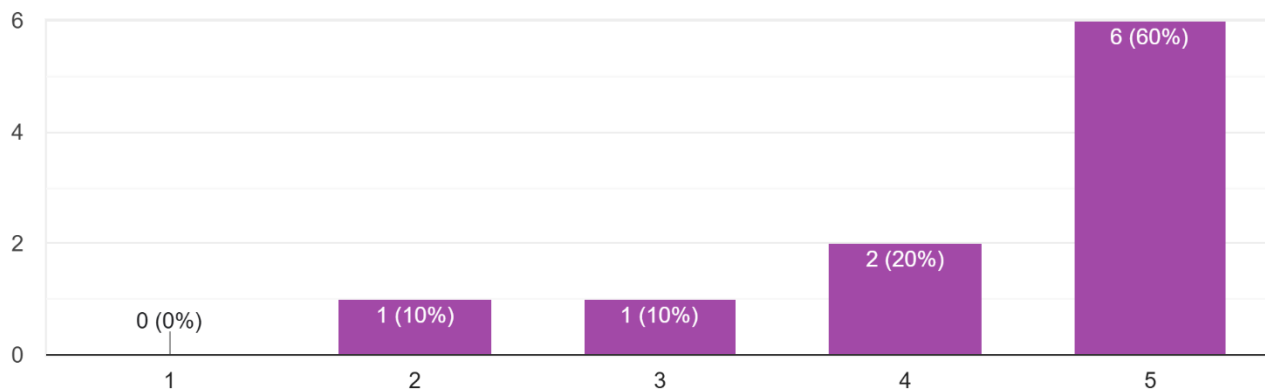
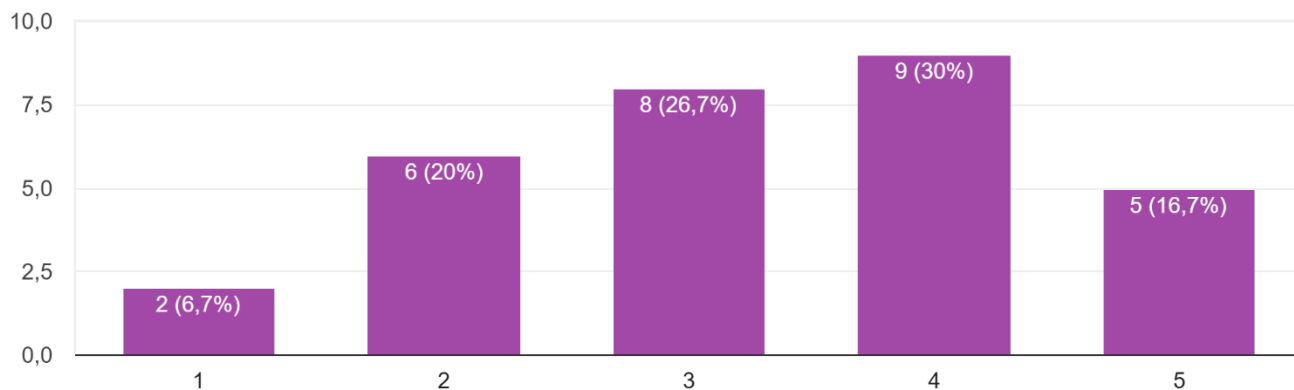


Рисунок А.8 – Розподіл відповідей на твердження: «У мене дружні стосунки з колегами»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Мій керівник підтримує мене.

30 відповідей



Мій керівник підтримує мене.

10 відповідей

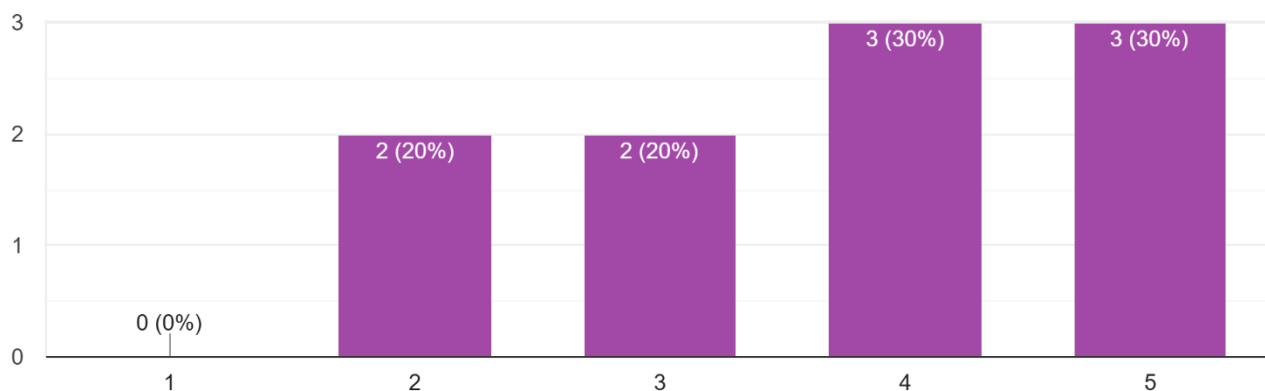
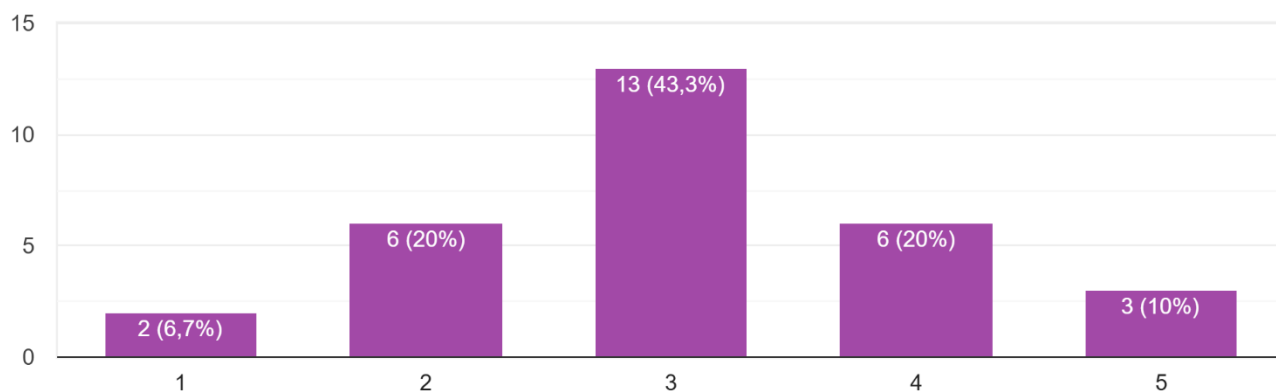


Рисунок А.9 – Розподіл відповідей на твердження: «Мій керівник підтримує мене»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Моя родина, друзі підтримують мій професійний вибір та діяльність.

30 відповідей



Моя родина, друзі підтримують мій професійний вибір та діяльність.

10 відповідей

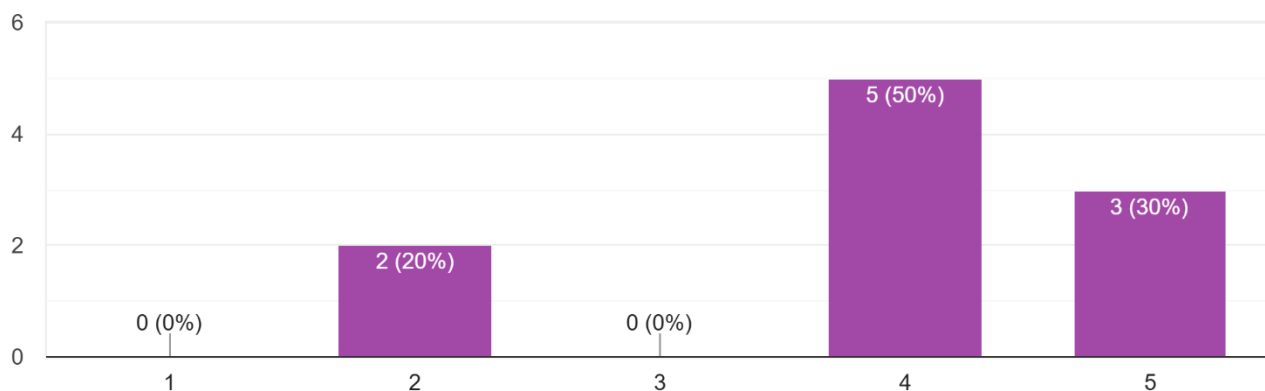
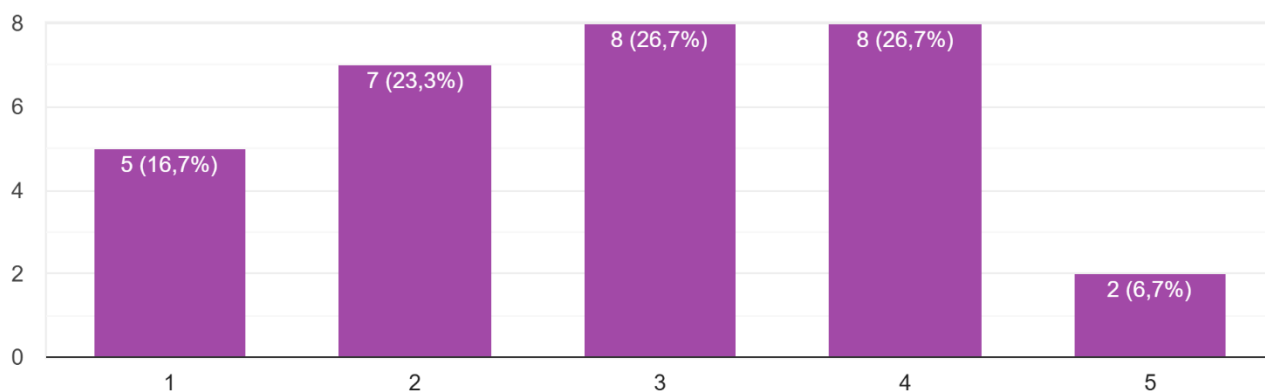


Рисунок А.10 – Розподіл відповідей на твердження: «Моя родина, друзі підтримують мій професійний вибір та діяльність»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я вважаю, що моя робота та життя збалансовані: мені вдається розподіляти час та ресурси.
30 відповідей



Я вважаю, що моя робота та життя збалансовані: мені вдається розподіляти час та ресурси.
10 відповідей

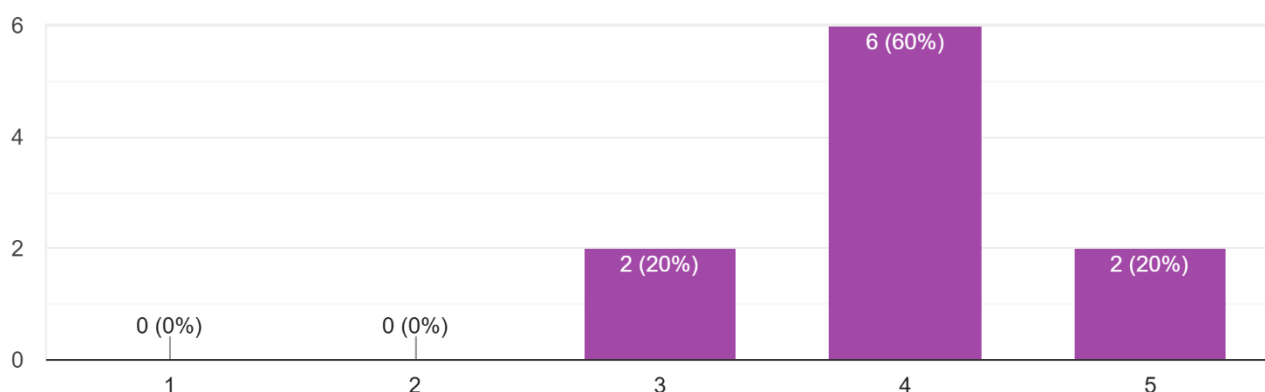


Рисунок А.11 – Розподіл відповідей на твердження: «Я вважаю, що моя робота та життя збалансовані: мені вдається розподіляти час та ресурси»

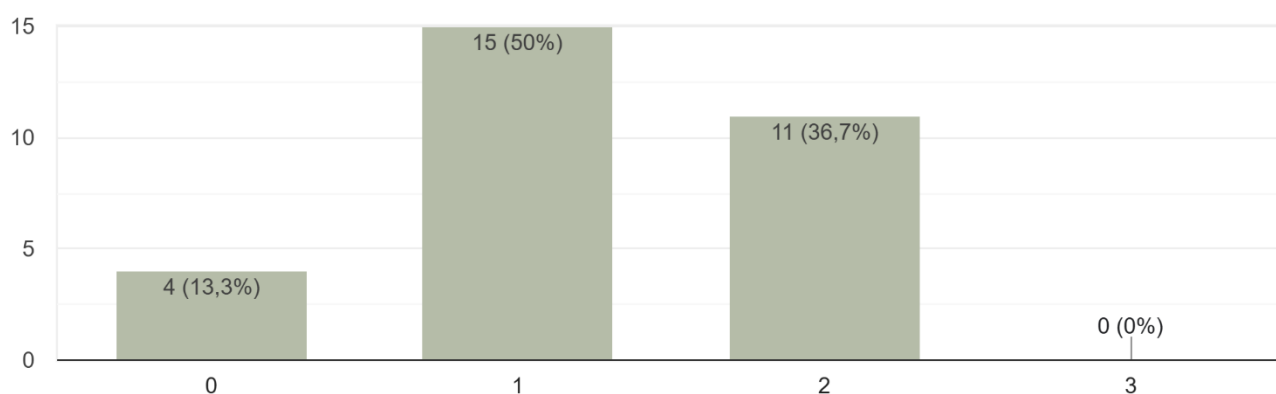
Джерело: результат опитування в Google Формі

Результати опитування «DASS-21»

Опитування за посиланням: <https://forms.gle/n335iZtLhqQom5gE7>

Мені було важко розслабитися.

30 відповідей



Мені було важко розслабитися.

10 відповідей

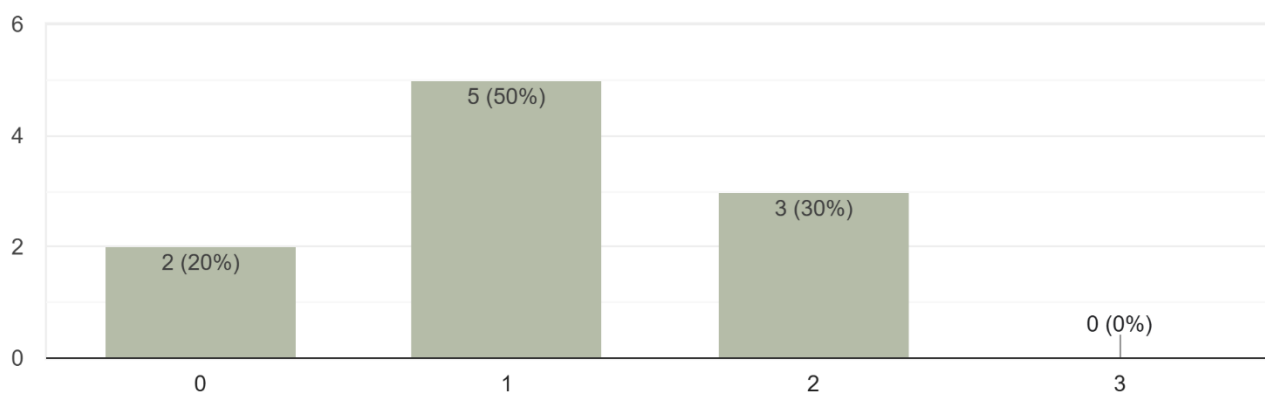
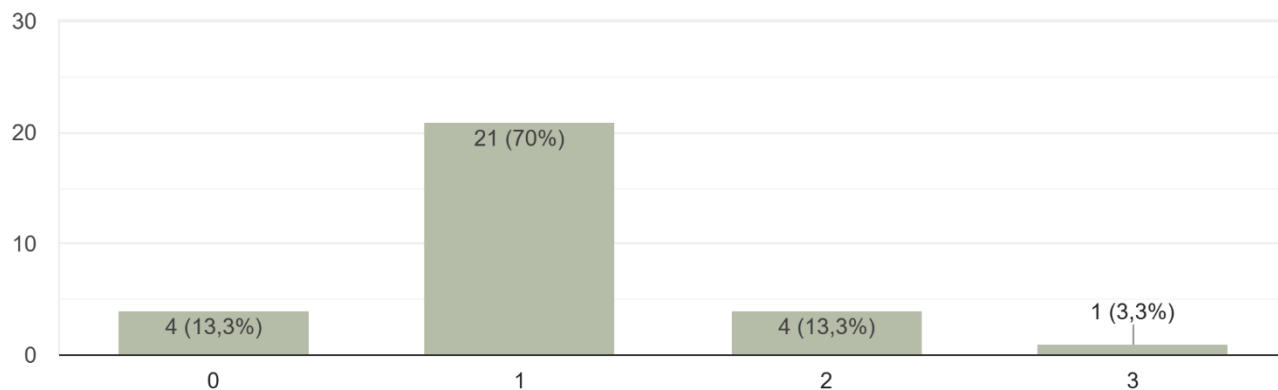


Рисунок Б.1 – Розподіл відповідей на твердження: «Мені було важко розслабитися»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я відчував (відчувала) сухість у роті.

30 відповідей



Я відчував (відчувала) сухість у роті.

10 відповідей

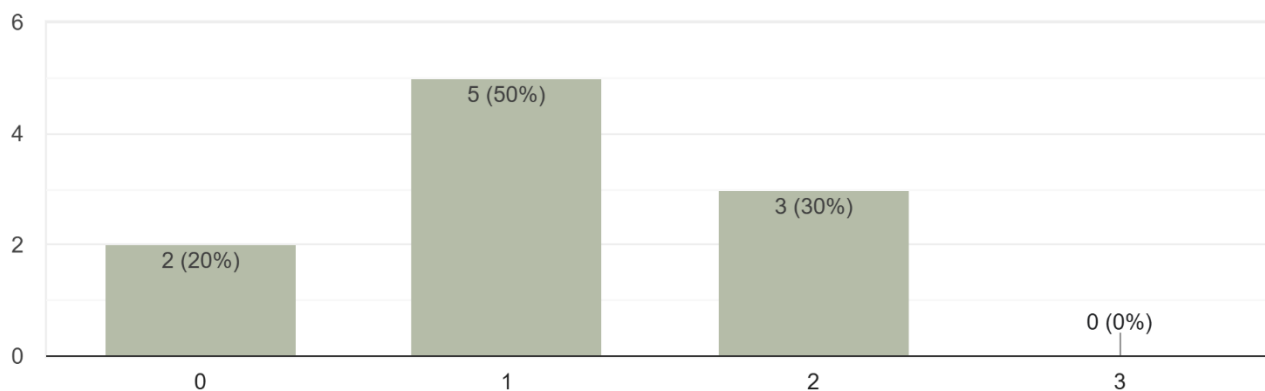
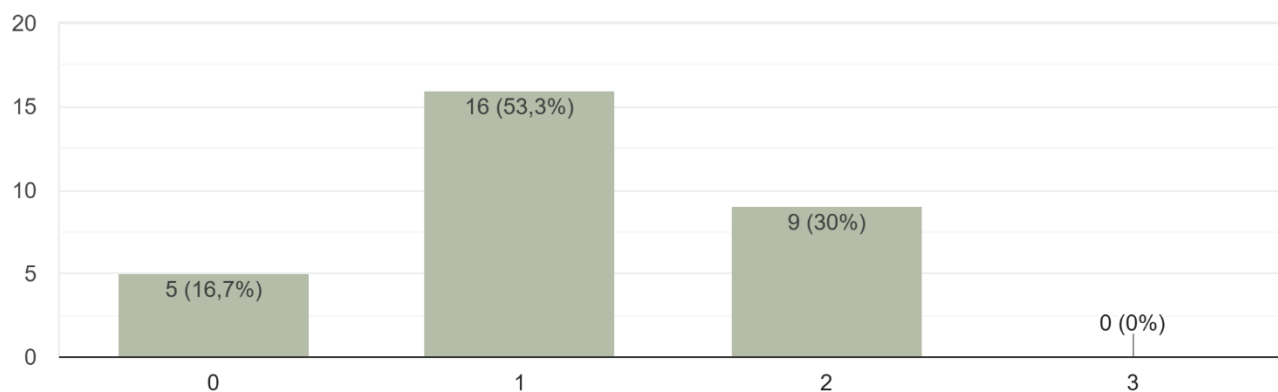


Рисунок Б.2 – Розподіл відповідей на твердження: «Я відчував (відчувала) сухість у роті»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Здавалося, що я зовсім не відчуваю позитивних емоцій.

30 відповідей



Здавалося, що я зовсім не відчуваю позитивних емоцій.

10 відповідей

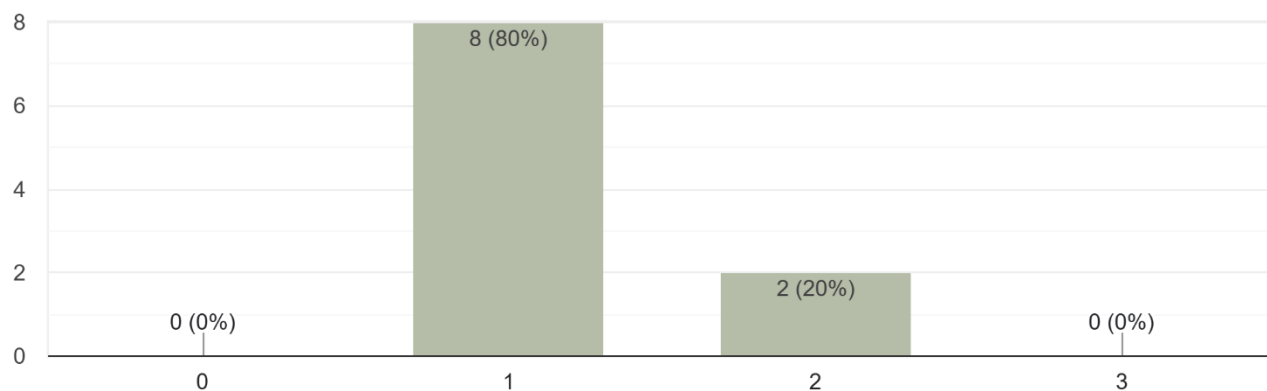
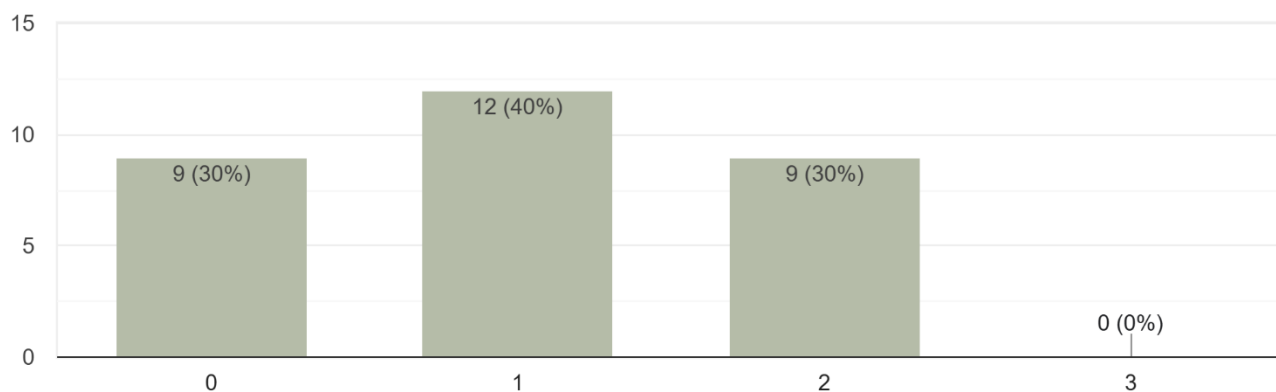


Рисунок Б.3 – Розподіл відповідей на твердження: «Здавалося, що я зовсім не відчуваю позитивних емоцій»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я помічав (помічала), що важко дихаю без фізичного навантаження.

30 відповідей



Я помічав (помічала), що важко дихаю без фізичного навантаження.

10 відповідей

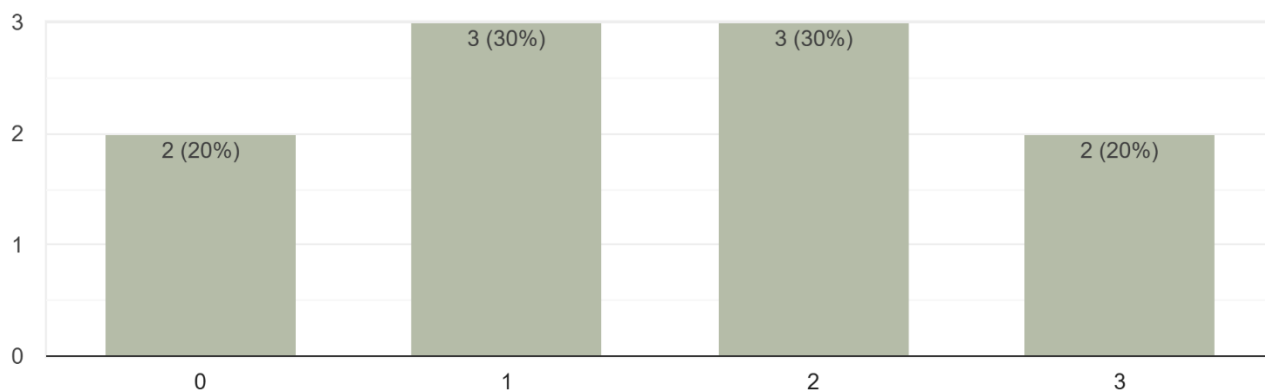
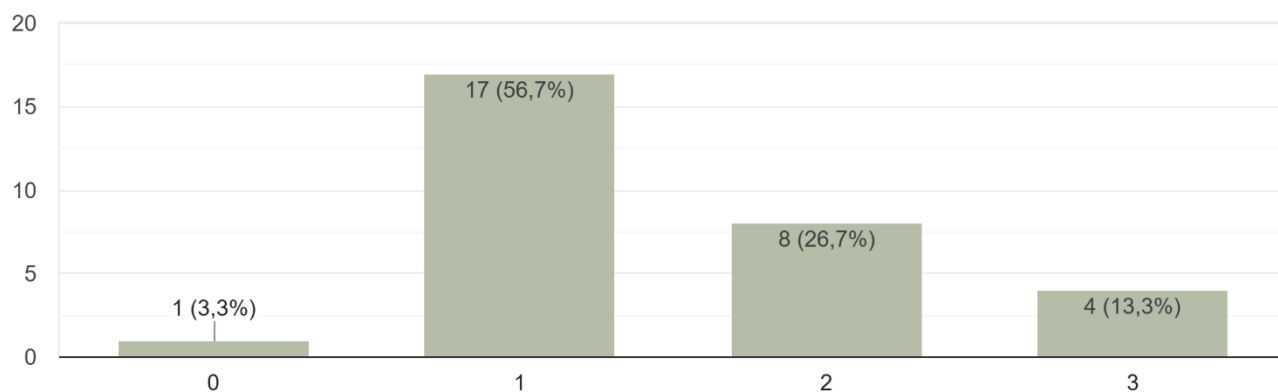


Рисунок Б.4 – Розподіл відповідей на твердження: «Я помічав (помічала), що важко дихаю без фізичного навантаження»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Мені було важко зібратись і почати щось робити.

