

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА:
**ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ: ВІДМІННОСТІ МІЖ
ОФІСНИМИ ТА ВІДДАЛЕНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр»
за спеціальністю 053 «Психологія»

студента 2 курсу
(спеціальність 053 «Психологія»)
Ільченко Богдана Олександровича

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної психології
Соснюк Олег Петрович

Допустити до захисту в ЕК
кафедри соціальної психології
Протокол № _____ від _____
завідувач кафедри:
доктор психологічних наук, професор
Траверсе Тетяна Михайлівна

(підпис)

КИЇВ - 2024

АНОТАЦІЯ

Сучасне робоче середовище в Україні кардинально змінилося завдяки технологічному прогресу та глобальному переходу до віддаленої роботи, що було стимульовано пандемією COVID-19 та повномасштабною війною. Ця магістерська робота звертається до актуальної проблеми відмінностей у психологічному благополуччі між офісними та віддаленими працівниками, теми, яка набуває все більшої актуальності в сучасній організаційній психології. Метою даного дослідження є всебічний аналіз цих відмінностей та розробка науково обґрунтованих рекомендацій з покращення психологічного благополуччя обох груп працівників.

Методологія дослідження інтегрує як кількісні, так і якісні підходи. Теоретичні уявлення були отримані через аналіз літератури, зосереджуючись на концепціях стресу на роботі, задоволеності роботою та психологічному здоров'ї. Емпіричні дані були зібрані за допомогою стандартизованих психологічних оцінок, доповнені структурованими інтерв'ю з працівниками вибраних компаній.

Дослідження виявило значні відмінності у рівнях стресу, задоволеності роботою та загальному психологічному благополуччі між офісними та віддаленими працівниками. Віддалені працівники повідомляли про вищі рівні стресу та нижчу задоволеність роботою, що було обумовлено ізоляцією та змішуванням меж роботи та особистого життя. Натомість офісні працівники відзначали кращу соціальну підтримку, але стикалися з проблемами, пов'язаними з жорсткістю робочого місця та добиранням до роботи.

На основі цих результатів у дослідженні пропонуються цілеспрямовані втручання. Для віддалених працівників стратегії включають розробку надійних віртуальних каналів комунікації та гнучке планування для покращення соціальної взаємодії та розділення роботи та особистого життя. Для офісних працівників інтервенції зосереджені на створенні більш гнучких

робочих умов і зменшенні стресу, пов'язаного з добиранням до місця роботи.

Наукова новизна дослідження полягає у його інтегративному підході та актуальності зосередженості на постпандемічних робочих умовах, вносячи значний внесок у галузі професійної та організаційної психології. Результати не лише збагачують теоретичні рамки, але й надають практичні рекомендації організаціям, які прагнуть створити підтримуюче робоче середовище, сприятливе для психологічного благополуччя.

Ключові слова: психологічне благополуччя, віддалена робота, офісна робота, задоволеність роботою, стрес на роботі, гібридна робота, організаційна психологія, баланс між роботою і особистим життям, соціальна підтримка.

ABSTRACT

The modern work environment in Ukraine has been radically transformed due to technological progress and the global shift to remote work, which was stimulated by the COVID-19 pandemic and a full-scale war. This master's thesis addresses the pertinent issue of psychological well-being differences between office and remote workers, a subject of increasing relevance in contemporary organizational psychology. The objective of this research is to provide a comprehensive analysis of these differences and to develop empirically supported recommendations for enhancing the psychological well-being of both worker groups.

The study's methodology integrates both quantitative and qualitative approaches. Theoretical insights were gathered through a literature review, focusing on the concepts of workplace stress, job satisfaction, and psychological health. Was collected empirical data using standardized psychological assessments, supplemented by structured interviews with employees from selected companies.

This research identifies significant differences in stress levels, job satisfaction, and overall psychological well-being between office and remote workers. Remote workers reported higher stress levels and lower job satisfaction, influenced by isolation and the blurring of work-life boundaries. Conversely, office workers noted better social support but faced challenges related to workplace rigidity and commuting.

Based on these findings, the study proposes targeted interventions. For remote workers, strategies include developing robust virtual communication channels and flexible scheduling to enhance social interaction and work-life separation. For office workers, interventions focus on creating more flexible work environments and reducing commute-related stress.

The study's novelty lies in its integrative approach and its timely focus on post-pandemic work settings, making a significant contribution to the fields of

occupational and organizational psychology. The findings not only enrich theoretical frameworks but also offer practical guidance for organizations aiming to foster a supportive work environment conducive to psychological well-being.

Key Words: psychological well-being, remote work, office work, job satisfaction, workplace stress, hybrid work, organizational psychology, work-life balance, social support.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ.....	11
1.1 Поняття психологічного благополуччя в психології	11
1.2 Психологічне благополуччя в контексті виробничих відносин .	16
1.3 Психологічне благополуччя офісних і віддалених працівників .	25
1.4. Аналіз сучасних досліджень психологічного благополуччя в Україні	35
Висновки до розділу 1	39
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДМІННОСТЕЙ У ПСИХОЛОГІЧНОМУ БЛАГОПОЛУЧЧІ ОФІСНИХ ТА ВІДДАЛЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	40
2.1 Організаційні засади та основні етапи дослідження.....	40
2.2. Характеристика вибірки.....	49
2.3 Аналіз результатів емпіричного дослідження	51
Висновки до розділу 2	70
РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА ТРЕНІНГУ З ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ВІДДАЛЕНОЇ ТА ГІБРИДНОЇ ФОРМ РОБОТИ.....	72
3.1 Рекомендації для покращення психологічного благополуччя працівників залежно від форми роботи	72
3.2 Розробка тренінгової програми для покращення психологічного благополуччя працівників віддаленої і гібридної форми роботи	74
Висновки до розділу 3	84
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	89
ДОДАТКИ.....	98

ВСТУП

Актуальність. Сучасний світ переживає період інтенсивних змін, зумовлених технологічним прогресом та глобалізацією, які кардинально трансформують природу робочих місць та умови праці. Особливо значний вплив на робоче середовище мало широке впровадження віддаленої роботи, що активізувалось в умовах глобальної пандемії COVID-19. Глибокі зміни в умовах праці також викликали нові психологічні стреси для співробітників, особливо в контекстах, таких як триваюча війна, що