30 відповідей



Мені було важко зібратись і почати щось робити.

10 відповідей

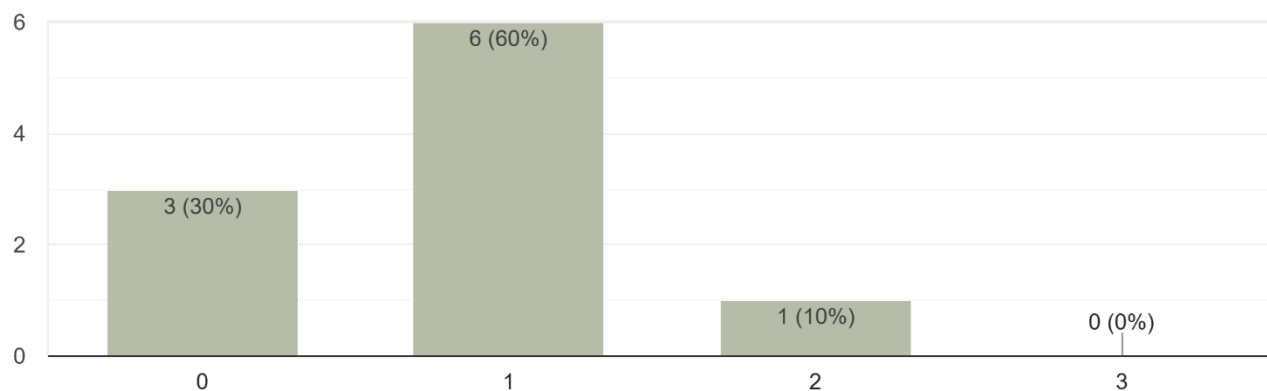
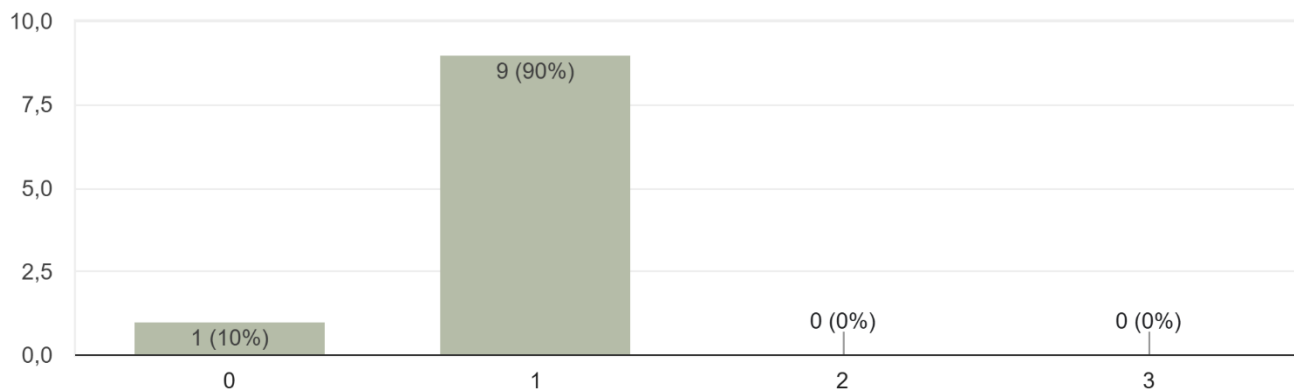


Рисунок Б.5 – Розподіл відповідей на твердження: «Мені було важко зібратись і почати щось робити»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я часто надто гостро реагував (реагувала) на ситуації.

10 відповідей



Я часто надто гостро реагував (реагувала) на ситуації.

30 відповідей

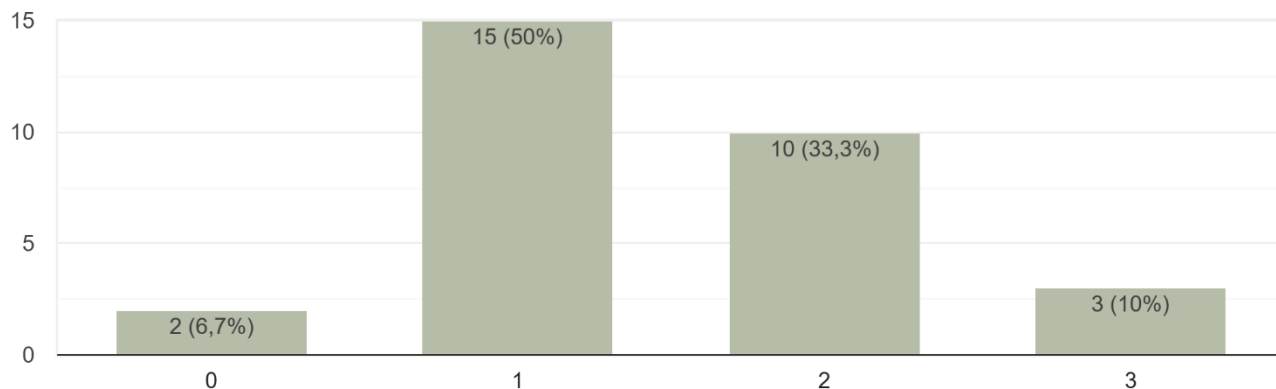
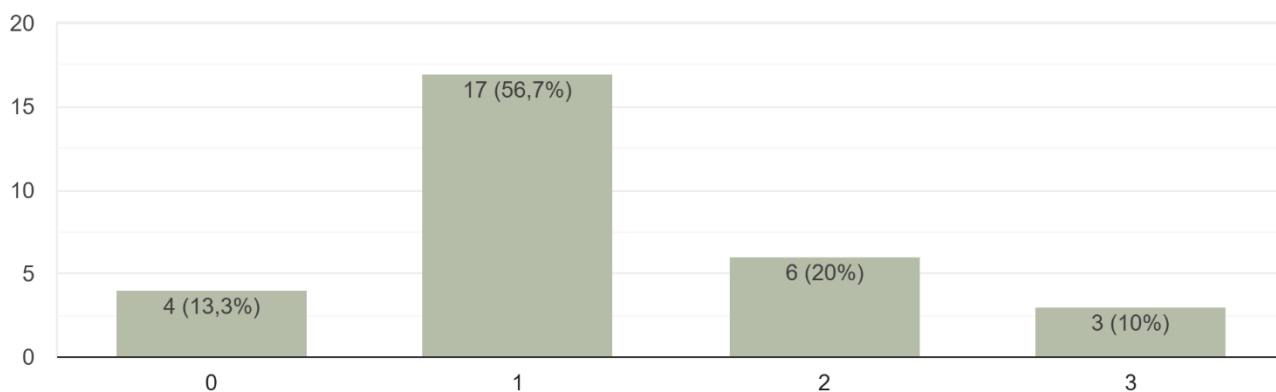


Рисунок Б.6 – Розподіл відповідей на твердження: «Я часто надто гостро реагував (реагувала) на ситуації»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я відчував (відчувала) тремтіння в тілі, наприклад, у руках.

30 відповідей



Я відчував (відчувала) тремтіння в тілі, наприклад, у руках.

10 відповідей

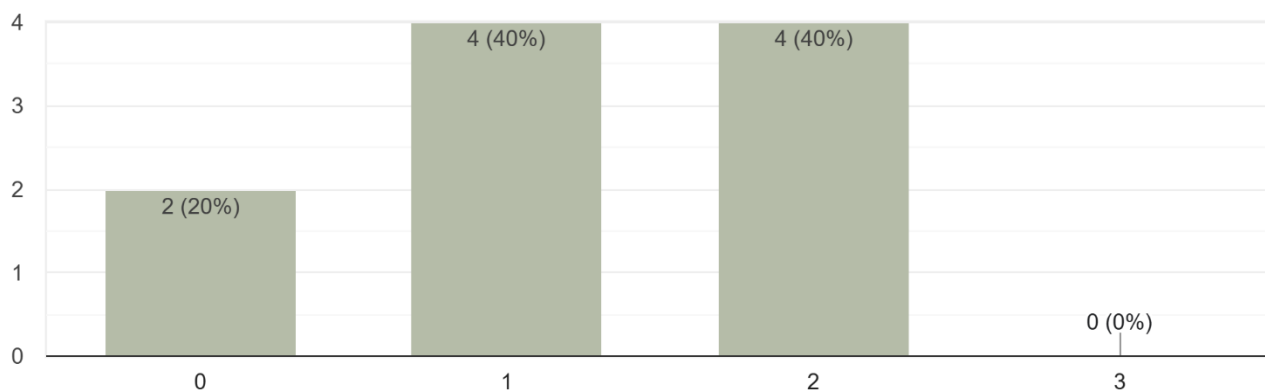
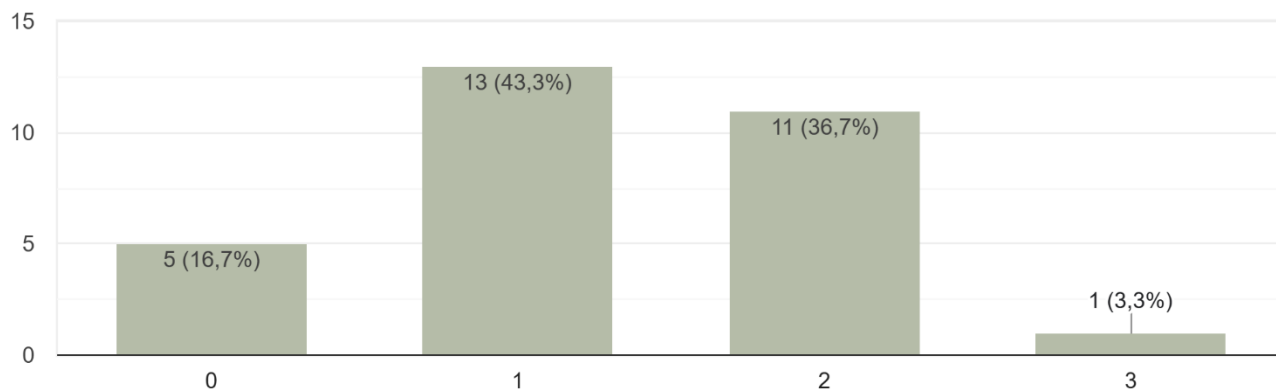


Рисунок Б.7 – Розподіл відповідей на твердження: «Я відчував(ла) пригніче Я відчував (відчувала) тремтіння в тілі, наприклад, у рукахність»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Мені здавалося, що я витрачаю багато нервів.

30 відповідей



Мені здавалося, що я витрачаю багато нервів.

10 відповідей

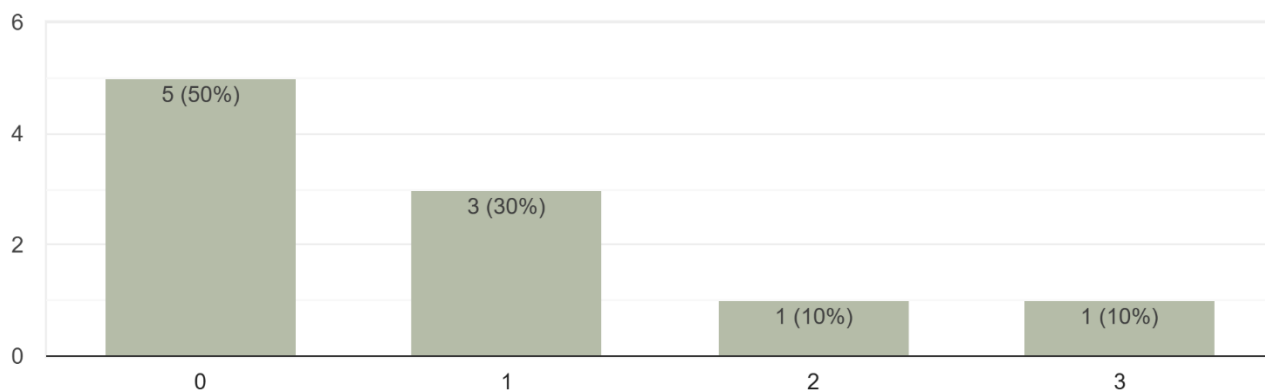
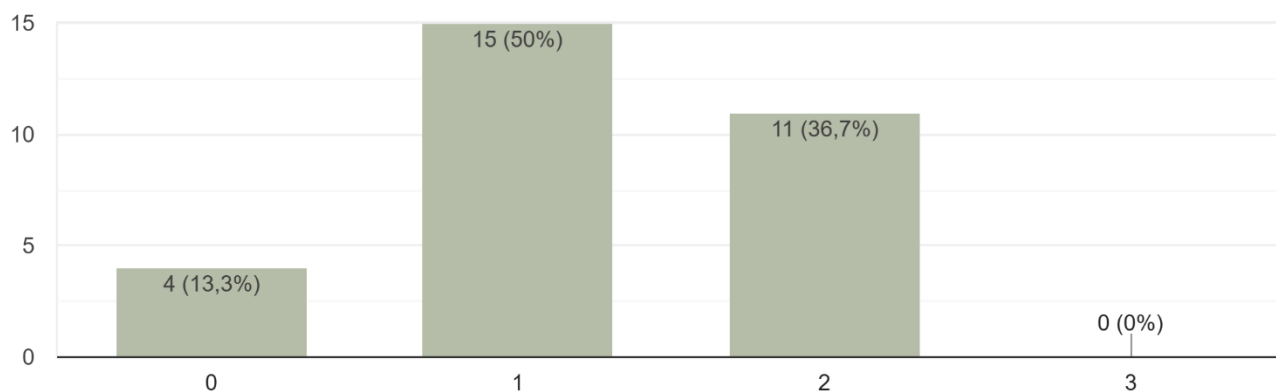


Рисунок Б.8 – Розподіл відповідей на твердження: «Мені здавалося, що я витрачаю багато нервів»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я хвилювався (хвилювалась) через можливість втратити самоконтроль у складних ситуаціях.

30 відповідей



Я хвилювався (хвилювалась) через можливість втратити самоконтроль у складних ситуаціях.

10 відповідей

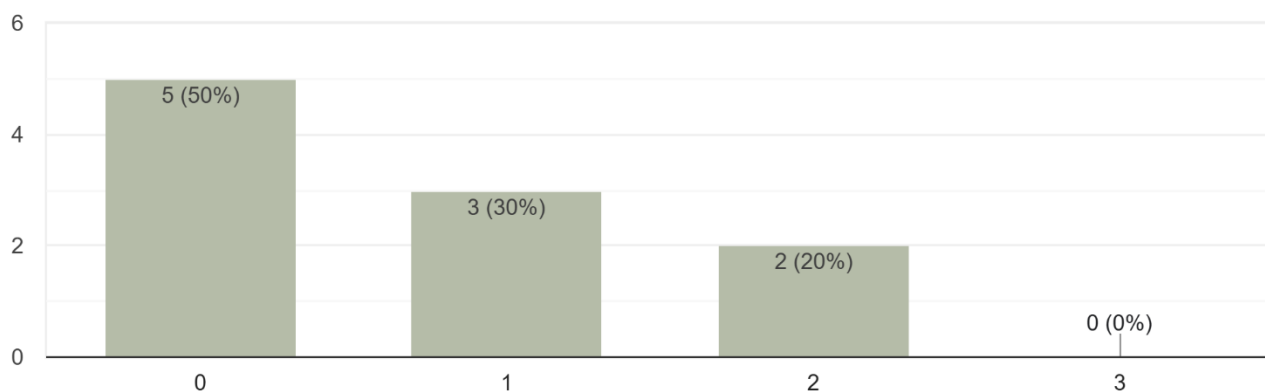
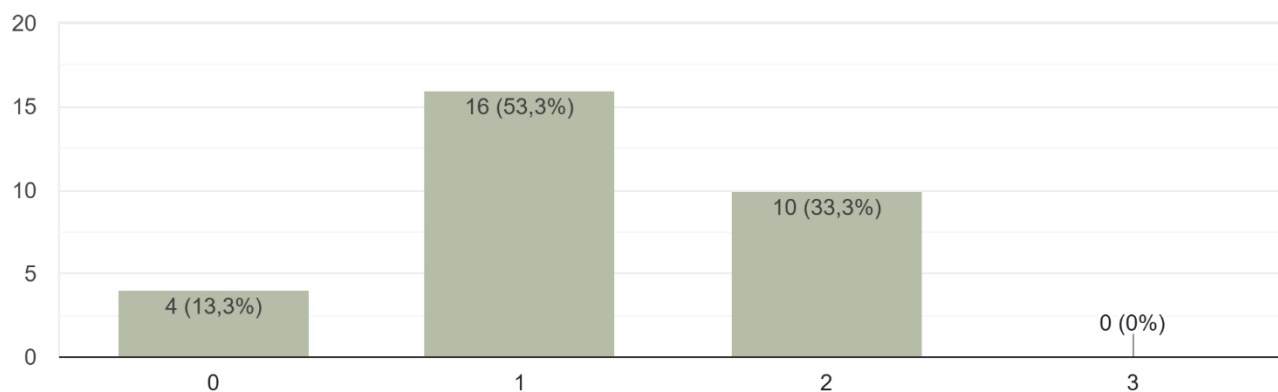


Рисунок Б.9 – Розподіл відповідей на твердження: «Я хвилювався (хвилювалась) через можливість втратити самоконтроль у складних ситуаціях»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Мені здавалося, що в мене немає на що чекати в майбутньому.

30 відповідей



Мені здавалося, що в мене немає на що чекати в майбутньому.

10 відповідей

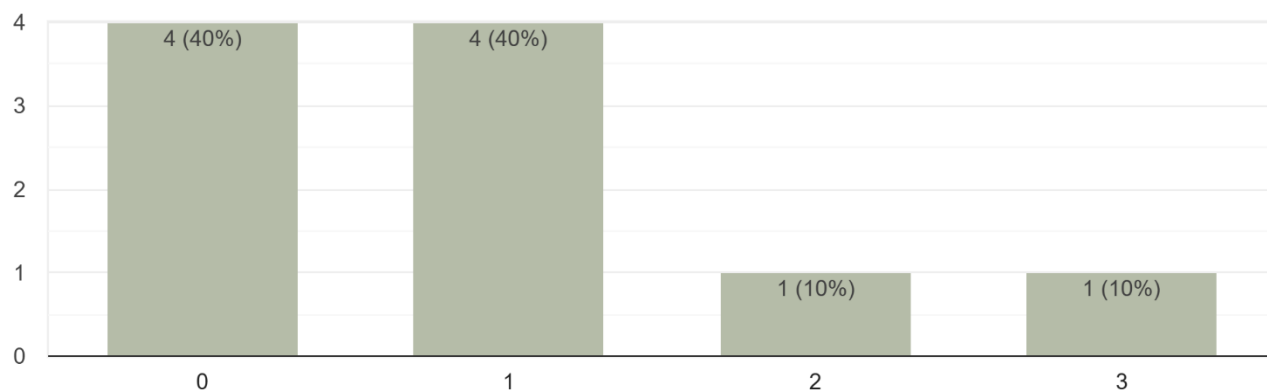
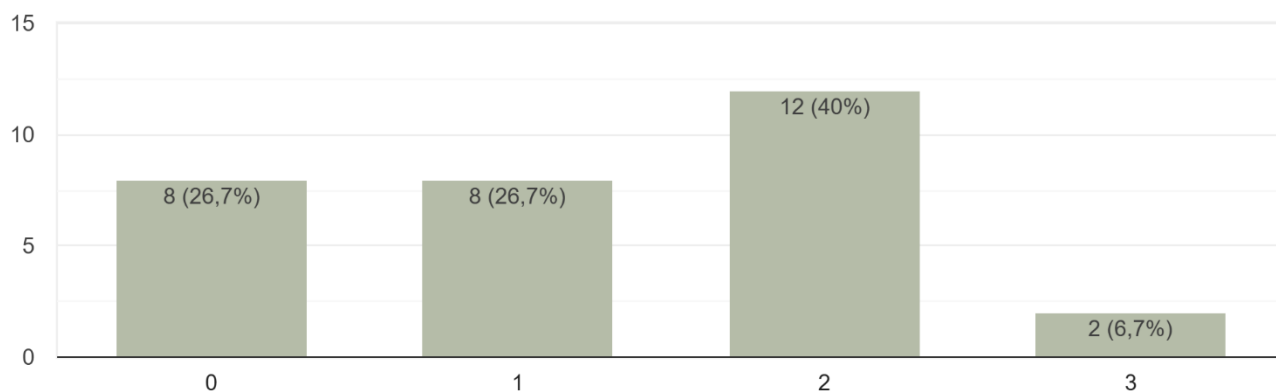


Рисунок Б.10 – Розподіл відповідей на твердження: «Мені здавалося, що в мене немає на що чекати в майбутньому»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я помічав (помічала), що часто непокоюся.

30 відповідей



Я помічав (помічала), що часто непокоюся.

10 відповідей

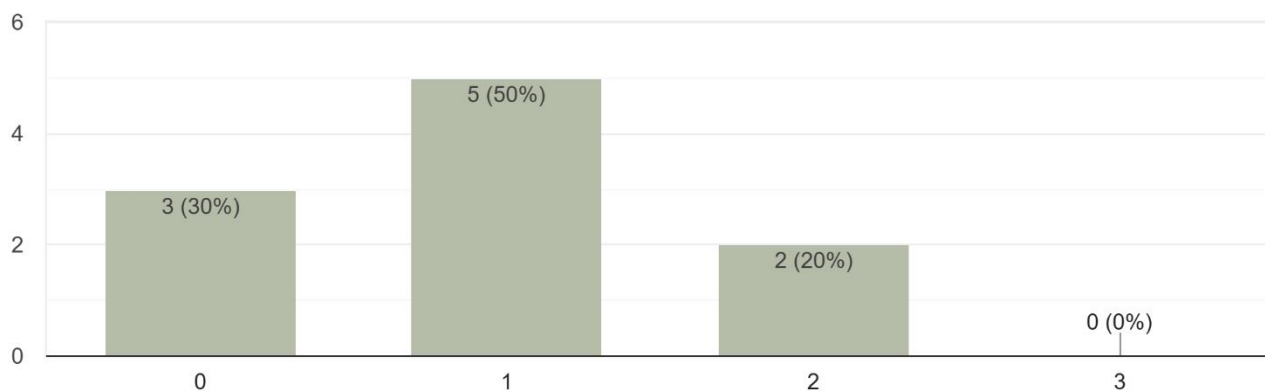
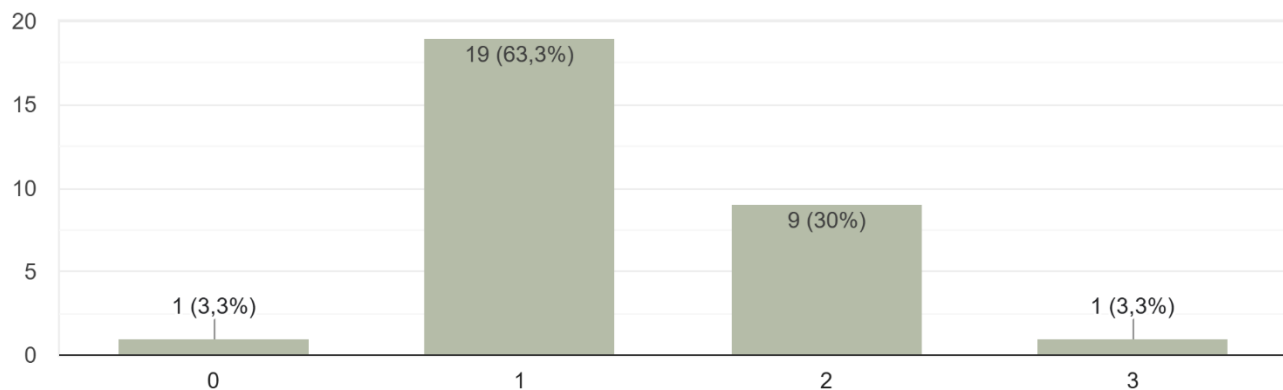


Рисунок Б.11 – Розподіл відповідей на твердження: «Я помічав (помічала), що часто непокоюся»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я відчував (відчувала) пригніченість і смуток.

30 відповідей



Я відчував (відчувала) пригніченість і смуток.

10 відповідей

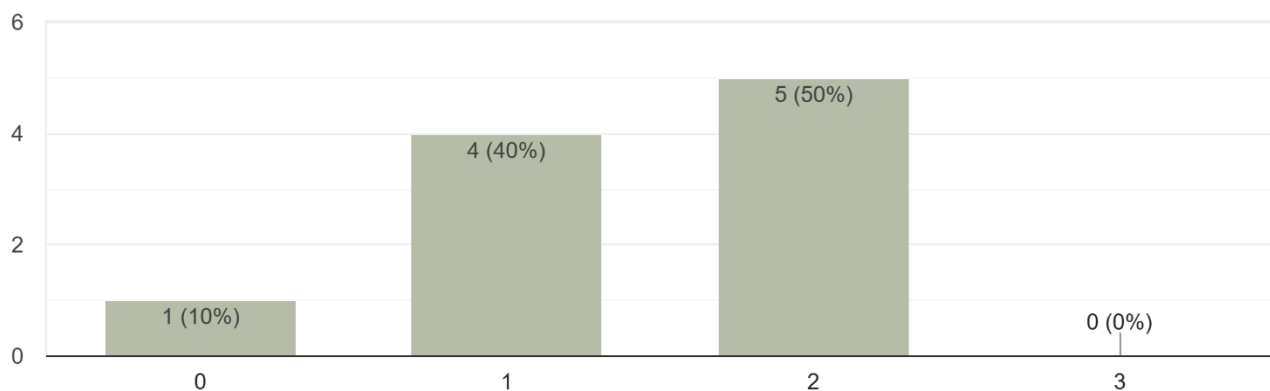
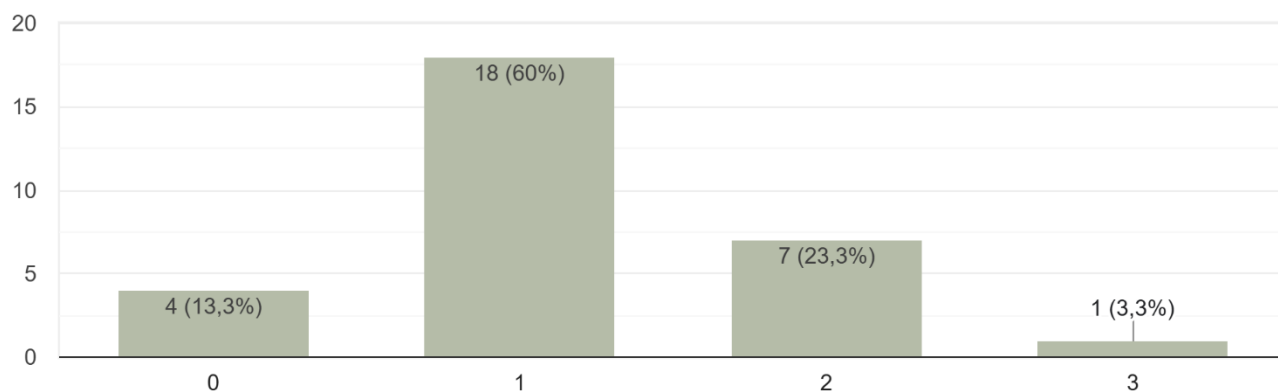


Рисунок Б.12 – Розподіл відповідей на твердження: «Я відчував (відчувала) пригніченість і смуток»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я ставав (ставала) дратівливим, коли щось перешкоджало моїм діям.

30 відповідей



Я ставав (ставала) дратівливим, коли щось перешкоджало моїм діям.

10 відповідей

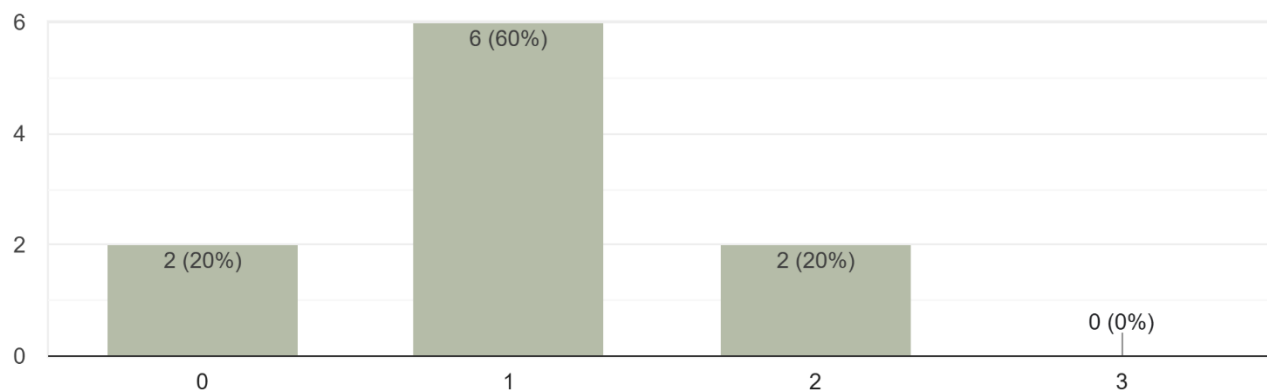
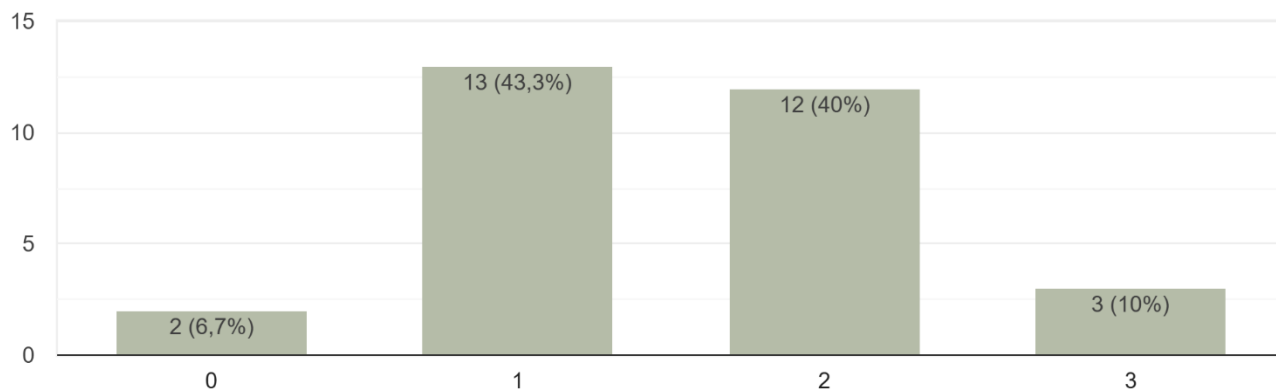


Рисунок Б.13 – Розподіл відповідей на твердження: «Я ставав (ставала) дратівливим, коли щось перешкоджало моїм діям»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Був момент, коли я майже панікував (панікувала).

30 відповідей



Був момент, коли я майже панікував (панікувала).

10 відповідей

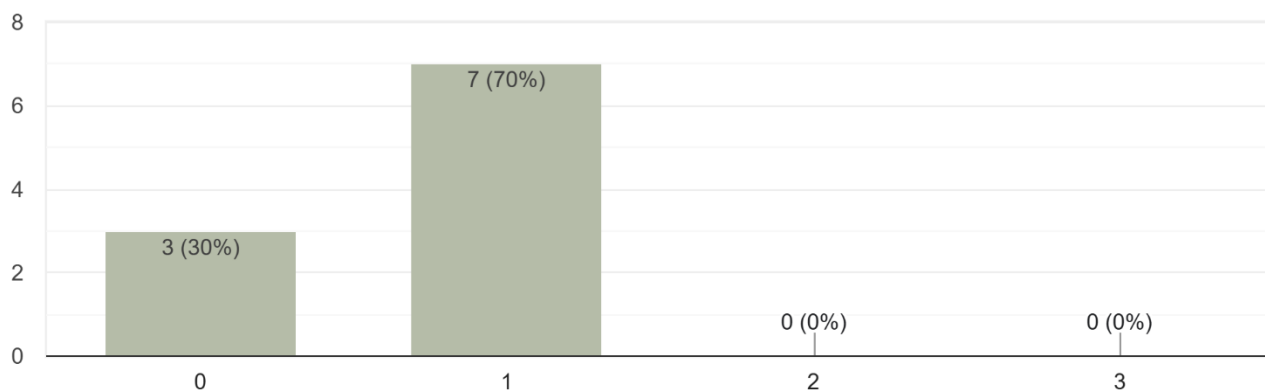
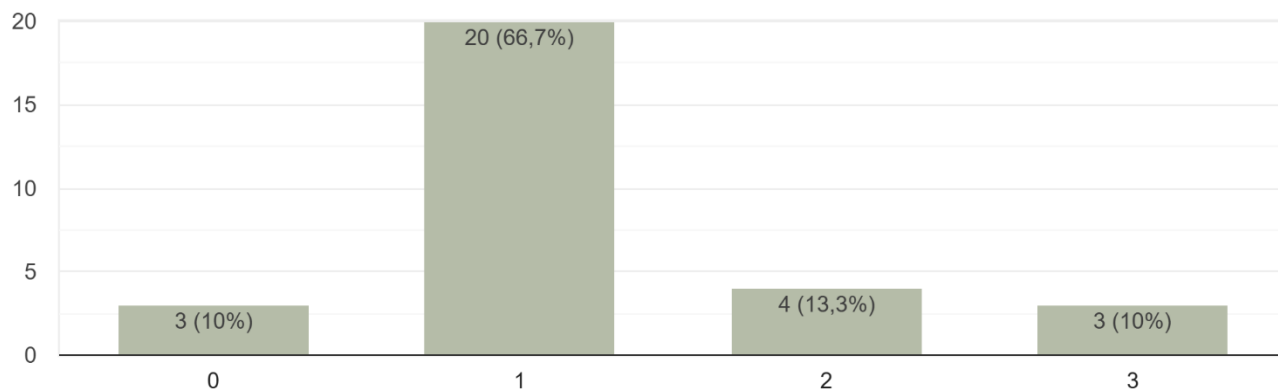


Рисунок Б.14 – Розподіл відповідей на твердження: «Був момент, коли я майже панікував (панікувала)»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Мені було важко відчувати захоплення чимось.

30 відповідей



Мені було важко відчувати захоплення чимось.

10 відповідей

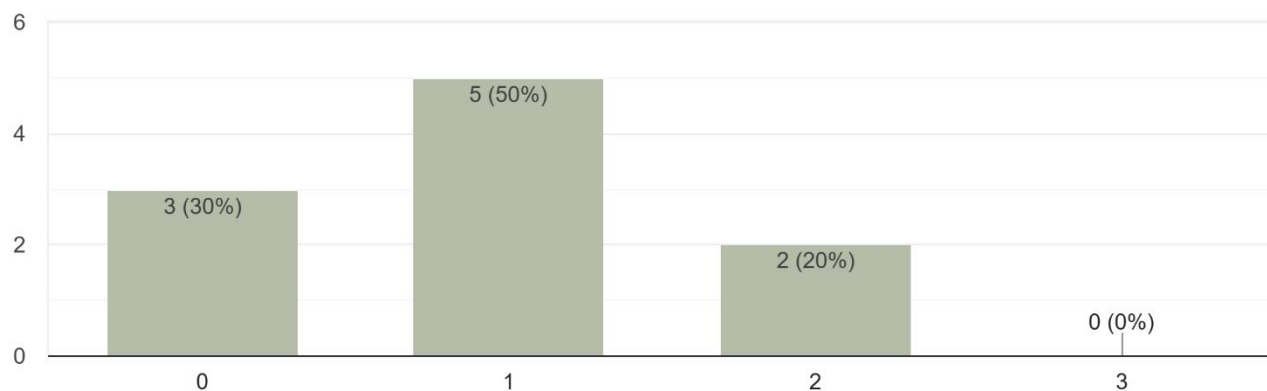
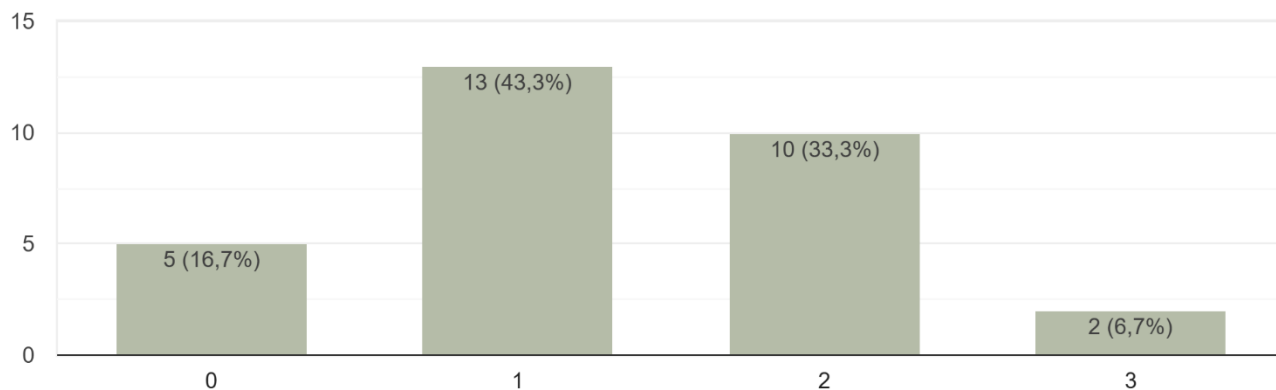


Рисунок Б.15 – Розподіл відповідей на твердження: «Мені було важко відчувати захоплення чимось»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я мав (мала) відчуття, що нічого не вартий (не варта).

30 відповідей



Я мав (мала) відчуття, що нічого не вартий (не варта).

10 відповідей

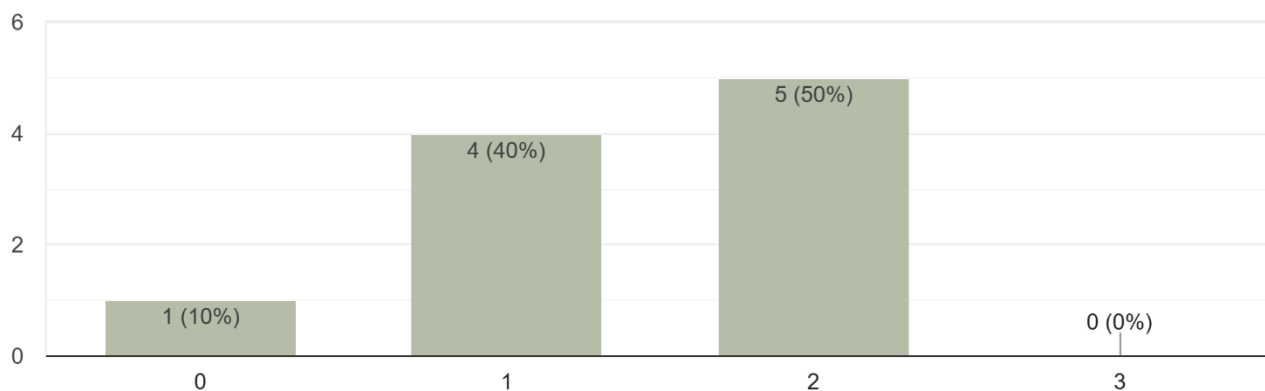
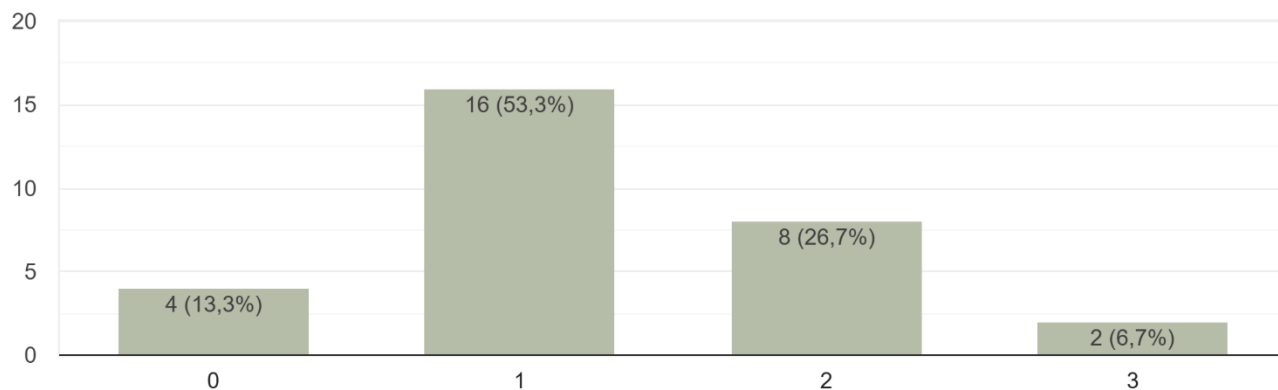


Рисунок Б.16 – Розподіл відповідей на твердження: «Я мав (мала) відчуття, що нічого не вартий (не варта)»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Мене легко було образити або вивести з рівноваги.

30 відповідей



Мене легко було образити або вивести з рівноваги.

10 відповідей

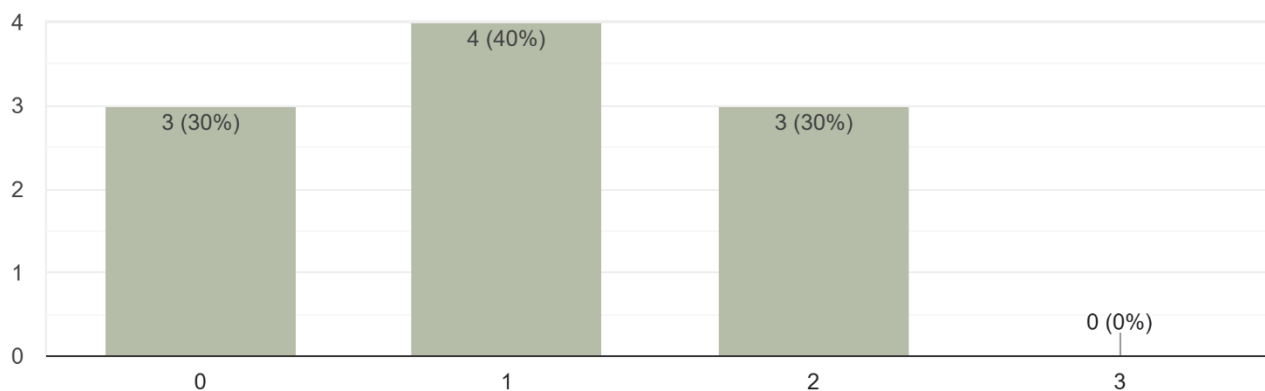
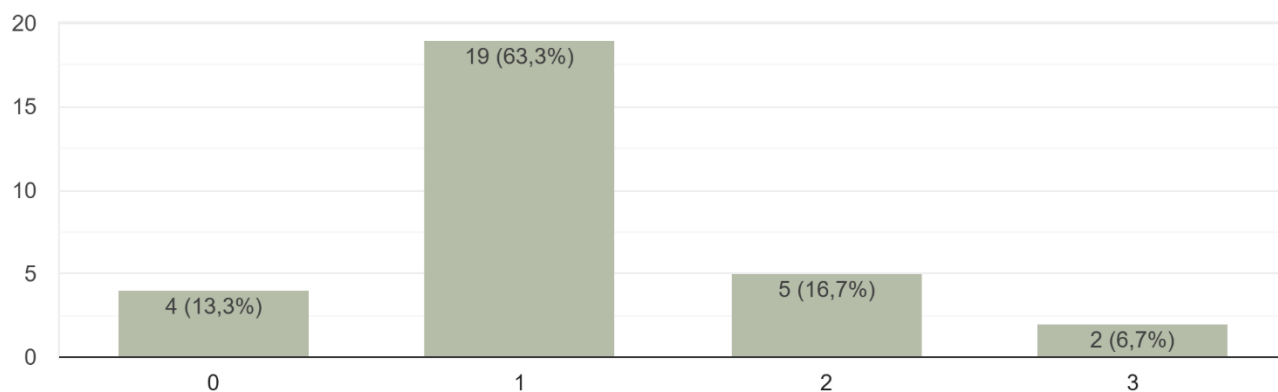


Рисунок Б.17 – Розподіл відповідей на твердження: «Мене легко було образити або вивести з рівноваги»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я чітко відчував (відчувала) серцебиття, навіть у стані спокою.

30 відповідей



Я чітко відчував (відчувала) серцебиття, навіть у стані спокою.

10 відповідей

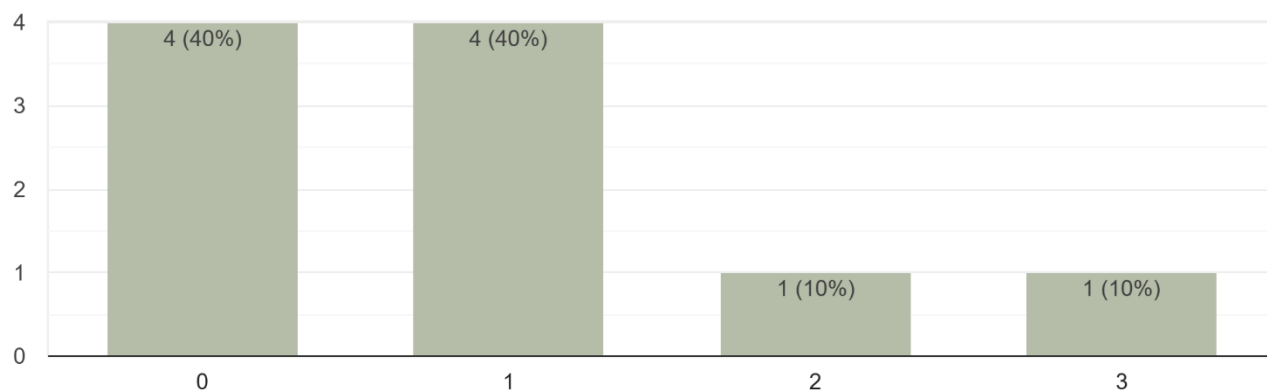
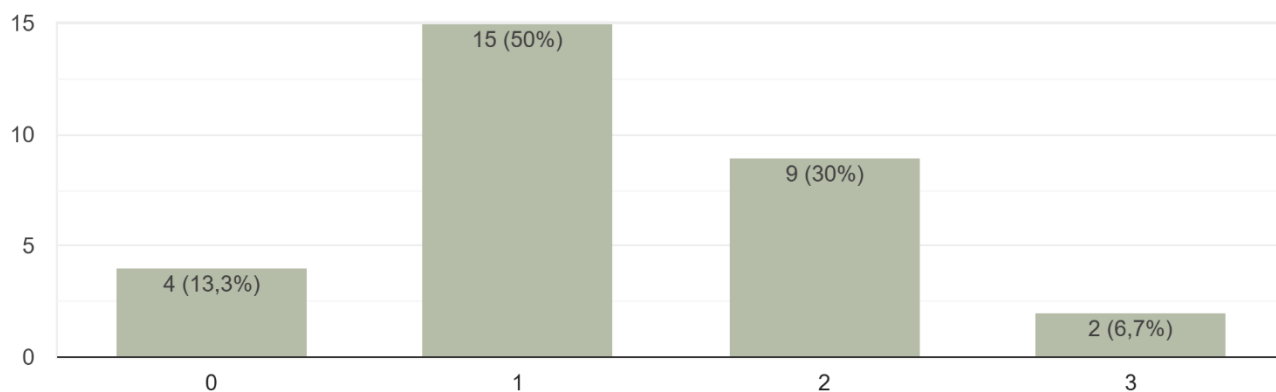


Рисунок Б.18 – Розподіл відповідей на твердження: «Я чітко відчував (відчувала) серцебиття, навіть у стані спокою»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Мені було страшно без очевидної причини.

30 відповідей



Мені було страшно без очевидної причини.

10 відповідей

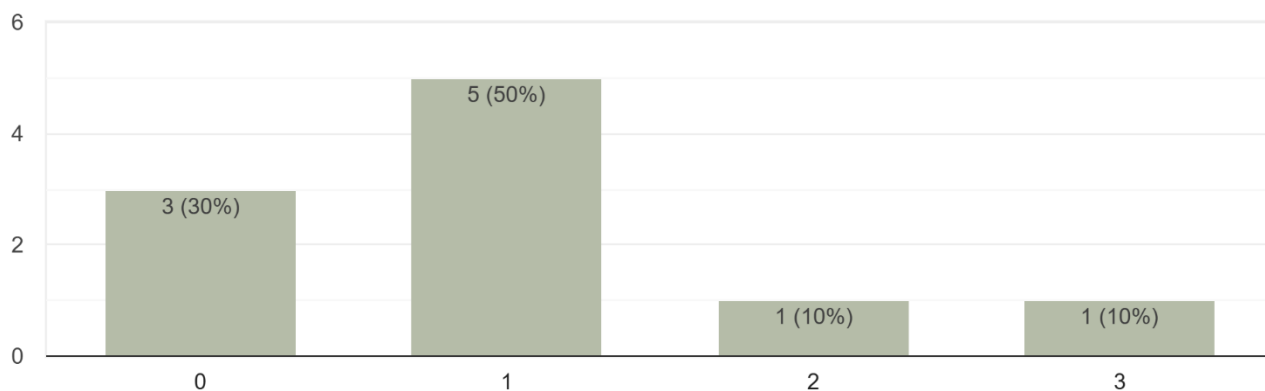
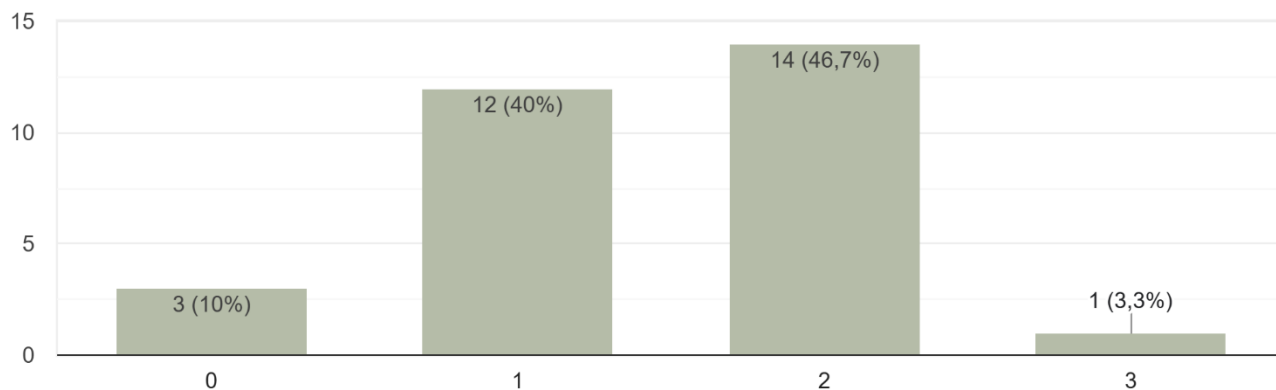


Рисунок Б.19 – Розподіл відповідей на твердження: «Мені було страшно без очевидної причини»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я відчував (відчувала), що життя не має сенсу.

30 відповідей



Я відчував (відчувала), що життя не має сенсу.

10 відповідей

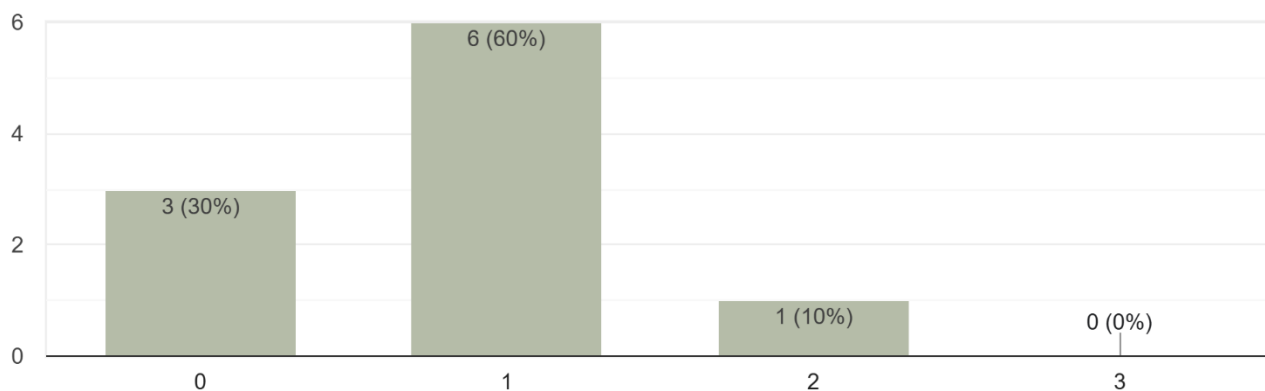


Рисунок Б.20 – Розподіл відповідей на твердження: «Я відчував (відчувала), що життя не має сенсу»

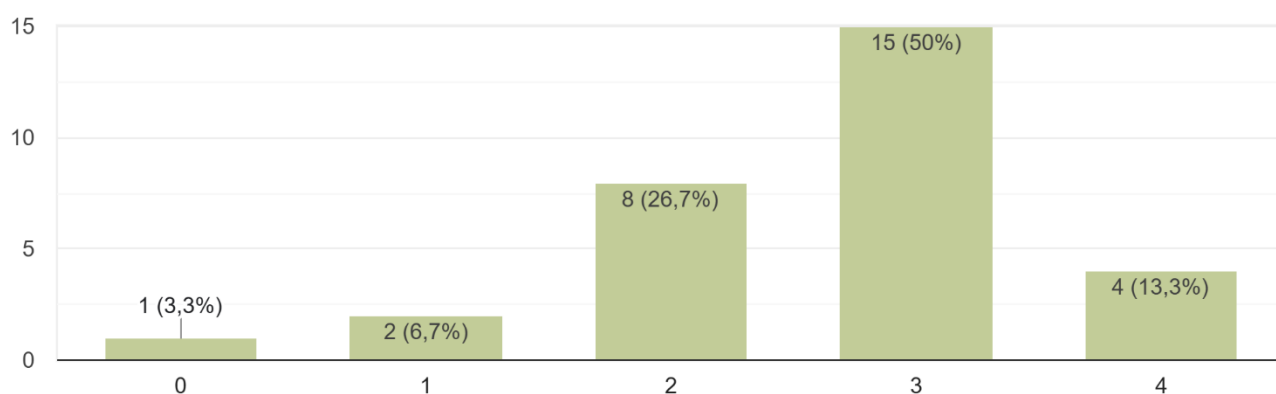
Джерело: результат опитування в Google Формі

Результати опитування «PSS-10»

Опитування за посиланням: <https://forms.gle/KSVMUQa8ygSZytP77>

Протягом останнього місяця, як часто ви відчували, що вас турбують неочікувані події?

30 відповідей



Протягом останнього місяця, як часто ви відчували, що вас турбують неочікувані події?

10 відповідей

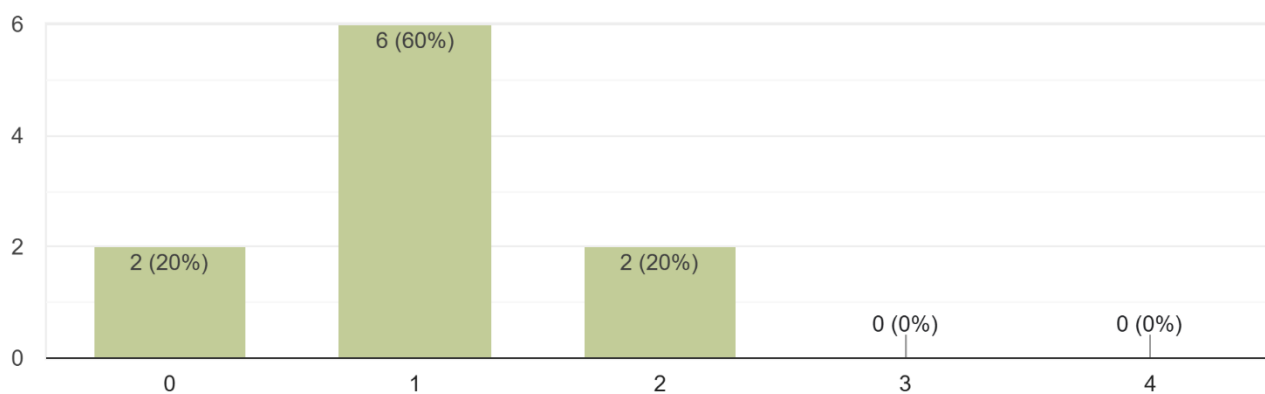
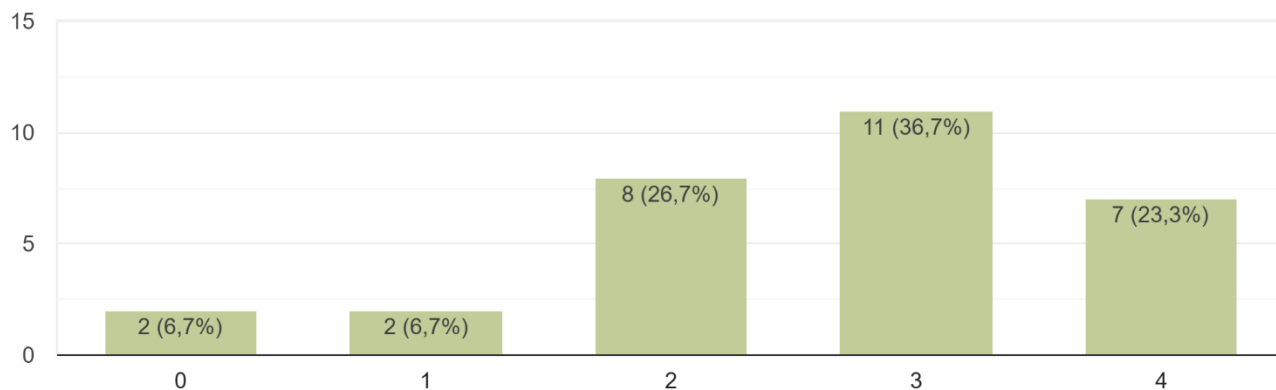


Рисунок В.1 – Розподіл відповідей на твердження: «Протягом останнього місяця, як часто ви відчували, що вас турбують неочікувані події?»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як часто ви відчували, що не в змозі контролювати важливі речі у вашому житті?

30 відповідей



Як часто ви відчували, що не в змозі контролювати важливі речі у вашому житті?

10 відповідей

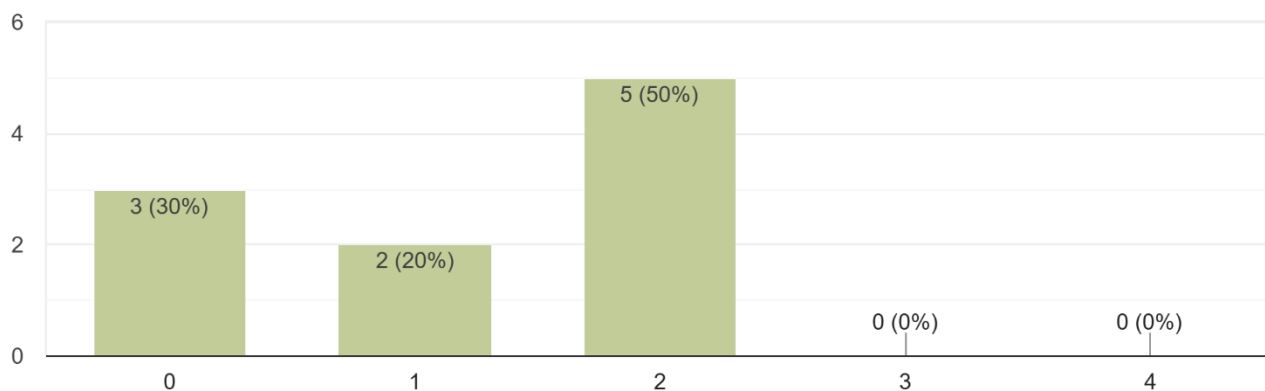
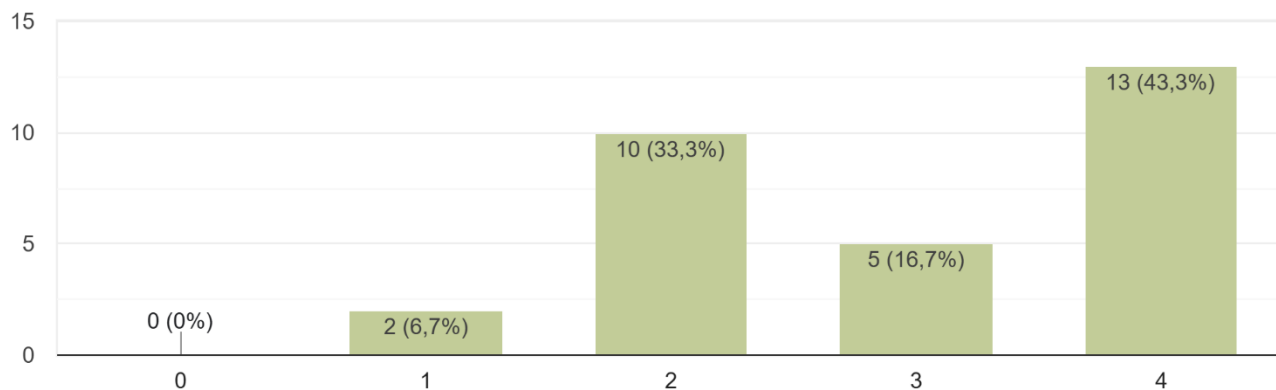


Рисунок В.2 – Розподіл відповідей на твердження: «Як часто ви відчували, що не в змозі контролювати важливі речі у вашому житті?»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як часто ви відчували себе нервовими або напруженими?

30 відповідей



Як часто ви відчували себе нервовими або напруженими?

10 відповідей

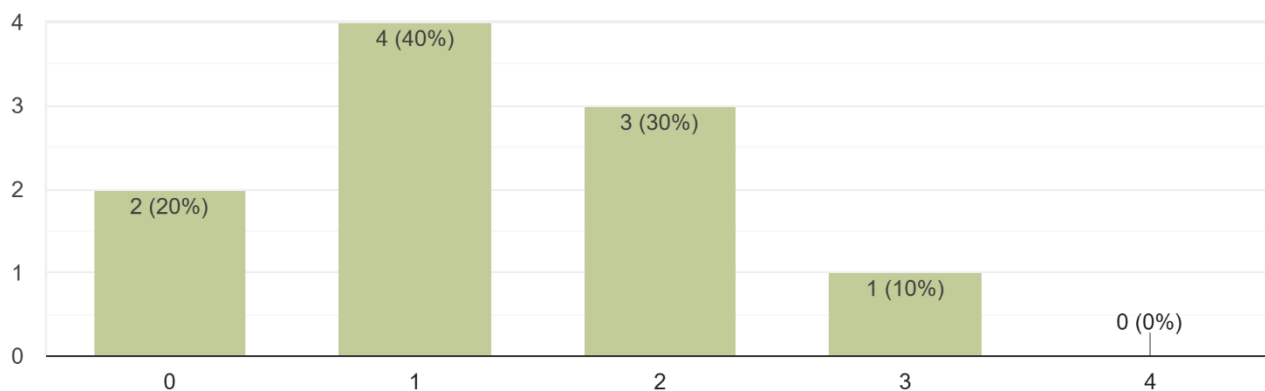
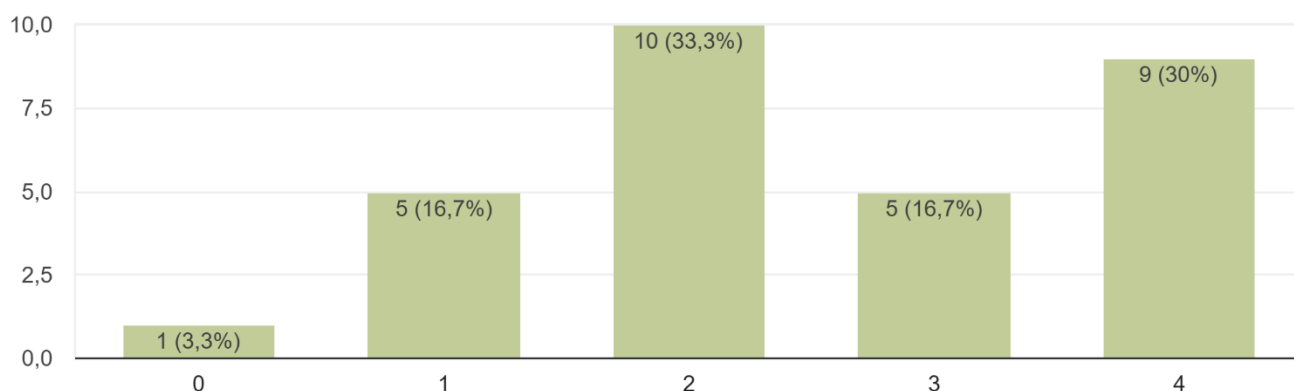


Рисунок В.3 – Розподіл відповідей на твердження: «Як часто ви відчували себе нервовими або напруженими?»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як часто ви були впевнені у своїй здатності вирішувати особисті проблеми? (зворотне питання)

30 відповідей



Як часто ви були впевнені у своїй здатності вирішувати особисті проблеми? (зворотне питання)

10 відповідей

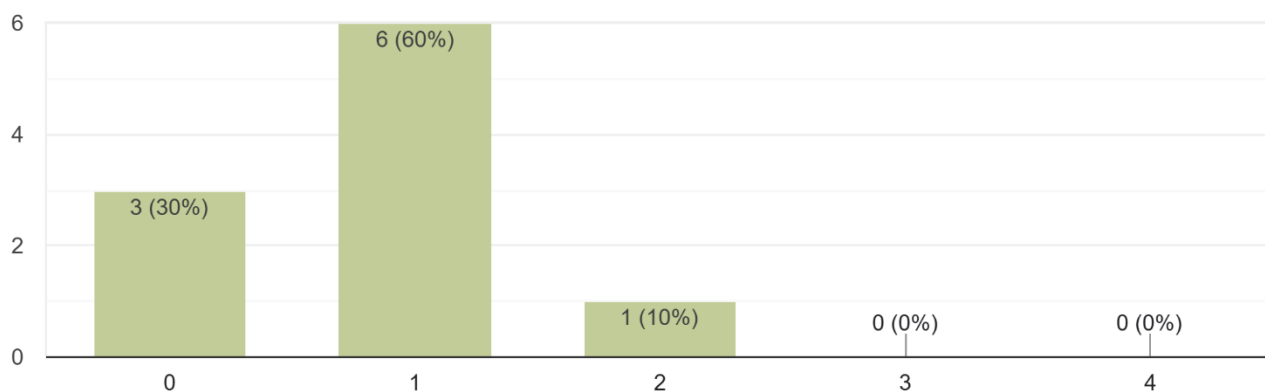
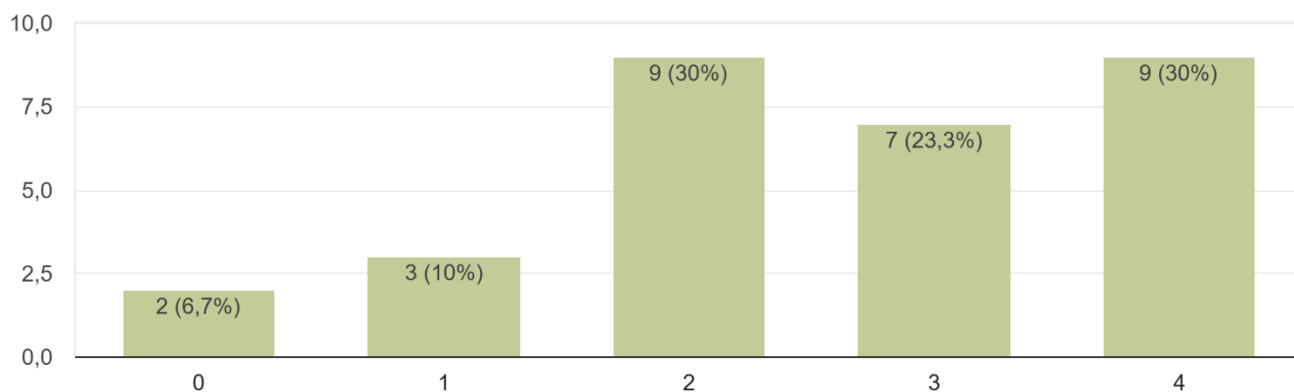


Рисунок В.4 – Розподіл відповідей на твердження: «Як часто ви були впевнені у своїй здатності вирішувати особисті проблеми?»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як часто ви відчували, що справи йдуть так, як вам хочеться? (зворотне питання)

30 відповідей



Як часто ви відчували, що справи йдуть так, як вам хочеться? (зворотне питання)

10 відповідей

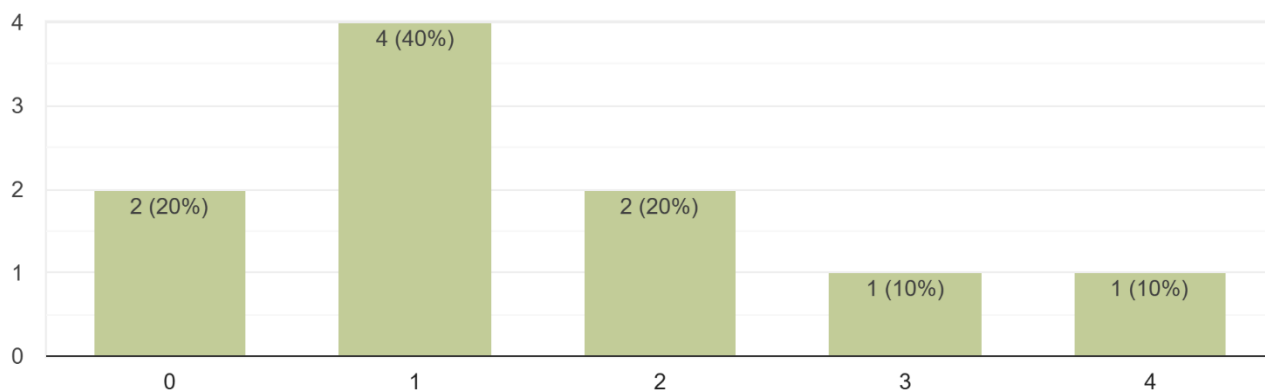
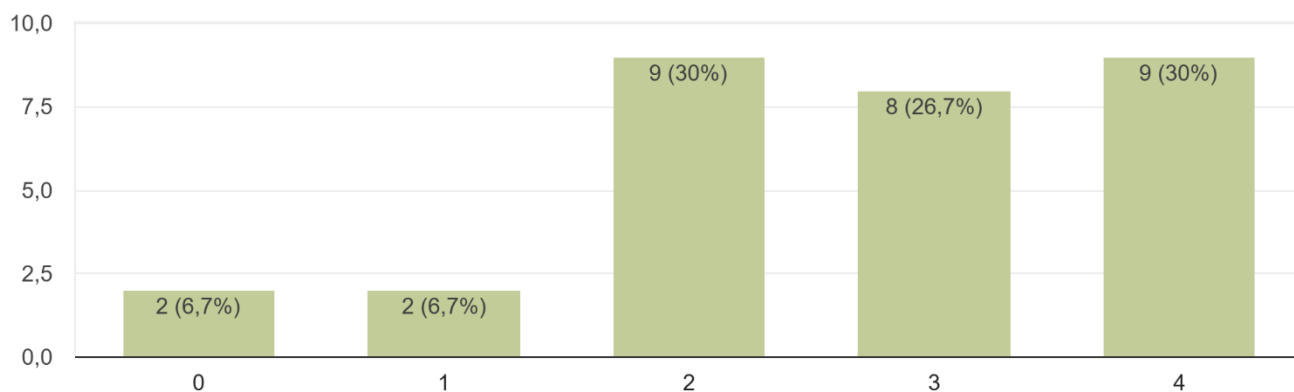


Рисунок В.5 – Розподіл відповідей на твердження: «Як часто ви відчували, що справи йдуть так, як вам хочеться?»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як часто ви виявляли, що не можете впоратися з усім, що вам потрібно зробити?

30 відповідей



Як часто ви виявляли, що не можете впоратися з усім, що вам потрібно зробити?

10 відповідей

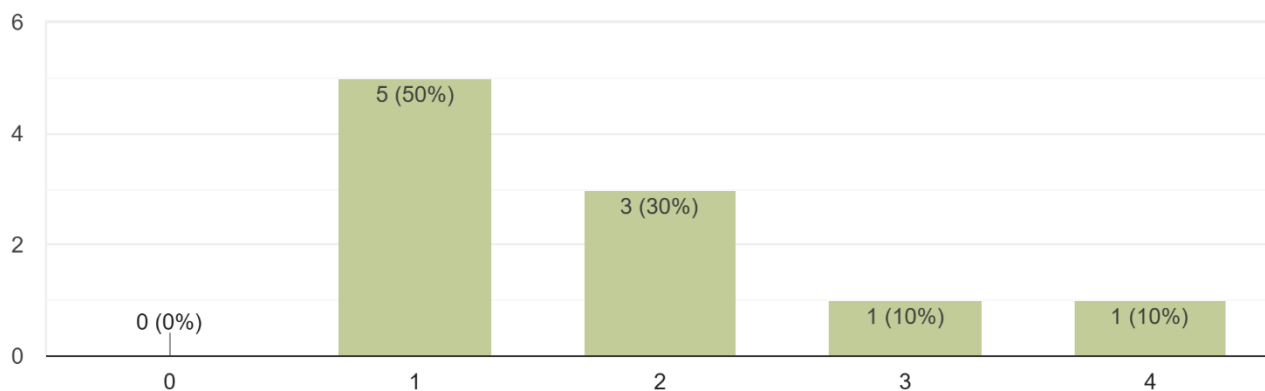
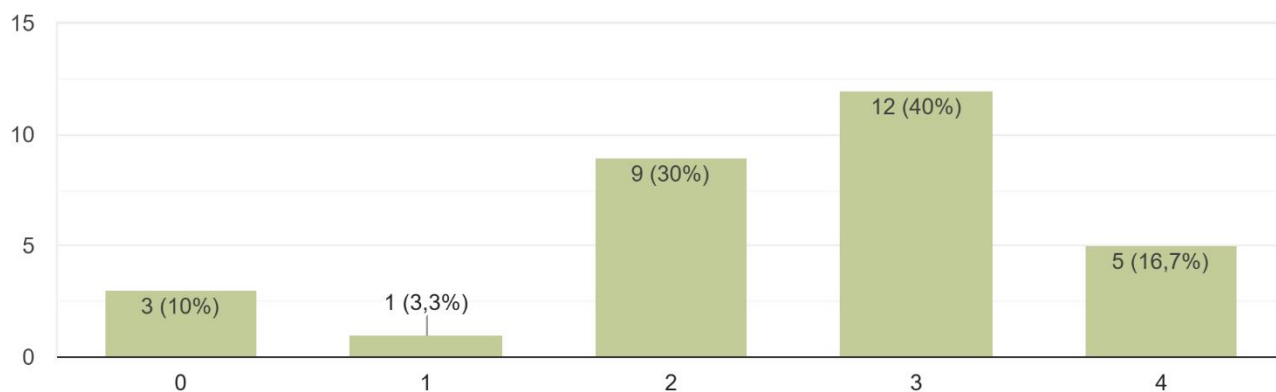


Рисунок В.6 – Розподіл відповідей на твердження: «Як часто ви виявляли, що не можете впоратися з усім, що вам потрібно зробити?»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як часто ви могли впоратися з роздратуванням у вашому житті? (зворотне питання)

30 відповідей



Як часто ви могли впоратися з роздратуванням у вашому житті? (зворотне питання)

10 відповідей

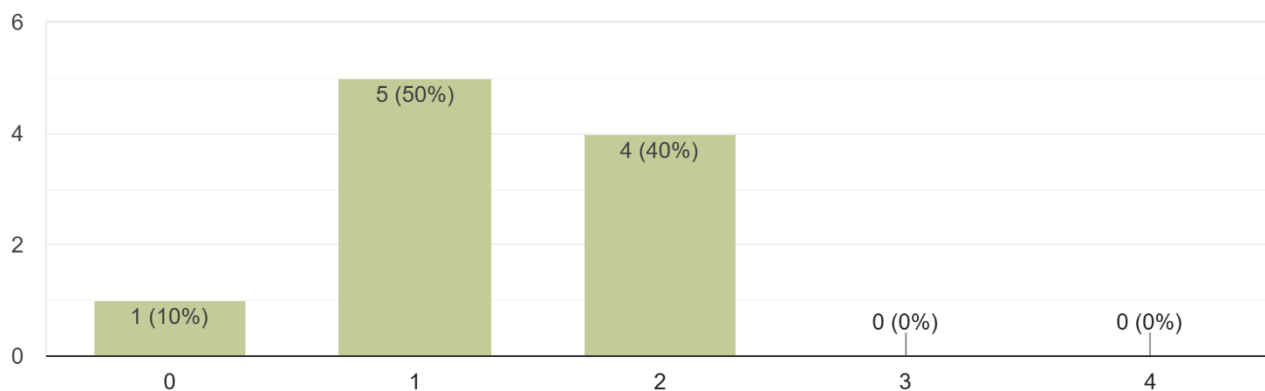
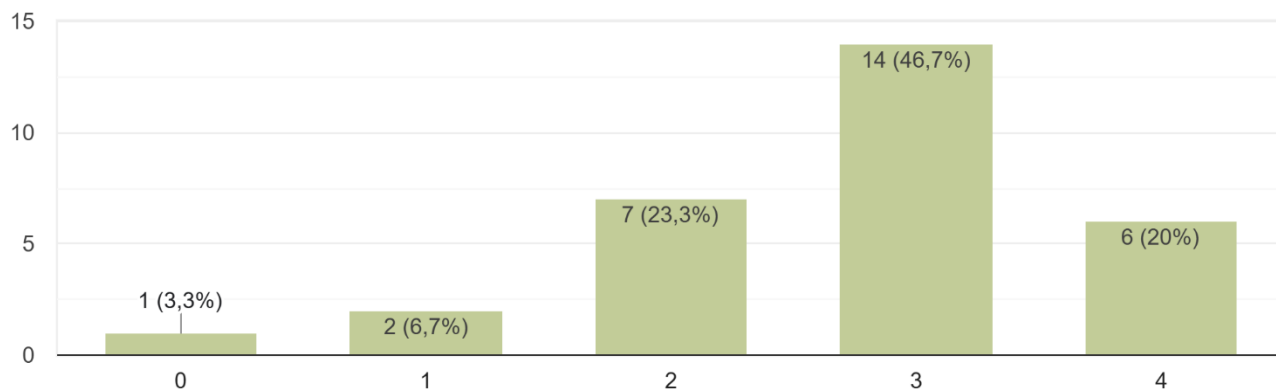


Рисунок В.7 – Розподіл відповідей на твердження: «Як часто ви могли впоратися з роздратуванням у вашому житті?»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як часто ви відчували, що контролюєте ситуацію? (зворотне питання)

30 відповідей



Як часто ви відчували, що контролюєте ситуацію? (зворотне питання)

10 відповідей

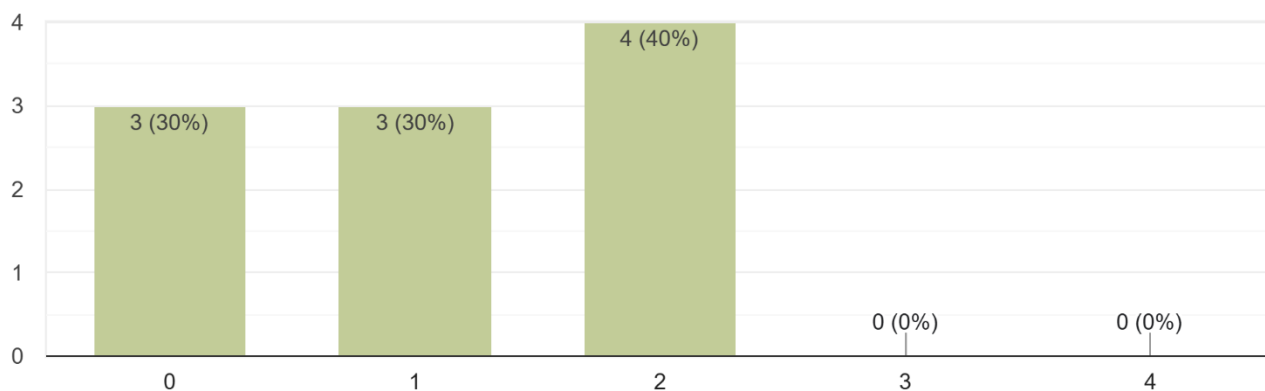
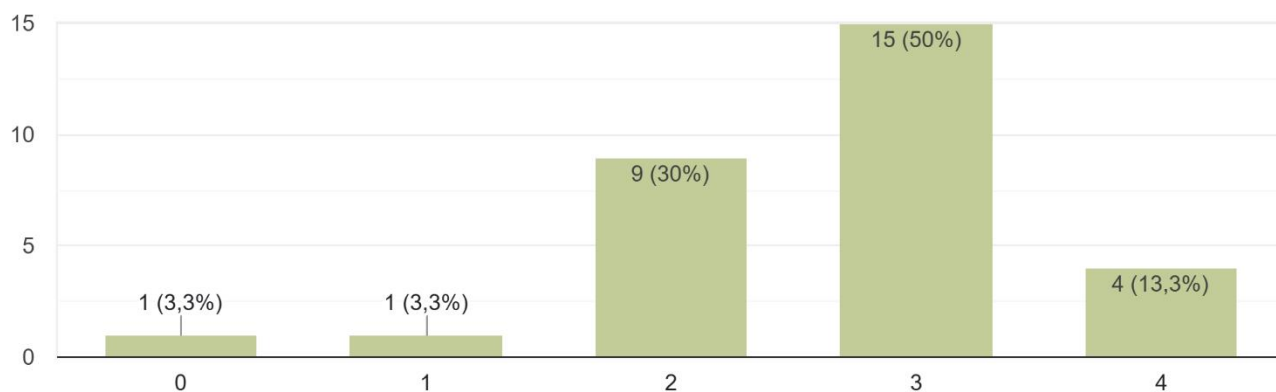


Рисунок В.8 – Розподіл відповідей на твердження: «Як часто ви відчували, що контролюєте ситуацію?»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як часто ви були розлючені через речі, які траплялись несподівано?

30 відповідей



Як часто ви були розлючені через речі, які траплялись несподівано?

10 відповідей

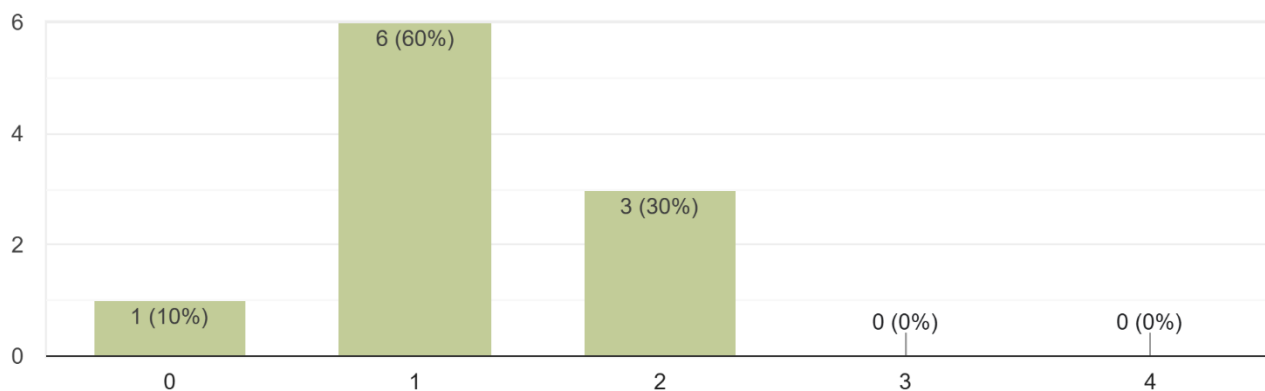
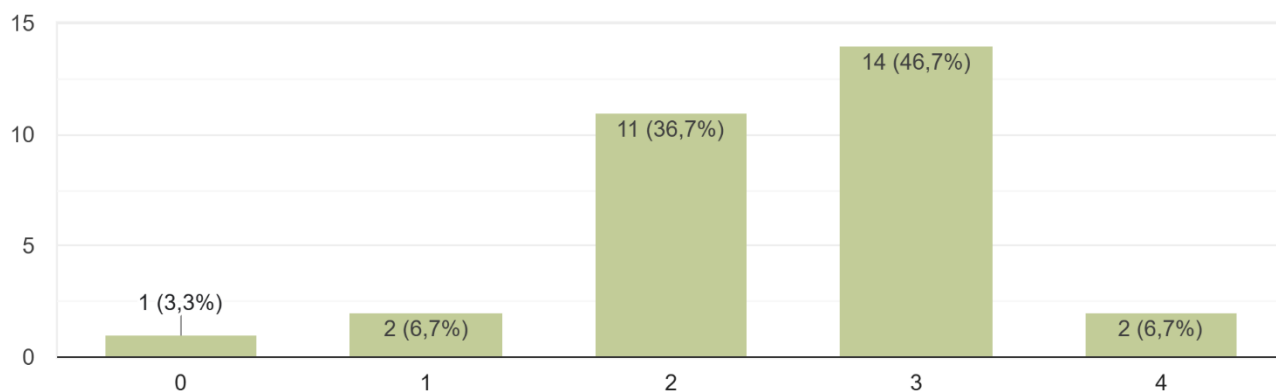


Рисунок В.9 – Розподіл відповідей на твердження: «Як часто ви були розлючені через речі, які траплялись несподівано?»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як часто ви відчували, що труднощі накопичуються настільки, що ви не можете їх подолати?

30 відповідей



Як часто ви відчували, що труднощі накопичуються настільки, що ви не можете їх подолати?

10 відповідей

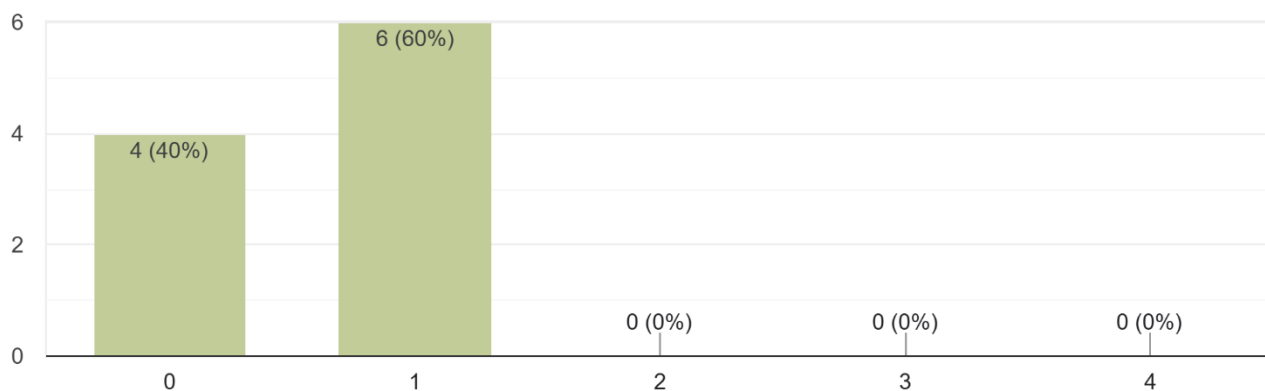


Рисунок В.10 – Розподіл відповідей на твердження: «Як часто ви відчували, що труднощі накопичуються настільки, що ви не можете їх подолати?»

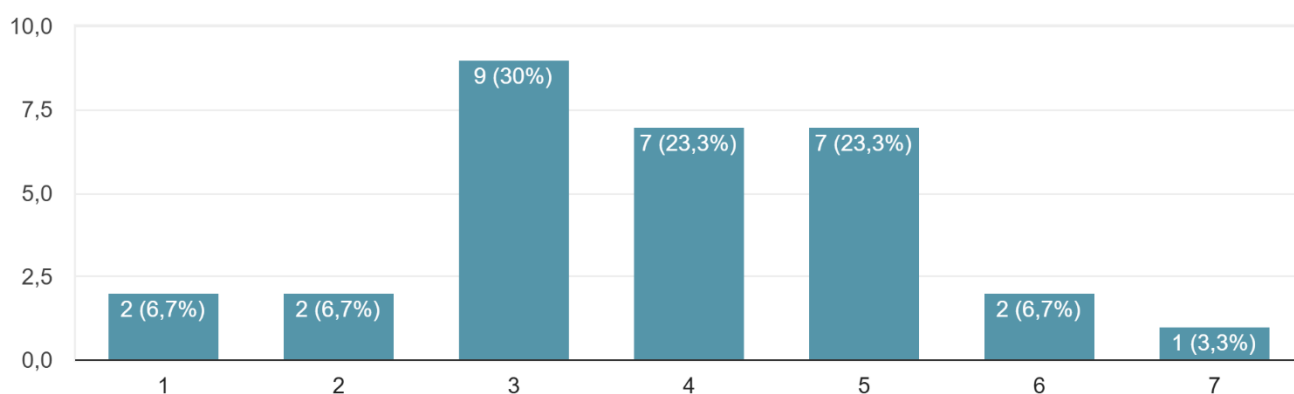
Джерело: результат опитування в Google Формі

Результати опитування «SWLS»

Опитування за посиланням: <https://forms.gle/1AxwSrHn1txPuNnWA>

У цілому моє життя близьке до мого ідеалу.

30 відповідей



У цілому моє життя близьке до мого ідеалу.

10 відповідей

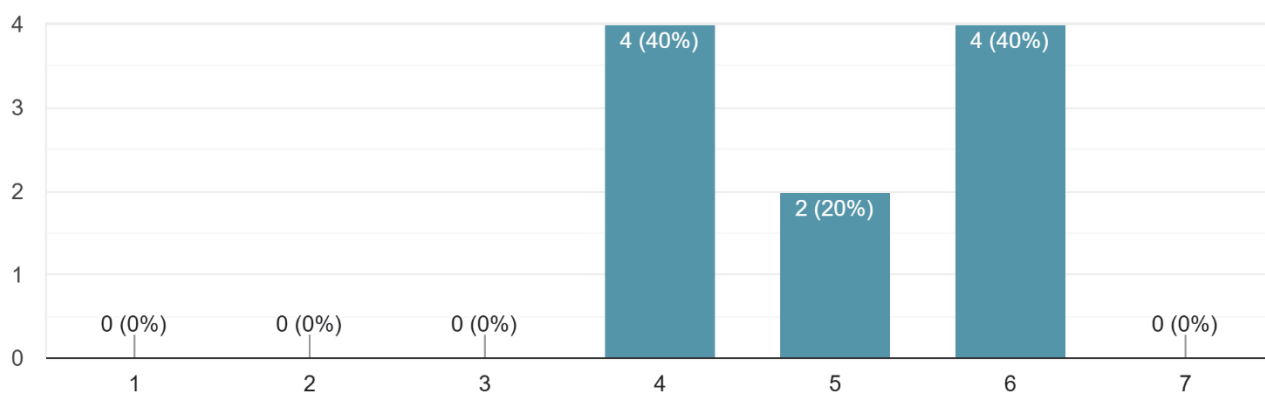
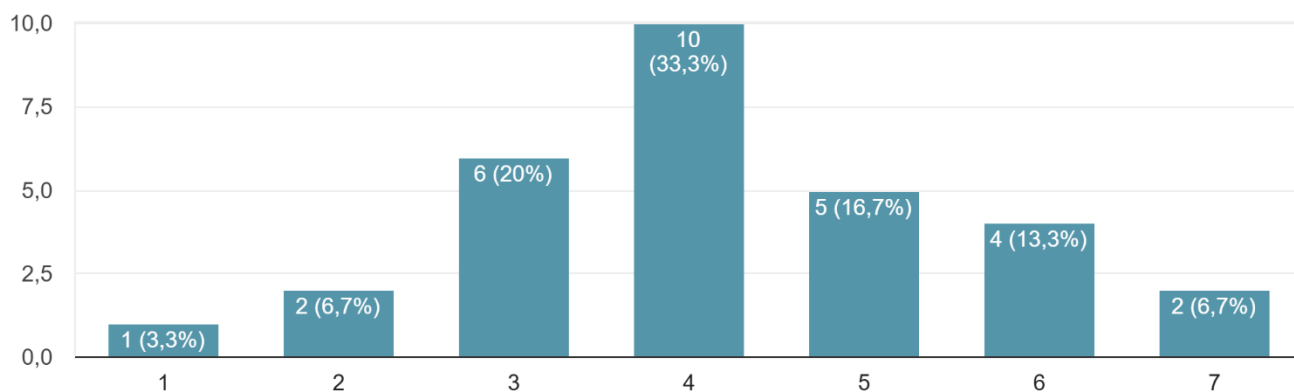


Рисунок Г.1 – Розподіл відповідей на твердження: «У цілому моє життя близьке до мого ідеалу»

Джерело: результат опитування в Google Формі

У більшості аспектів моє життя відповідає моїм очікуванням.

30 відповідей



У більшості аспектів моє життя відповідає моїм очікуванням.

10 відповідей

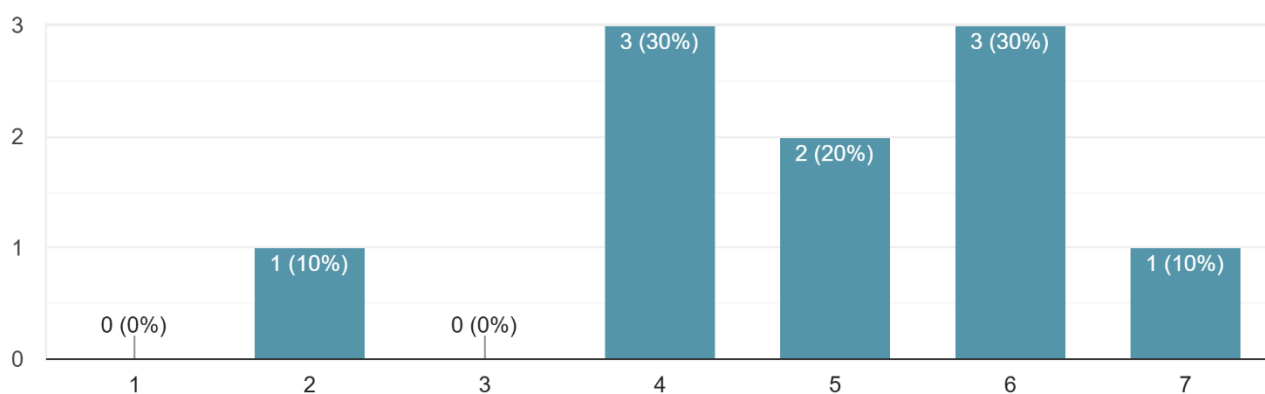
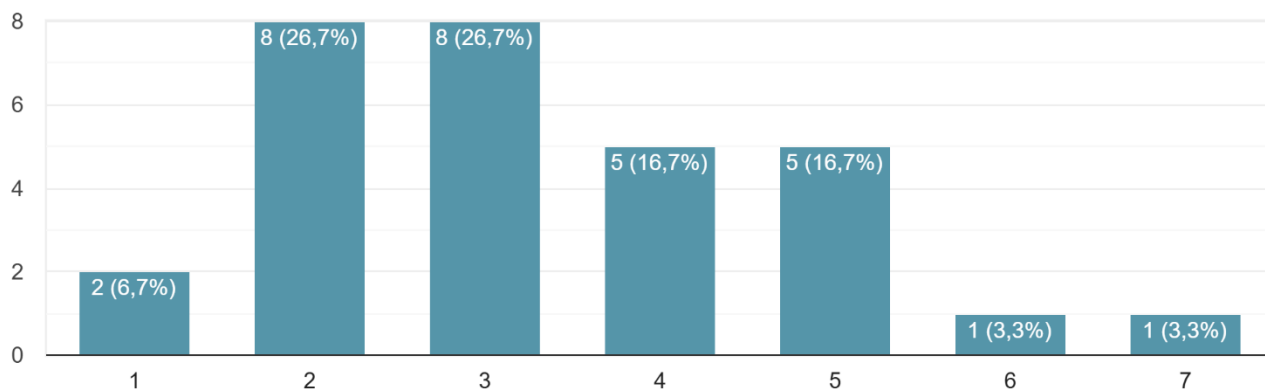


Рисунок Г.2 – Розподіл відповідей на твердження: «У більшості аспектів моє життя відповідає моїм очікуванням»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я задоволений(а) своїм життям.

30 відповідей



Я задоволений(а) своїм життям.

10 відповідей

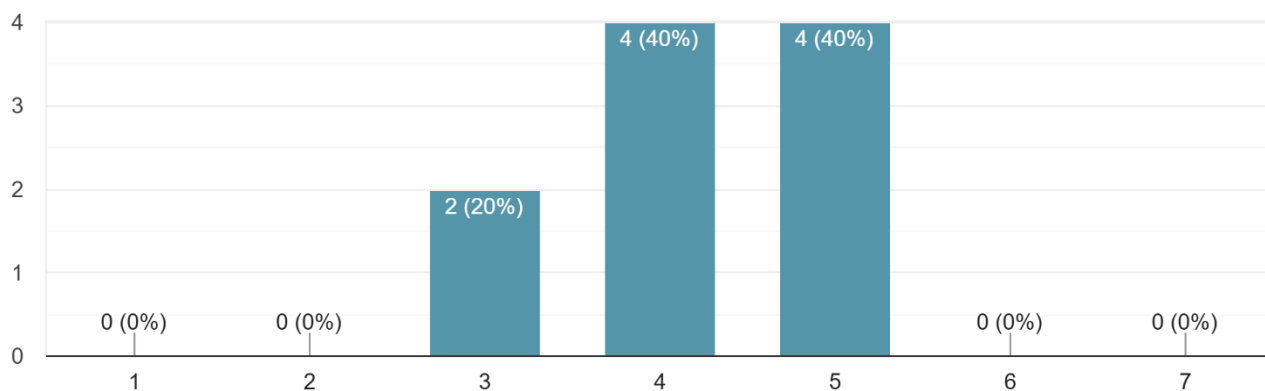
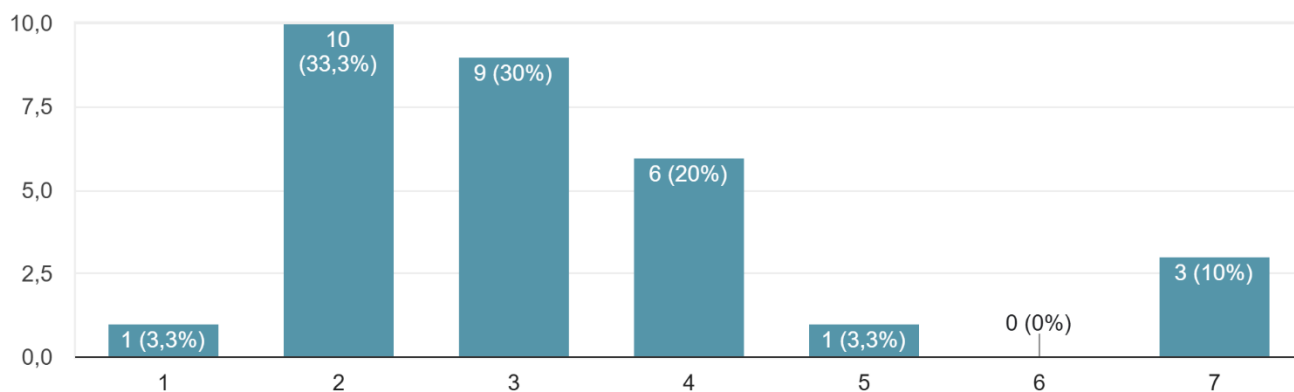


Рисунок Г.3 – Розподіл відповідей на твердження: «Я задоволений(а) своїм життям»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я вже досяг(ла) в житті найважливіших речей, яких хотів(ла).

30 відповідей



Я вже досяг(ла) в житті найважливіших речей, яких хотів(ла).

10 відповідей

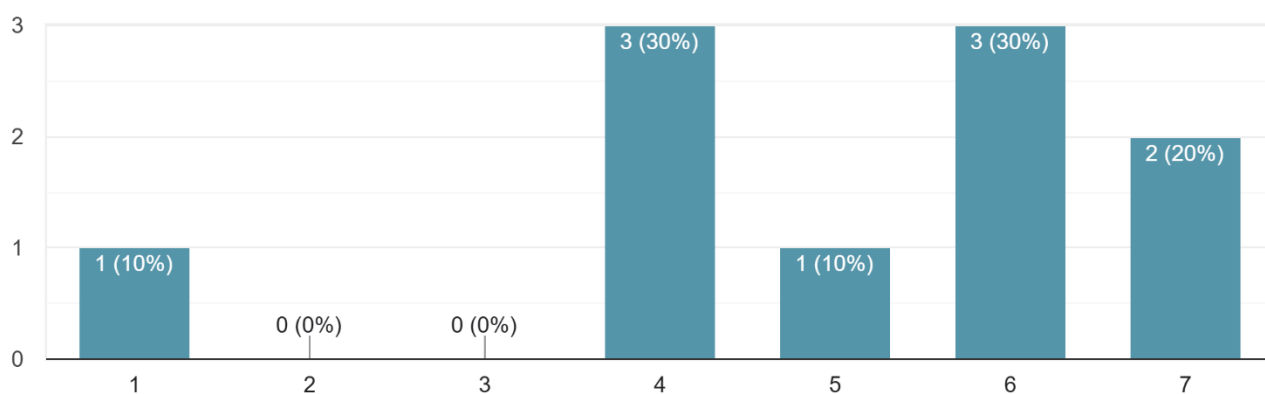
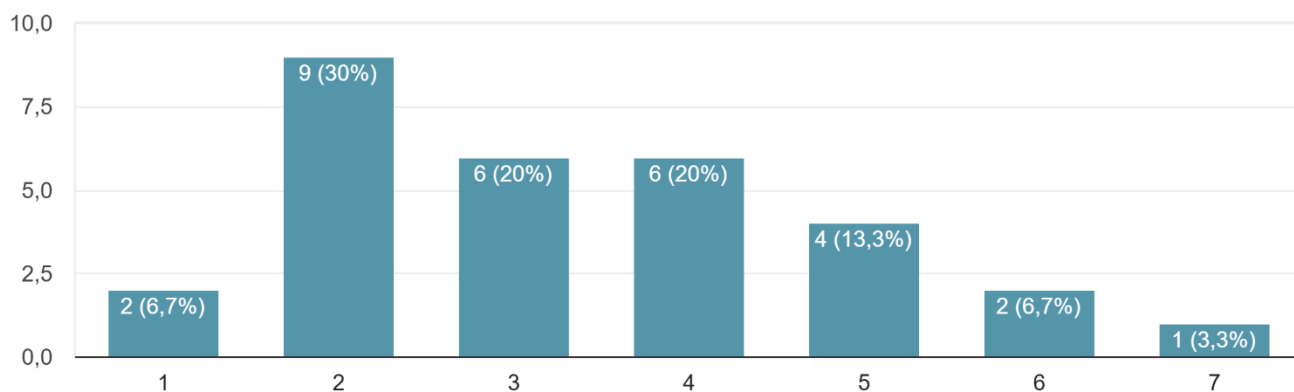


Рисунок Г.4 – Розподіл відповідей на твердження: «Я вже досяг(ла) в житті найважливіших речей, яких хотів(ла)»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Якби я жив(ла) ще раз, майже нічого б не змінював(ла).

30 відповідей



Якби я жив(ла) ще раз, майже нічого б не змінював(ла).

10 відповідей

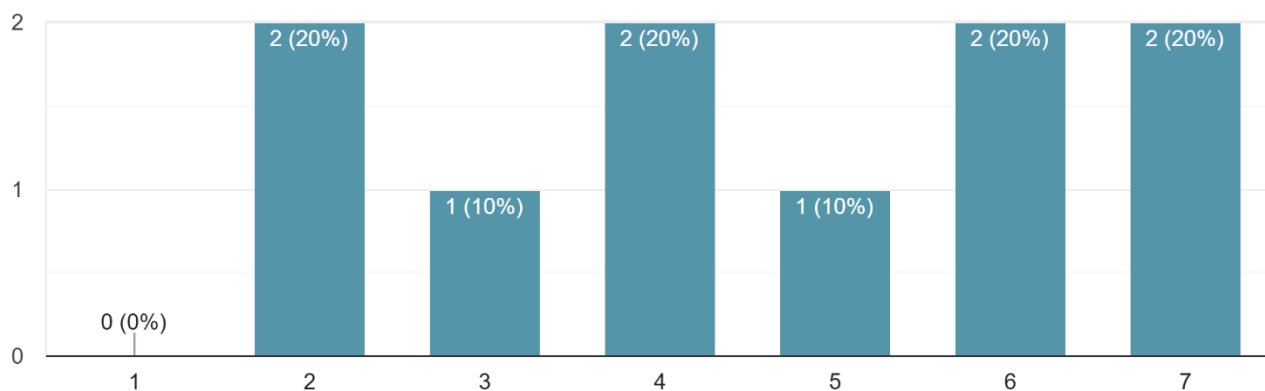


Рисунок Г.5 – Розподіл відповідей на твердження: «Якби я жив(ла) ще раз, майже нічого б не змінював(ла)»

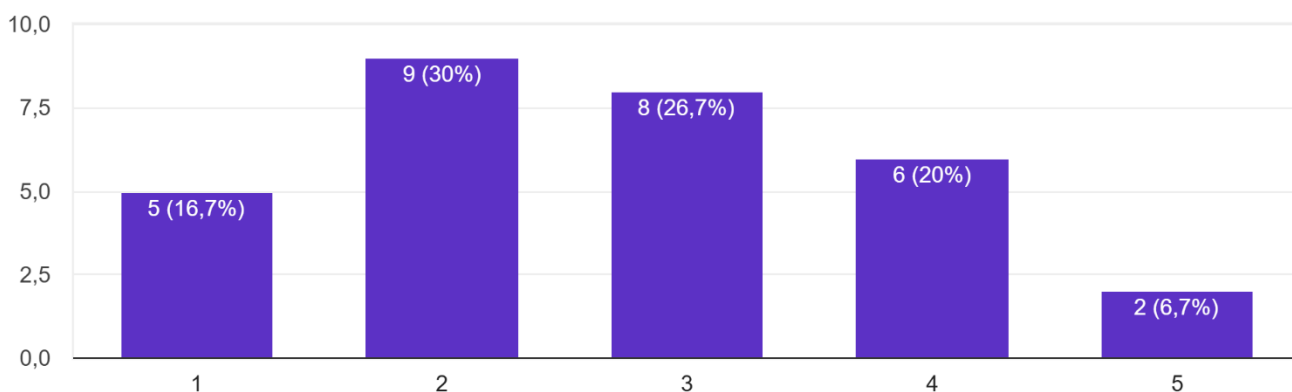
Джерело: результат опитування в Google Формі

Результати опитування «PANAS»

Опитування за посиланням: <https://forms.gle/e651FvweNzA6MZGf8>

Натхненність

30 відповідей

**Натхненність**

10 відповідей

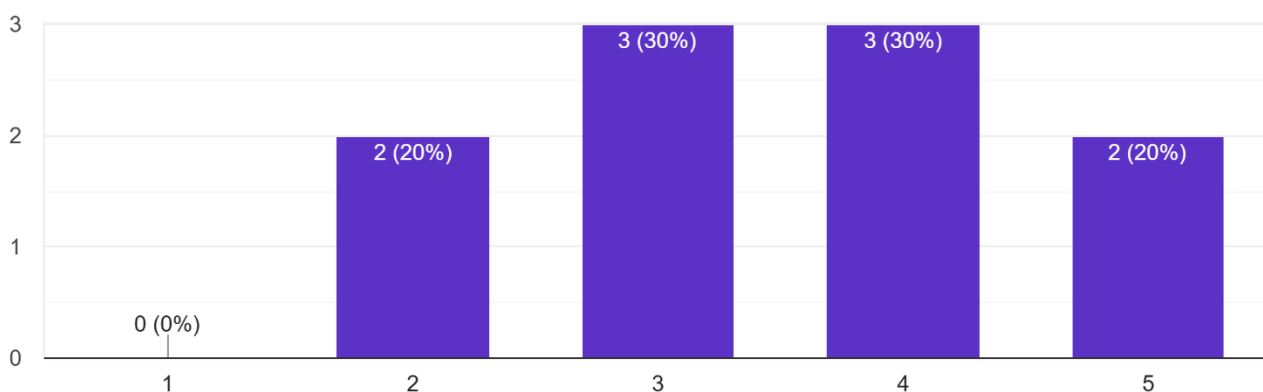
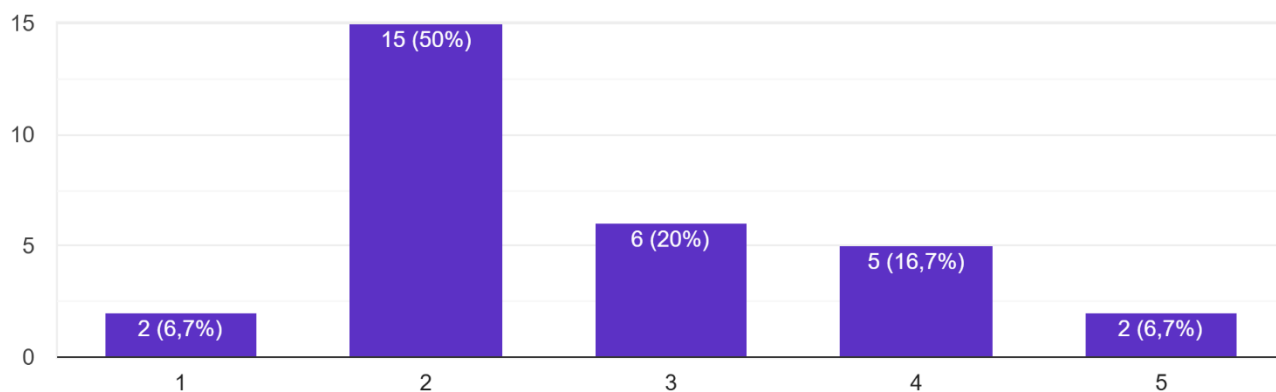


Рисунок Д.1 – Розподіл відповідей на твердження: «Натхненність»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Захоплення

30 відповідей

**Захоплення**

10 відповідей

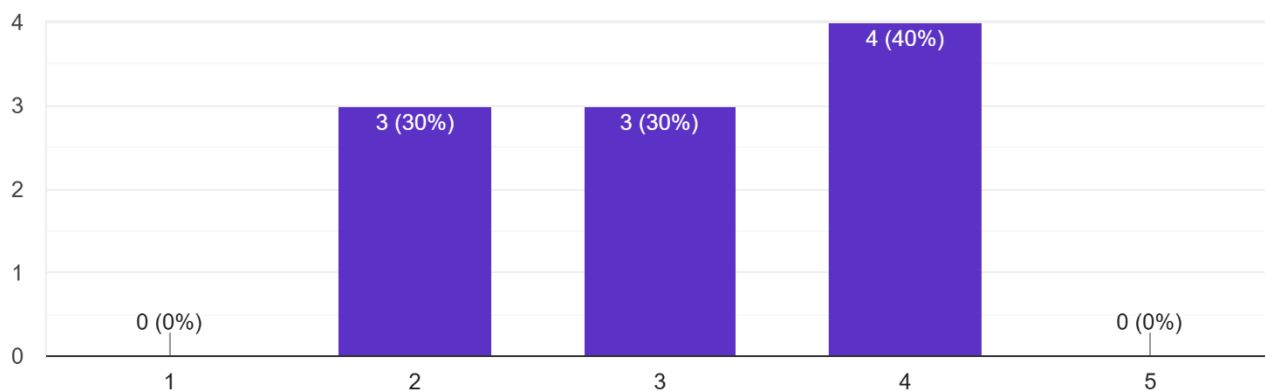
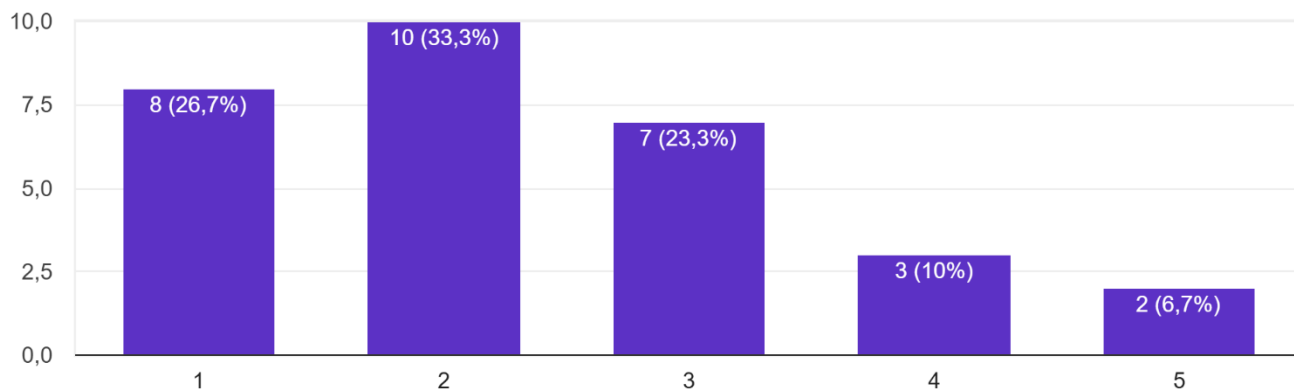


Рисунок Д.2 – Розподіл відповідей на твердження: «Захоплення»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Рішучість

30 відповідей

**Рішучість**

10 відповідей

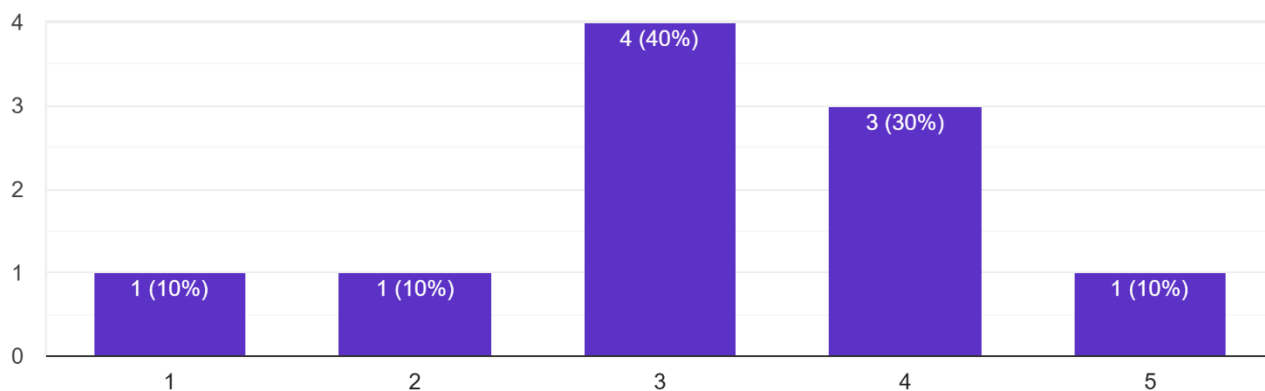
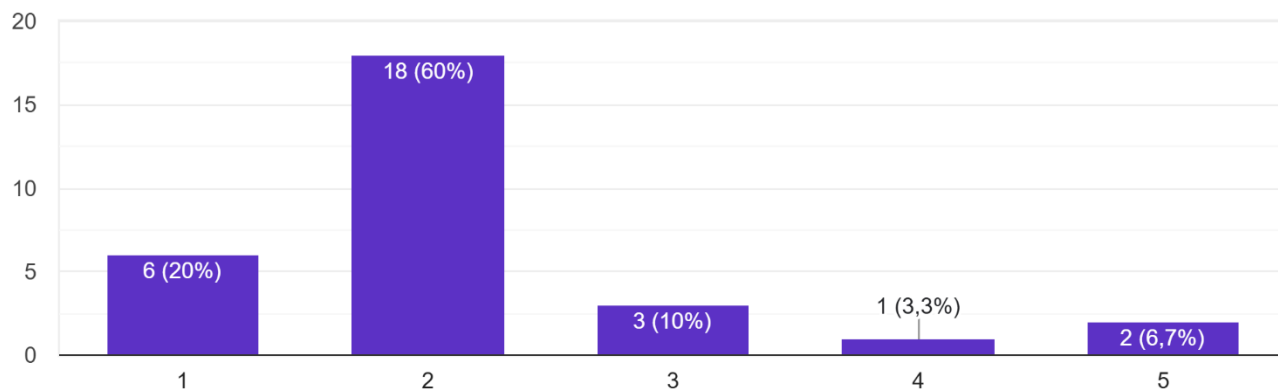


Рисунок Д.3 – Розподіл відповідей на твердження: «Рішучість»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Енергійність

30 відповідей



Енергійність

10 відповідей

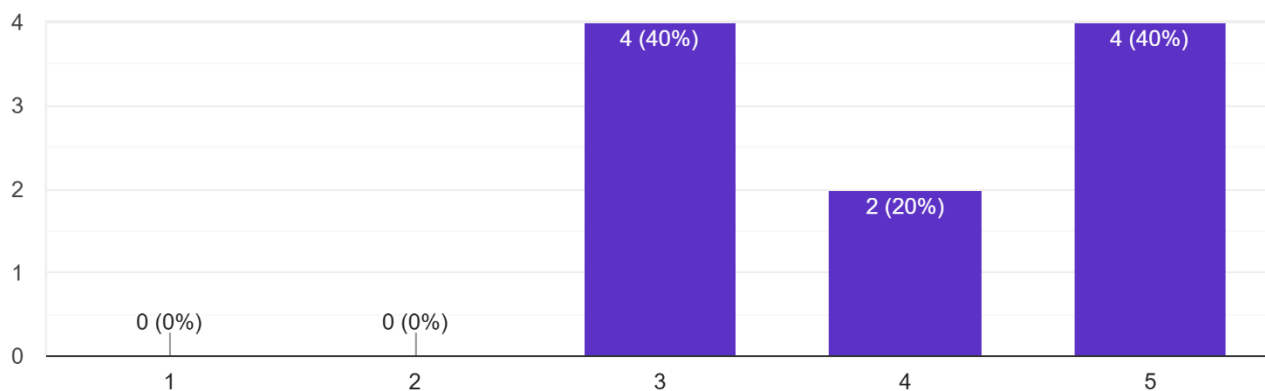
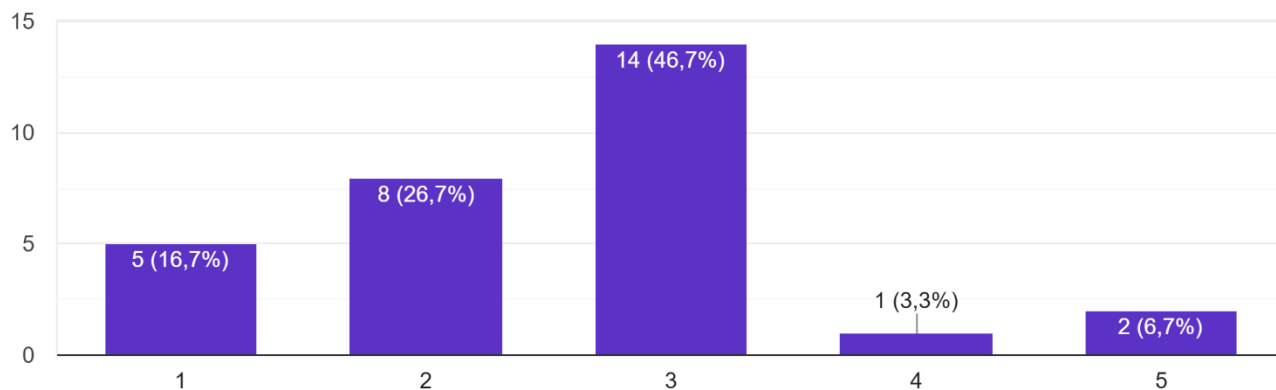


Рисунок Д.4 – Розподіл відповідей на твердження: «Енергійність»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Задоволення

30 відповідей

**Задоволення**

10 відповідей

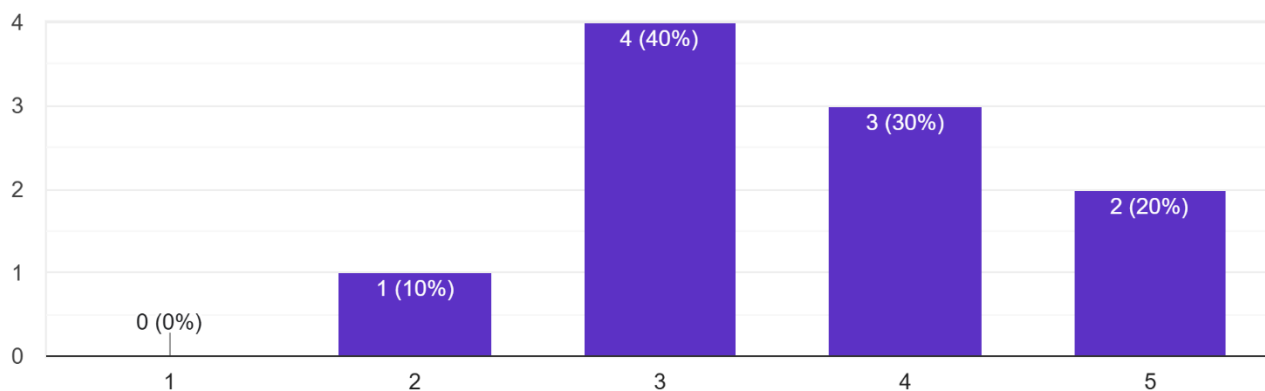
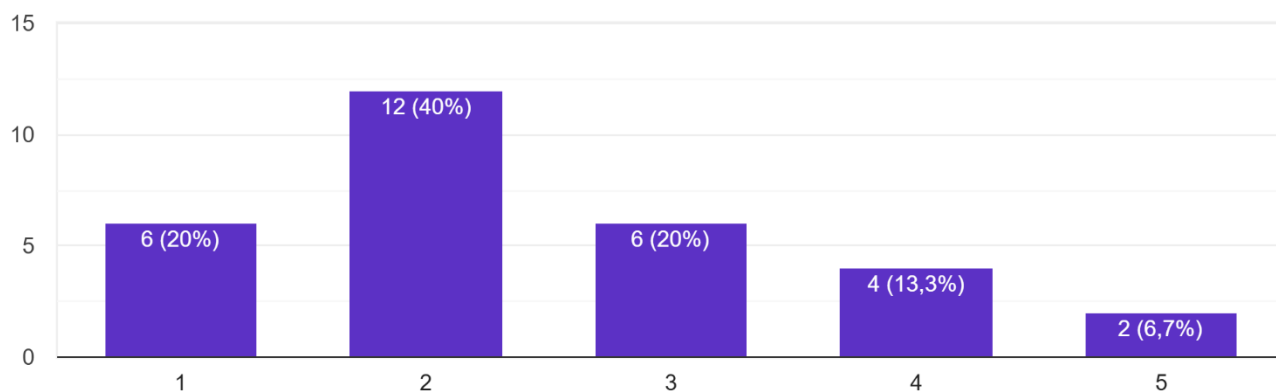


Рисунок Д.5 – Розподіл відповідей на твердження: «Задоволення»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Пильність

30 відповідей

**Задоволення**

10 відповідей

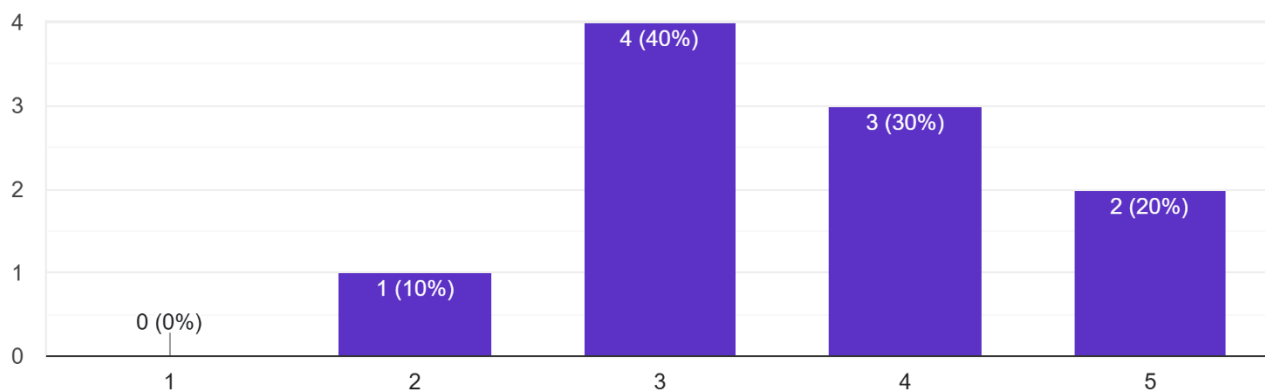
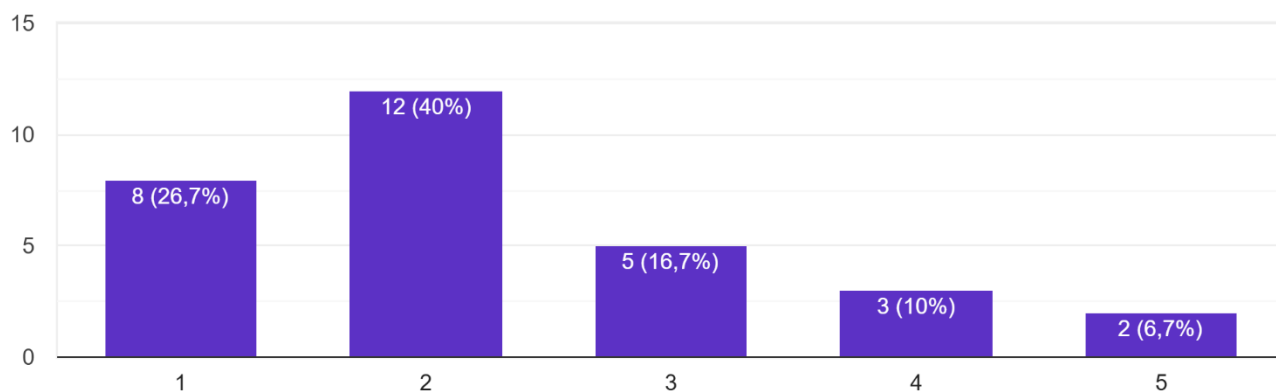


Рисунок Д.6 – Розподіл відповідей на твердження: «Пильність»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Гордість
30 відповідей



Гордість
10 відповідей

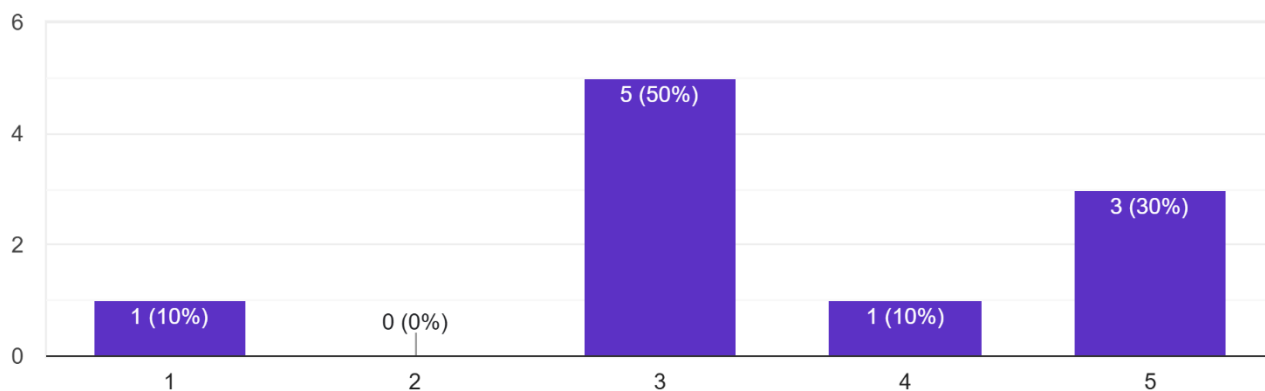
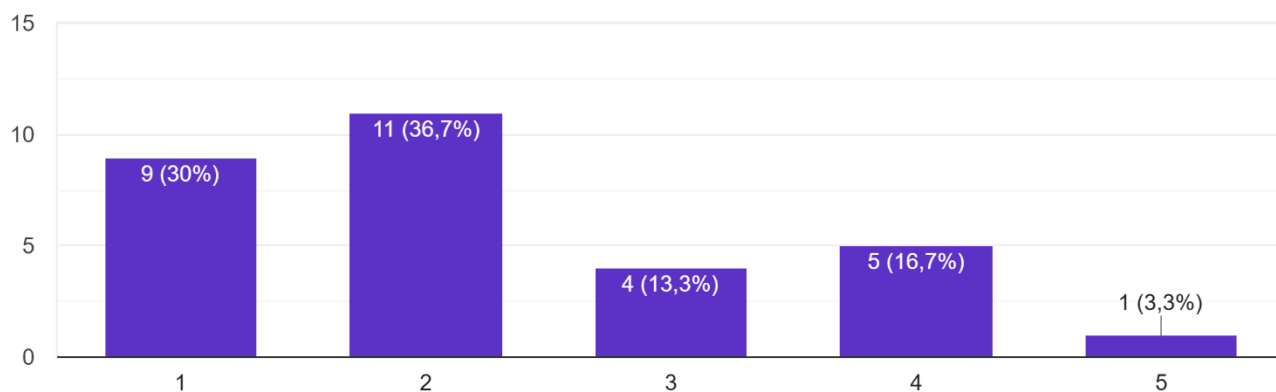


Рисунок Д.7 – Розподіл відповідей на твердження: «Гордість»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Ентузіазм

30 відповідей

**Ентузіазм**

10 відповідей

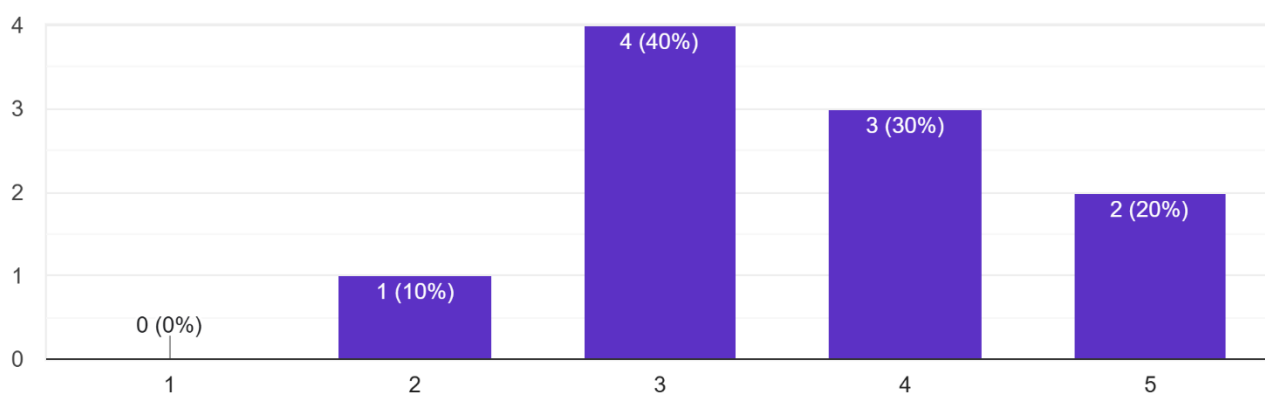
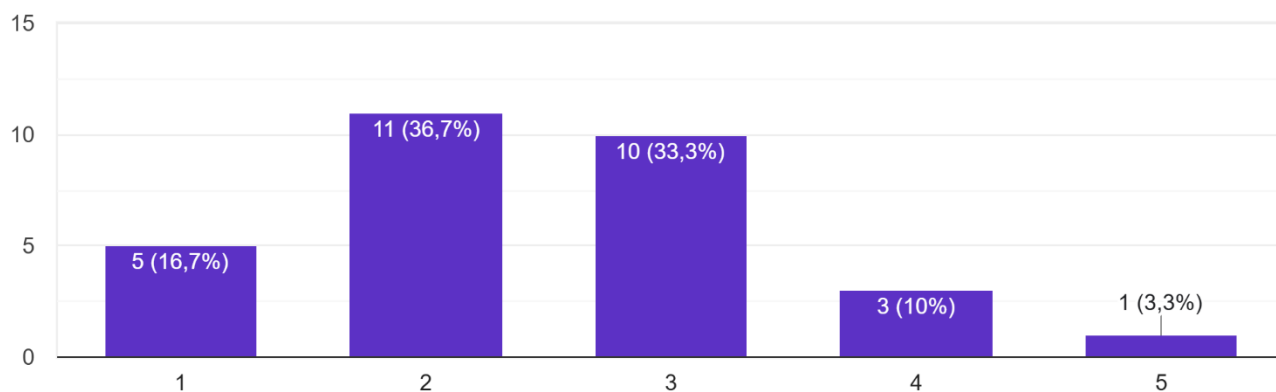


Рисунок Д.8 – Розподіл відповідей на твердження: «Ентузіазм»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Упевненість

30 відповідей

**Упевненість**

10 відповідей

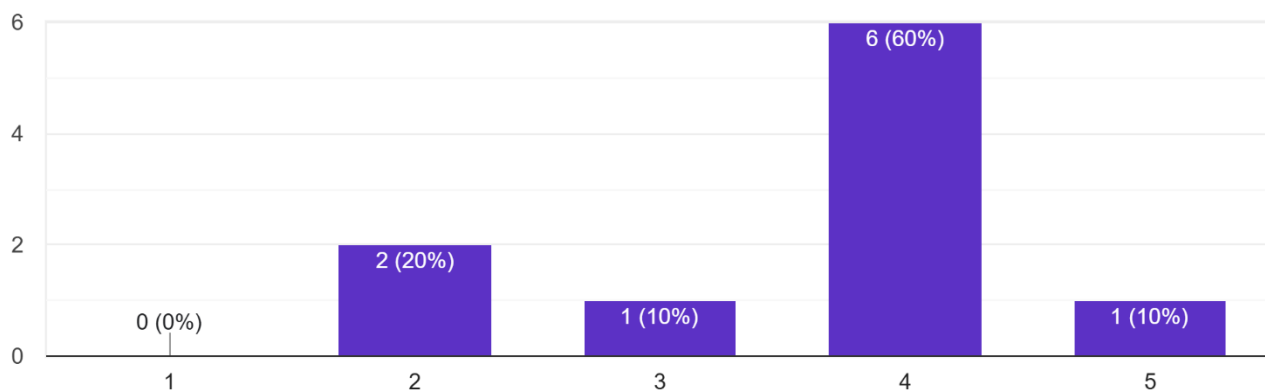
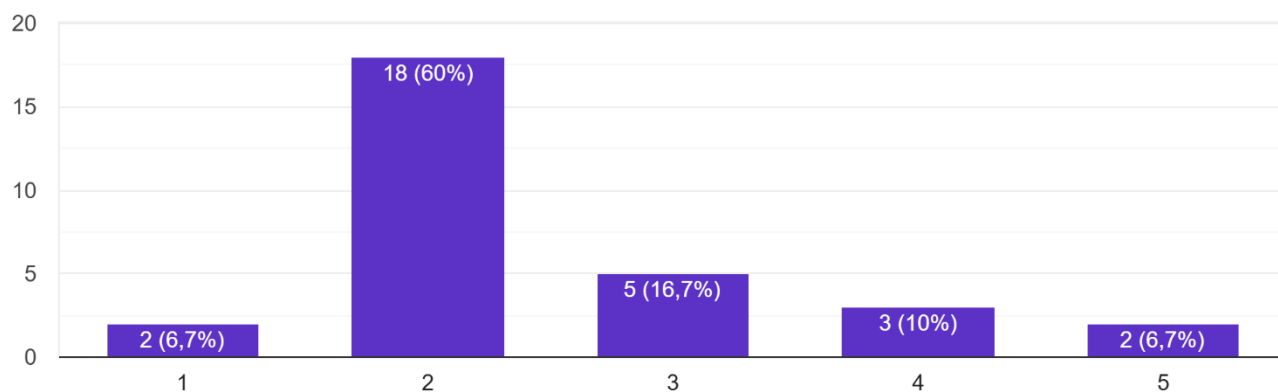


Рисунок Д.9 – Розподіл відповідей на твердження: «Упевненість»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Піднесення

30 відповідей



Піднесення

10 відповідей

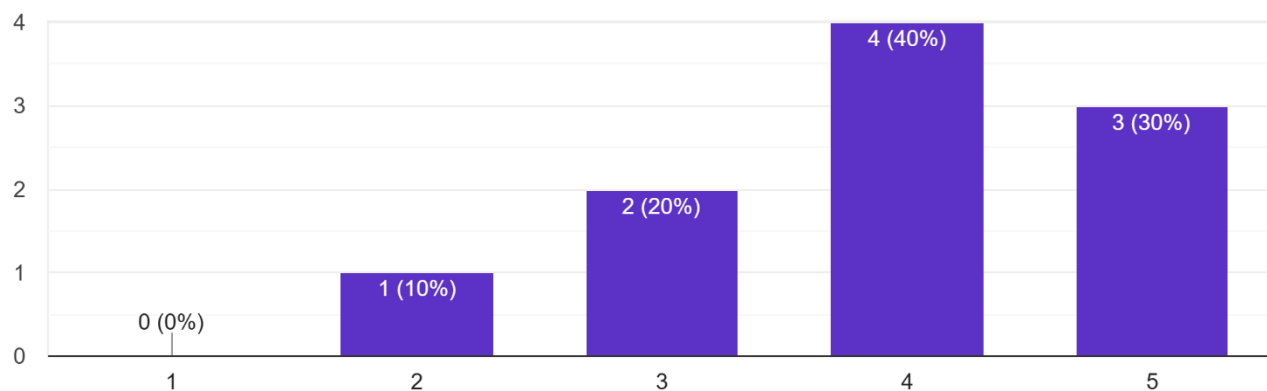
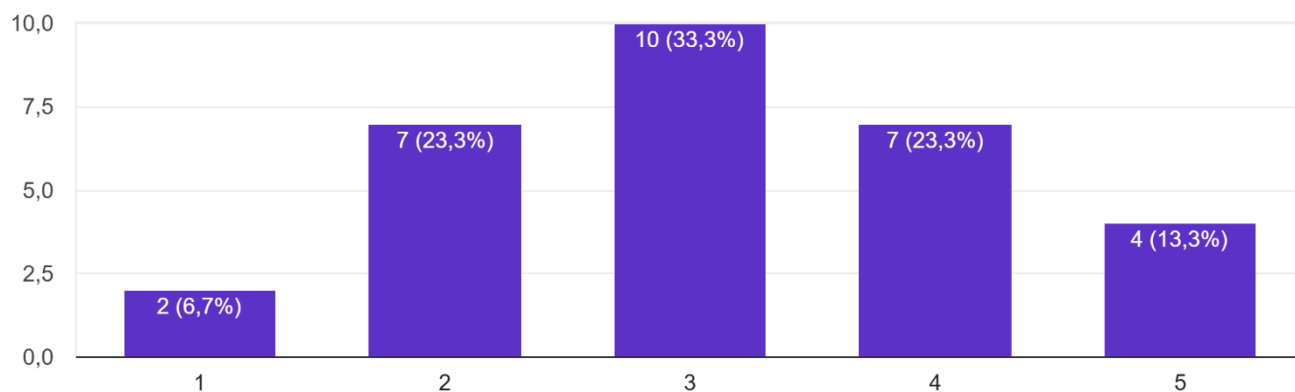


Рисунок Д.10 – Розподіл відповідей на твердження: «Піднесення»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Засмучення

30 відповідей

**Засмучення**

10 відповідей

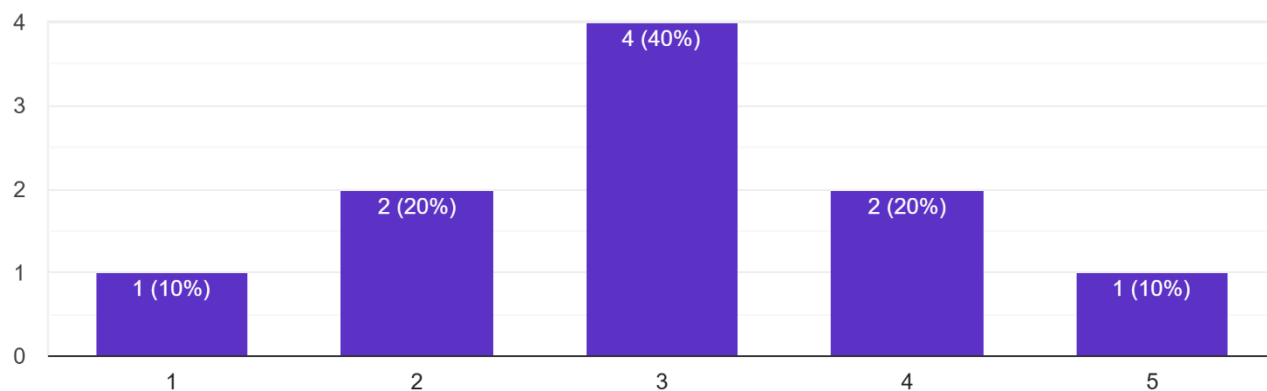
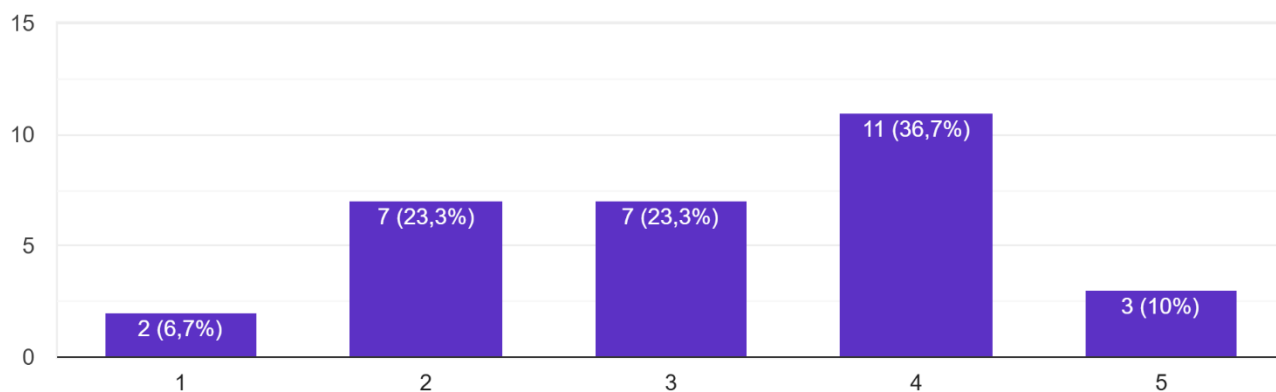


Рисунок Д.11 – Розподіл відповідей на твердження: «Засмучення»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Ворожість

30 відповідей



Ворожість

10 відповідей

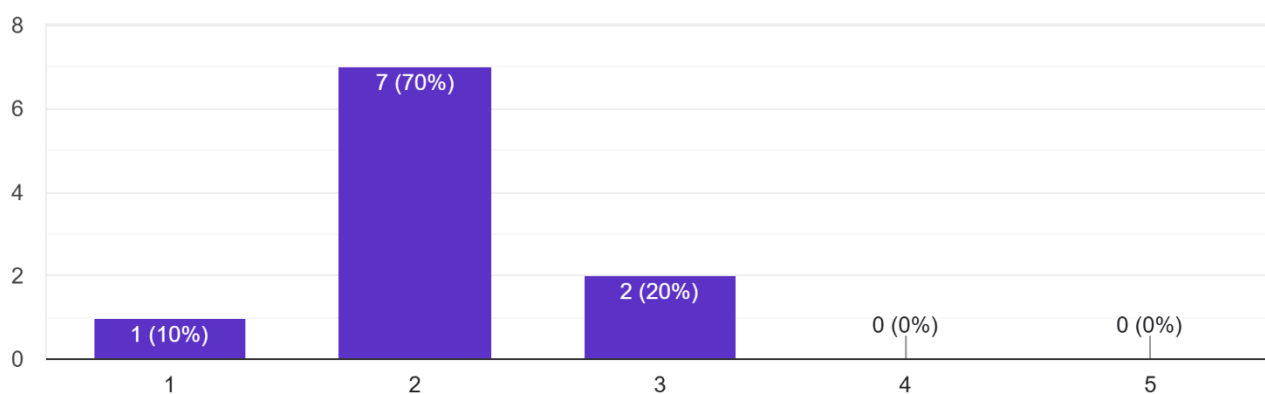
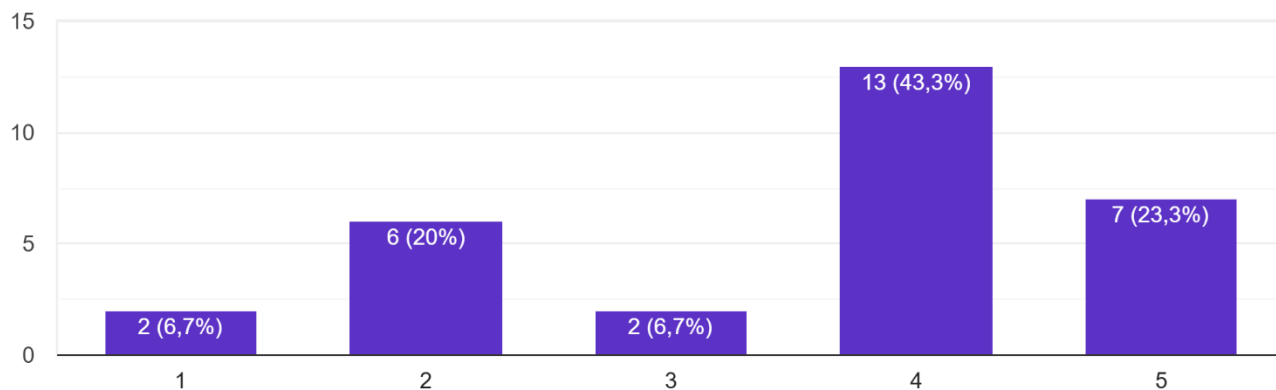


Рисунок Д.12 – Розподіл відповідей на твердження: «Ворожість»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Вина

30 відповідей

**Вина**

10 відповідей

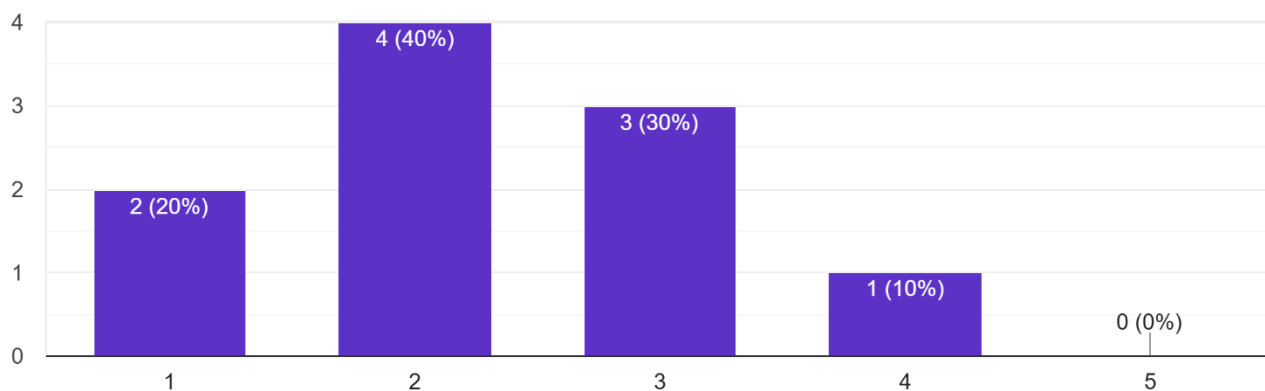
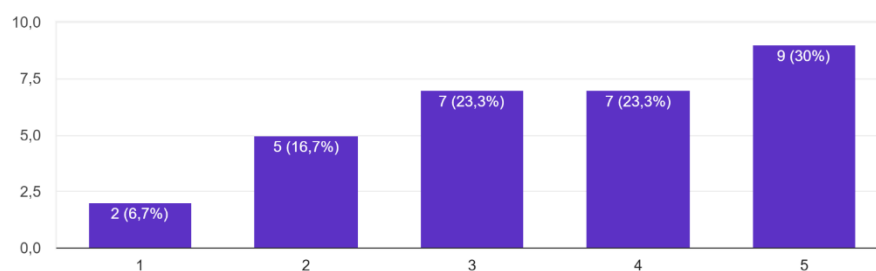


Рисунок Д.13 – Розподіл відповідей на твердження: «Вина»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Нервозність
30 відповідей



Нервозність
10 відповідей

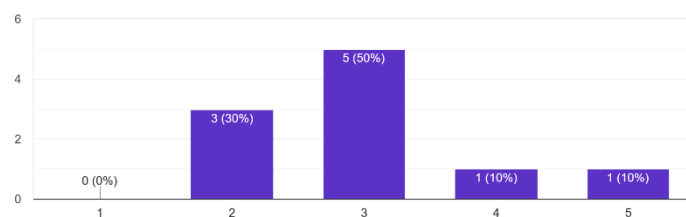
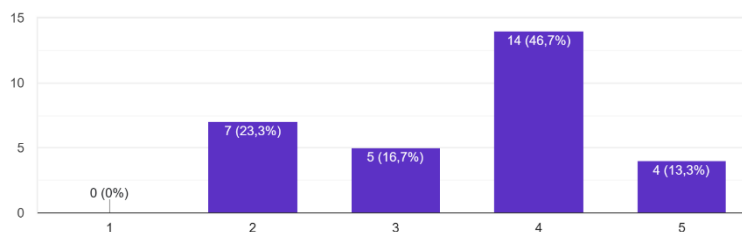


Рисунок Д.14 – Розподіл відповідей на твердження: «Нервозність»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Страх
30 відповідей



Страх
10 відповідей

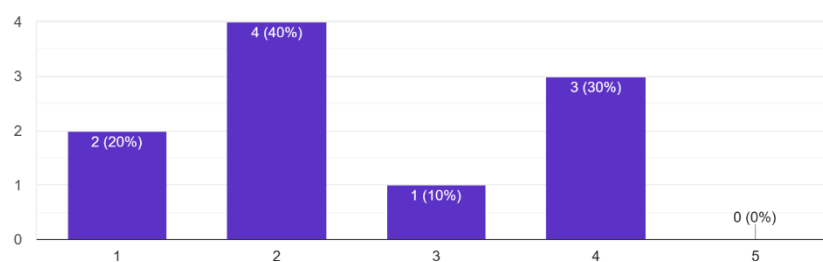


Рисунок Д.15 – Розподіл відповідей на твердження: «Страх»

Джерело: результат опитування в Google Формі

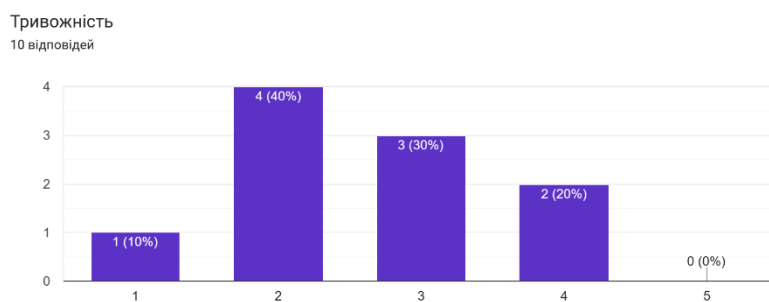
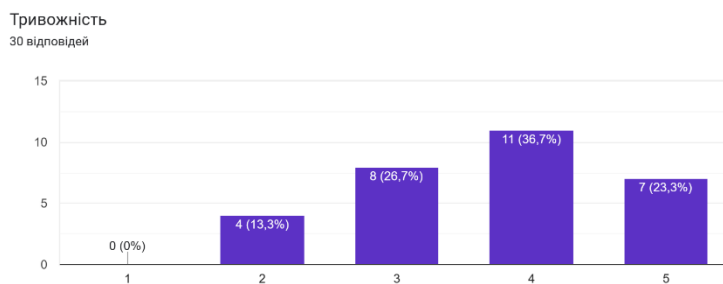


Рисунок Д.16 – Розподіл відповідей на твердження: «Тривожність»

Джерело: результат опитування в Google Формі

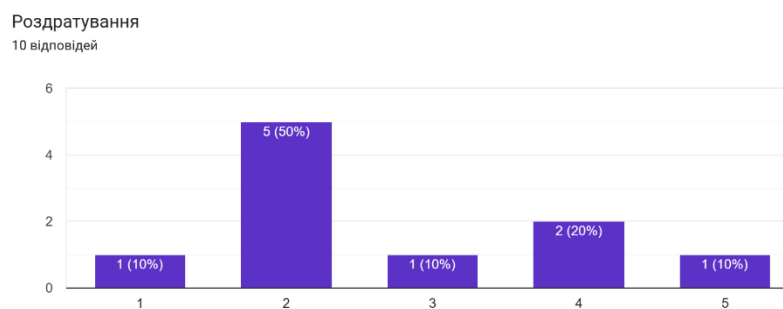
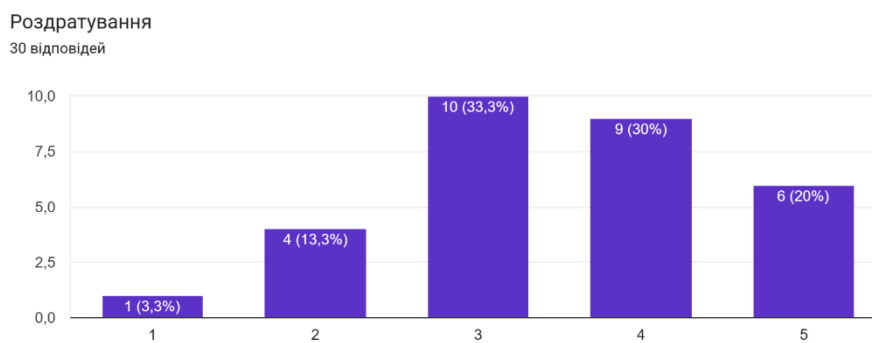


Рисунок Д.17 – Розподіл відповідей на твердження: «Роздратування»

Джерело: результат опитування в Google Формі

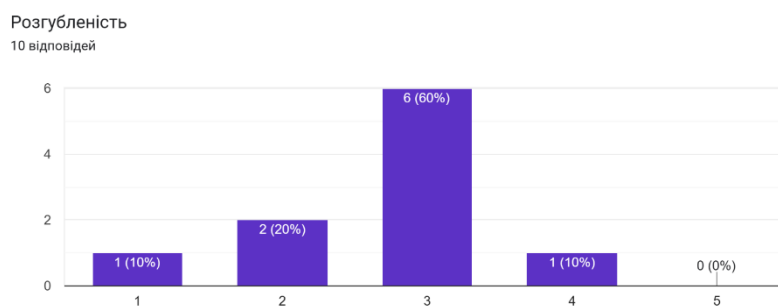
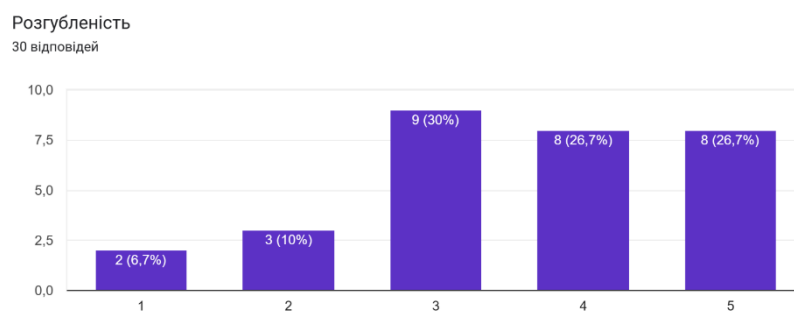
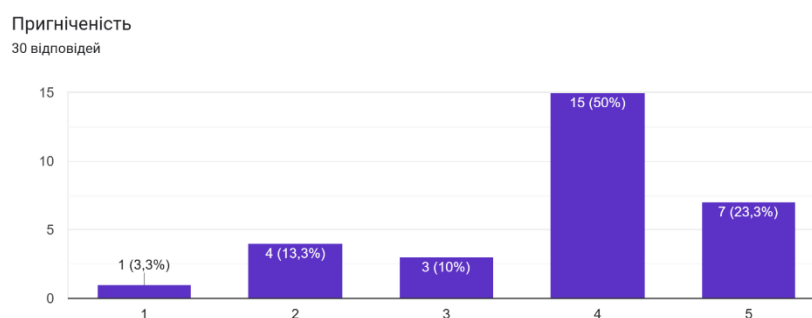


Рисунок Д.18 – Розподіл відповідей на твердження: «Розгубленість»

Джерело: результат опитування в Google Формі



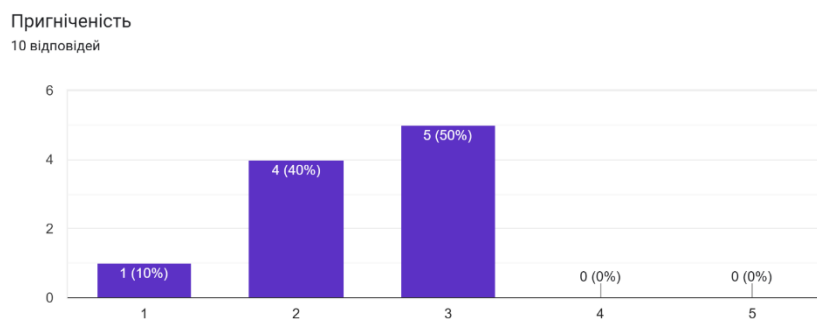


Рисунок Д.19 – Розподіл відповідей на твердження: «Пригніченість»

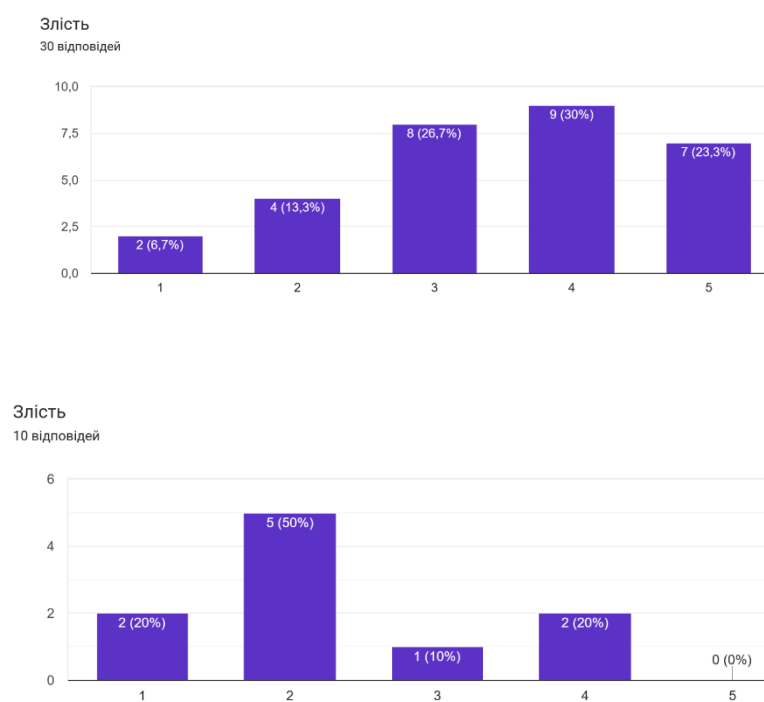


Рисунок Д.20 – Розподіл відповідей на твердження: «Злість»

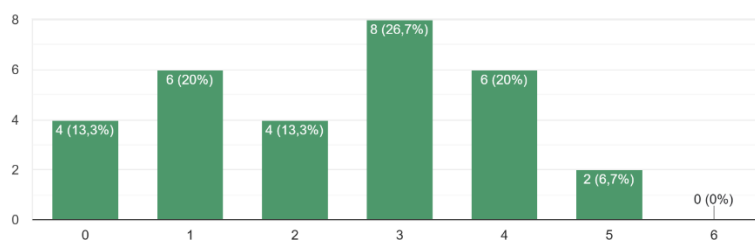
Джерело: результат опитування в Google Формі

Додаток Е

Результати опитування за шкалою професійного вигорання (MBI)

Опитування за посиланням: <https://forms.gle/ji5VNHv7zZ4qhiMj6>

Я відчуваю себе емоційно спустошеним .
30 відповідей



Я відчуваю себе емоційно спустошеним .
10 відповідей

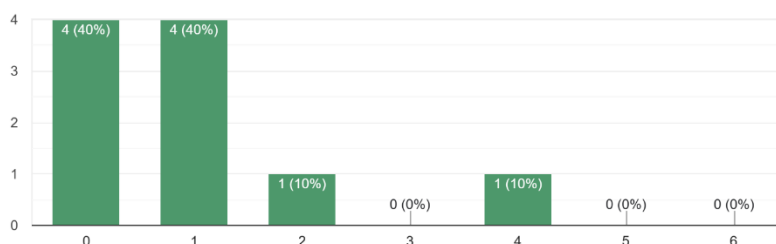
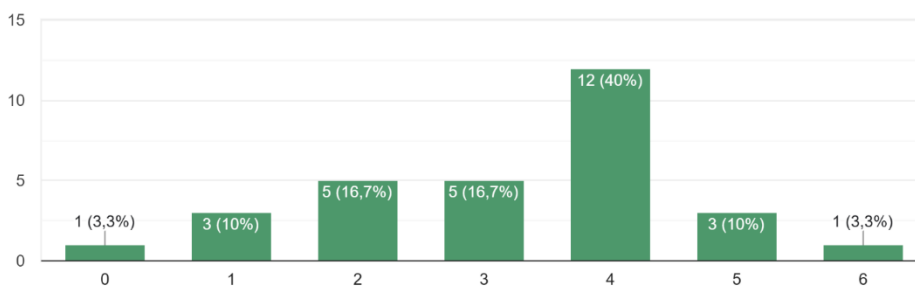


Рисунок Е.1 – Розподіл відповідей на твердження: «Я відчуваю себе емоційно спустошеним»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».
30 відповідей



Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».

10 відповідей

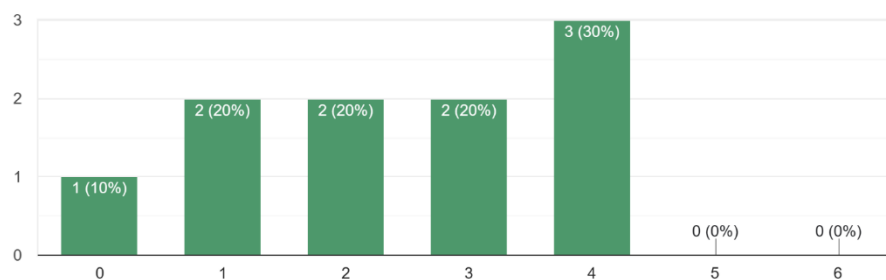
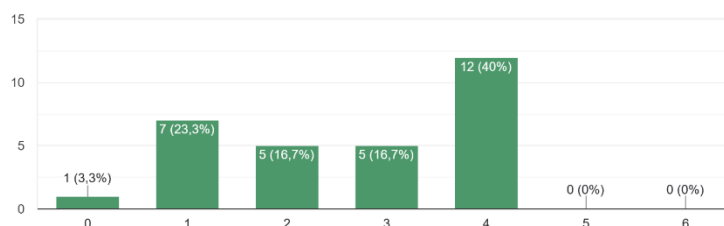


Рисунок Е.2 – Розподіл відповідей на твердження: «Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон»»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.

30 відповідей



Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.

10 відповідей

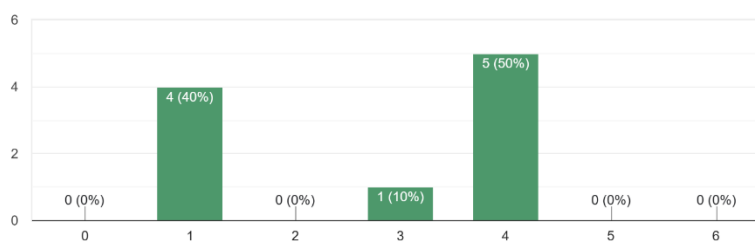
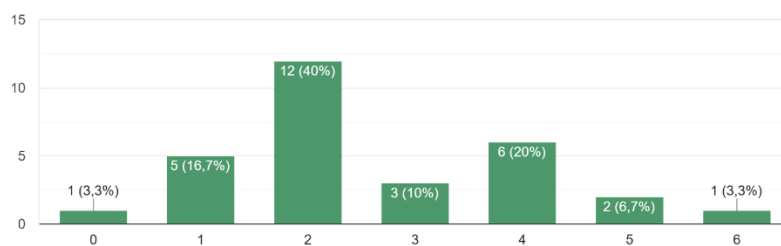


Рисунок Е.3 – Розподіл відповідей на твердження: «Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я добре розумію, що відчують колеги, та використовую це в інтересах справи.
30 відповідей



Я добре розумію, що відчують колеги, та використовую це в інтересах справи.
10 відповідей

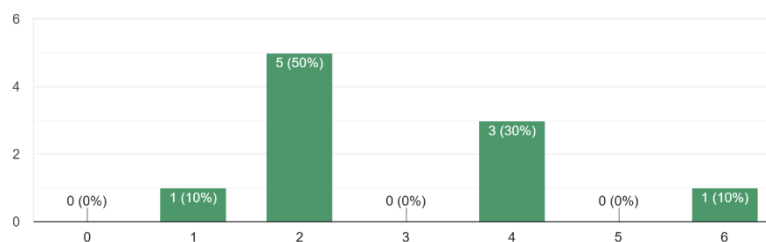
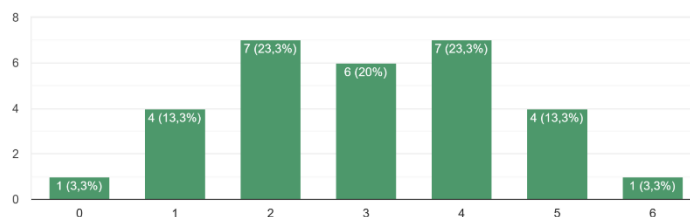


Рисунок Е.4 – Розподіл відповідей на твердження: «Я добре розумію, що відчують колеги, та використовую це в інтересах справи»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я спілкуюся з колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
30 відповідей



Я спілкуюся з колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
10 відповідей

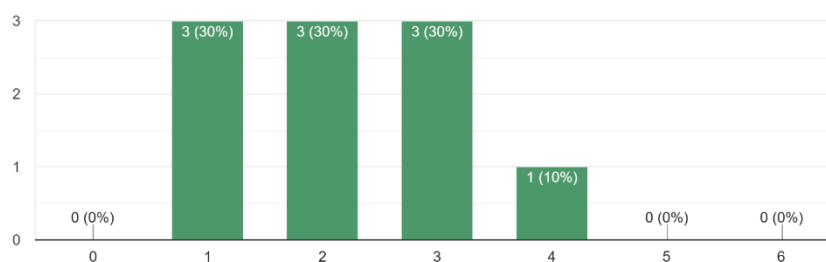
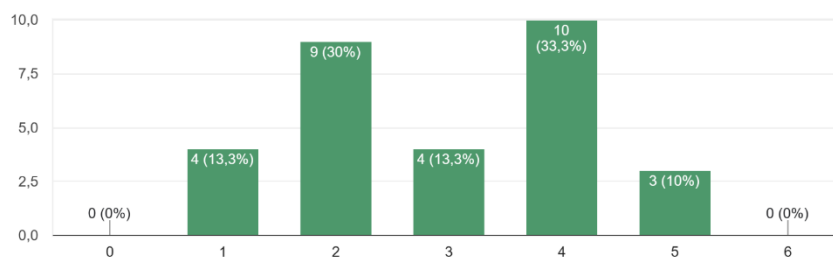


Рисунок Е.5 – Розподіл відповідей на твердження: «Я спілкуюся з колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.

30 відповідей



Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.

10 відповідей

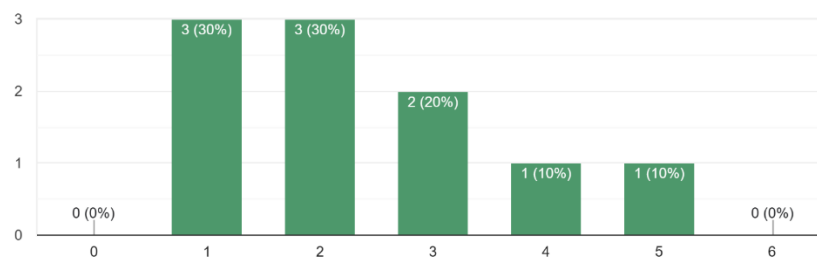
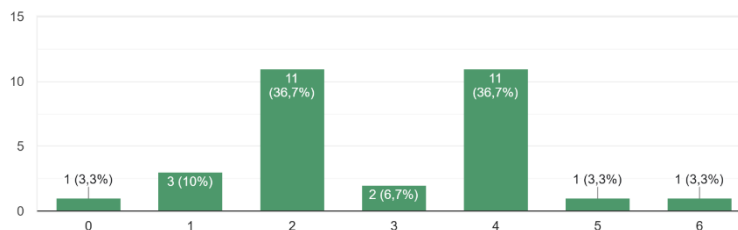


Рисунок Е.6 – Розподіл відповідей на твердження: «Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.

30 відповідей



Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
10 відповідей

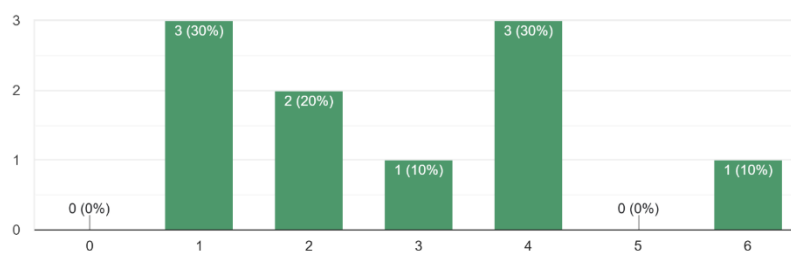


Рисунок Е.7 – Розподіл відповідей на твердження: «Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я відчуваю пригніченість і апатію.
30 відповідей

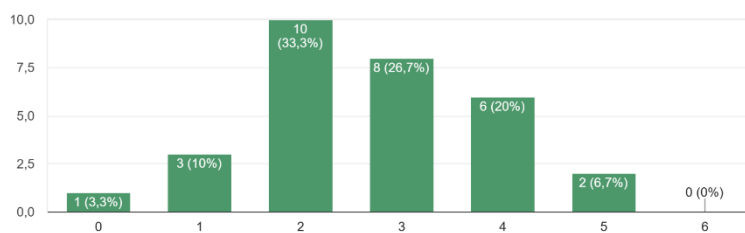
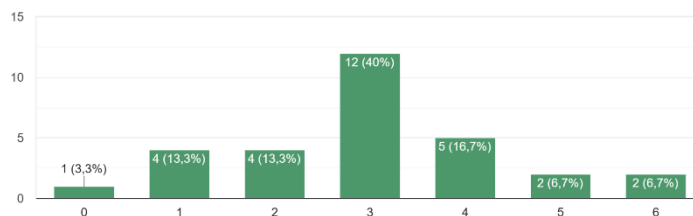


Рисунок Е.8 – Розподіл відповідей на твердження: «Я відчуваю пригніченість і апатію»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи колег.
30 відповідей



Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи колег.
10 відповідей

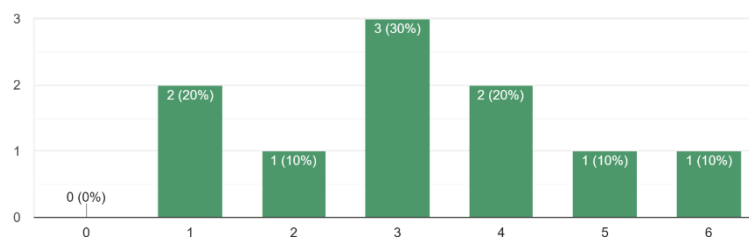
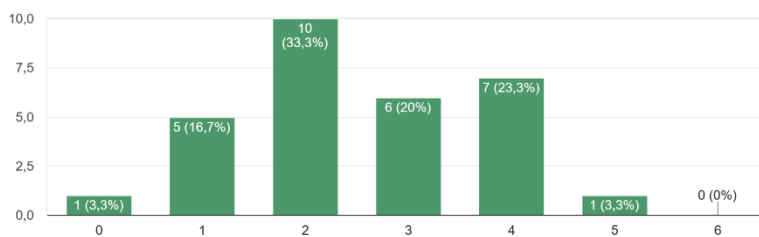


Рисунок Е.9 – Розподіл відповідей на твердження: «Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи колег»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
30 відповідей



Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
10 відповідей

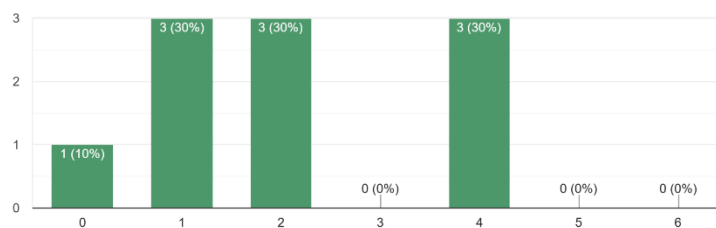
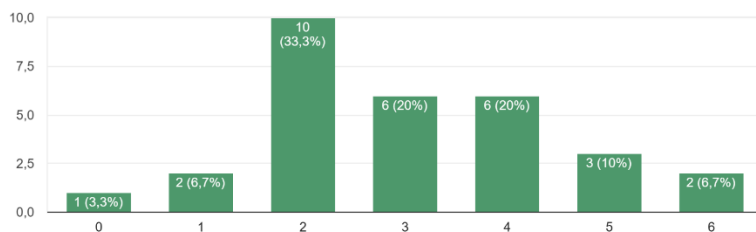


Рисунок Е.10 – Розподіл відповідей на твердження: «Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.

30 відповідей



Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.

10 відповідей

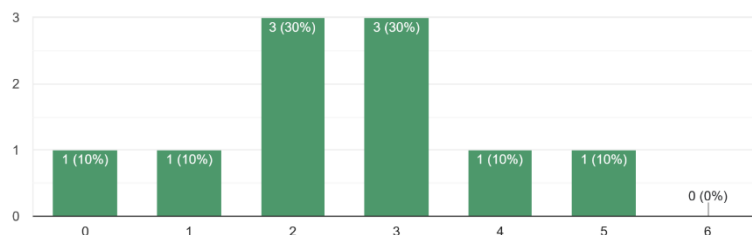
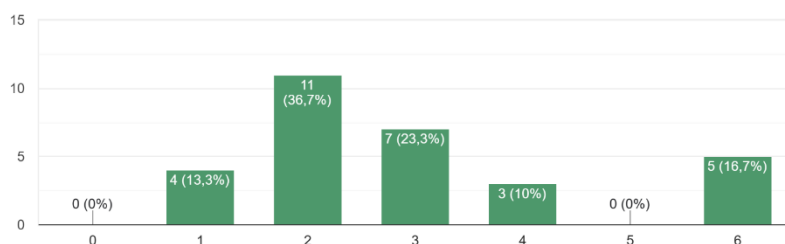


Рисунок Е.11 – Розподіл відповідей на твердження: «Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене»

Джерело: результат опитування в Google Формі

У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.

30 відповідей



У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.

10 відповідей

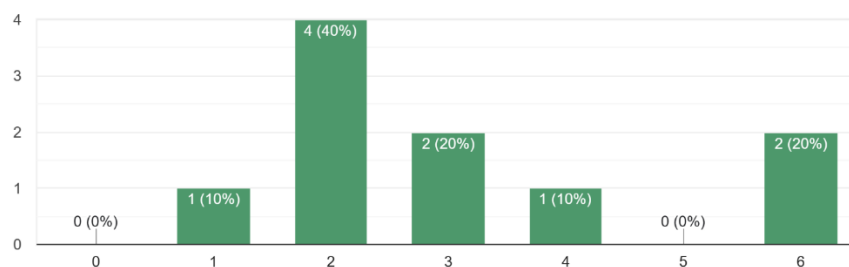
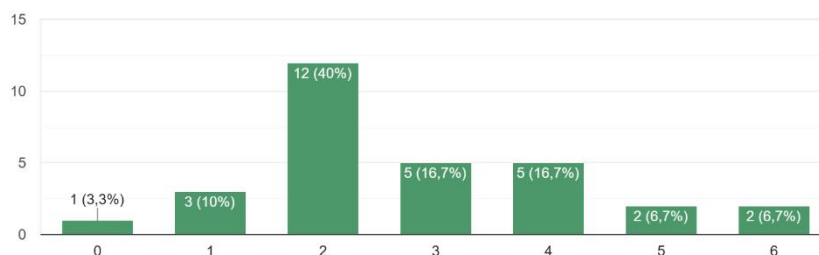


Рисунок Е.12 – Розподіл відповідей на твердження: «У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення»

Джерело: результат опитування в Google Формі

У мене все більше життєвих розчарувань.

30 відповідей



У мене все більше життєвих розчарувань.

10 відповідей

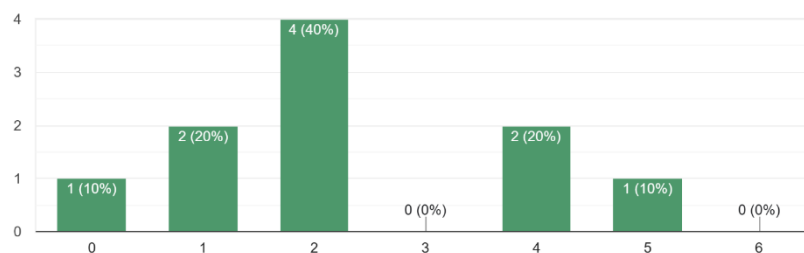
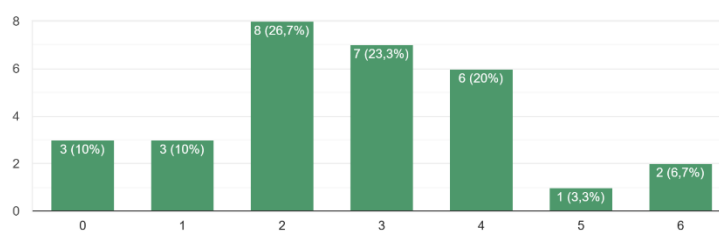


Рисунок Е.13 – Розподіл відповідей на твердження: «У мене все більше життєвих розчарувань»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
30 відповідей



Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
10 відповідей

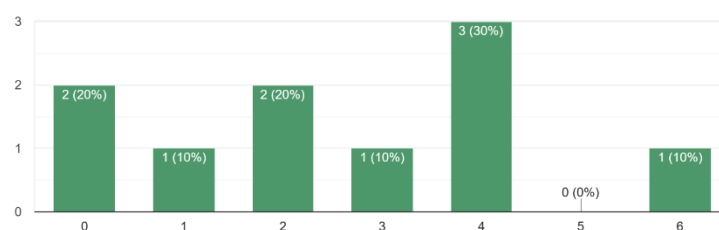
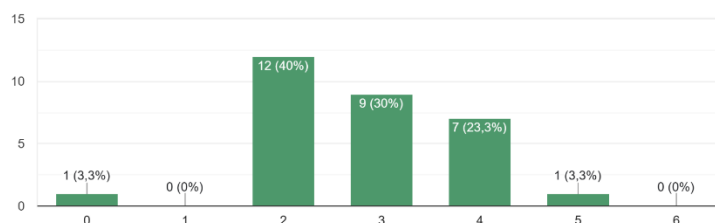


Рисунок Е.14 – Розподіл відповідей на твердження: «Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими колегами.
30 відповідей



Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими колегами.
10 відповідей

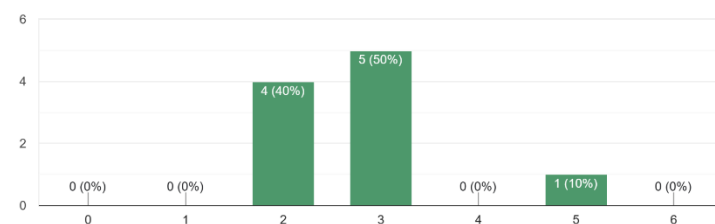


Рисунок Е.15 – Розподіл відповідей на твердження: «Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими колегами»

Джерело: результат опитування в Google Формі



Рисунок Е.16 – Розподіл відповідей на твердження: «Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх»

Джерело: результат опитування в Google Формі



Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з колегами.
10 відповідей

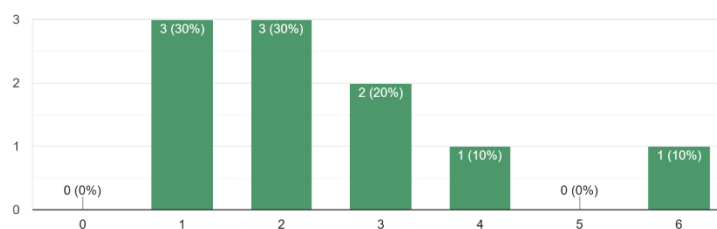
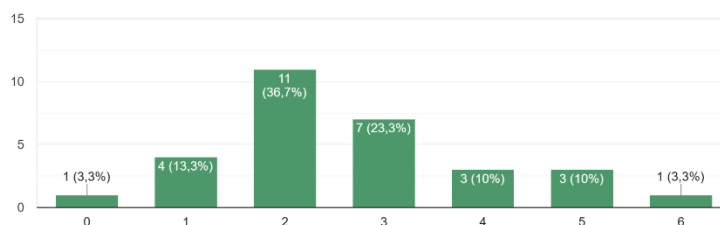


Рисунок Е.17 – Розподіл відповідей на твердження: «Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з колегами»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
30 відповідей



Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
10 відповідей

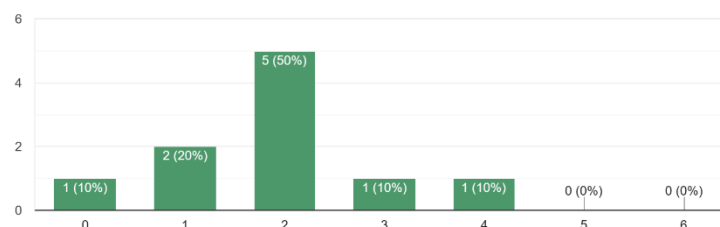
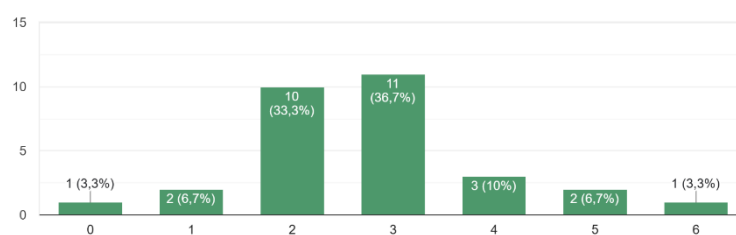


Рисунок Е.18 – Розподіл відповідей на твердження: «Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я багато встигаю зробити.

30 відповідей



Я багато встигаю зробити.

10 відповідей

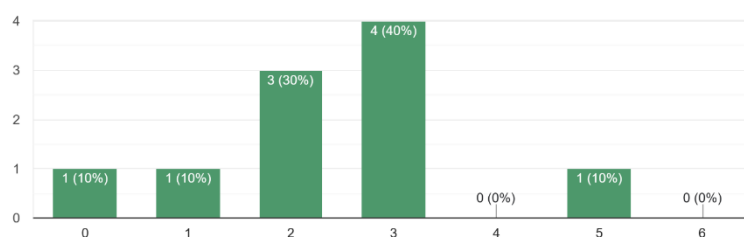
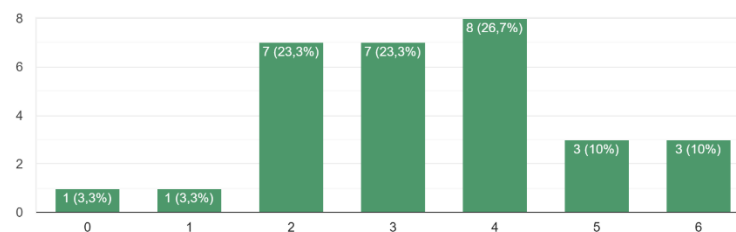


Рисунок Е.19 – Розподіл відповідей на твердження: «Я багато встигаю зробити»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я відчуваю себе на межі можливостей.

30 відповідей



Я відчуваю себе на межі можливостей.

10 відповідей

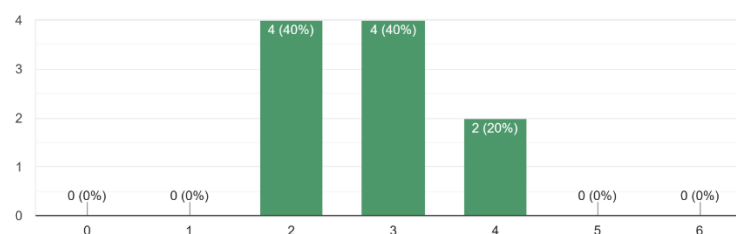
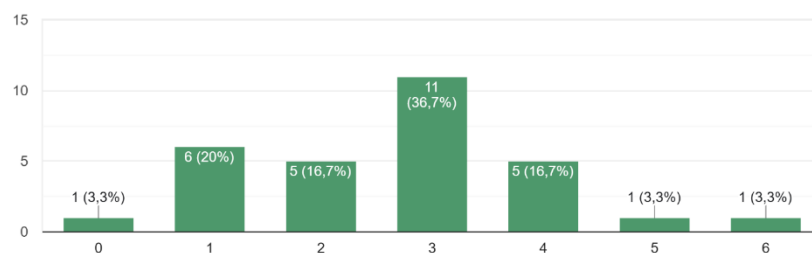


Рисунок Е.20 – Розподіл відповідей на твердження: «Я відчуваю себе на межі можливостей»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
30 відповідей



Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
10 відповідей

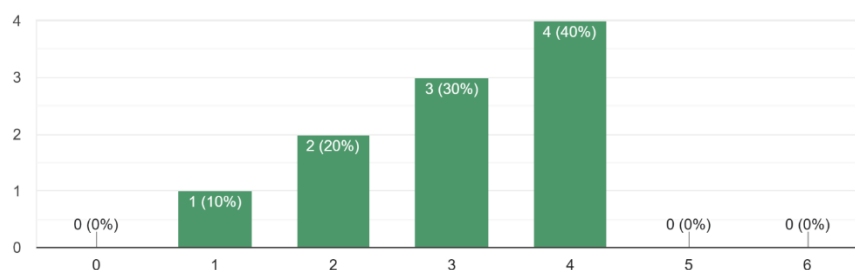
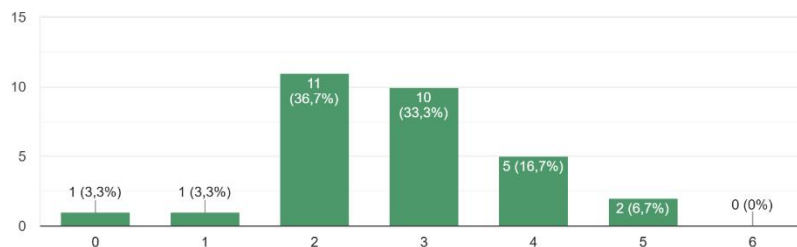


Рисунок Е.21 – Розподіл відповідей на твердження: «Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті»

Джерело: результат опитування в Google Формі

Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.
30 відповідей



Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.

10 відповідей

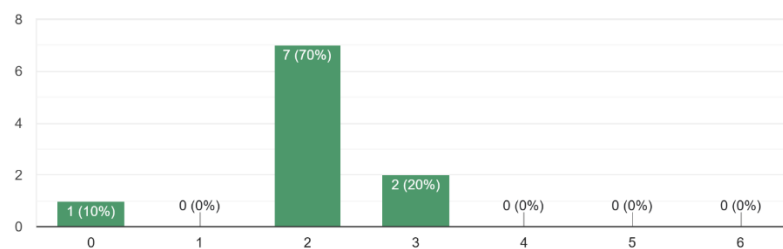


Рисунок Е.22 – Розподіл відповідей на твердження: «Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків»

Джерело: результат опитування в Google Формі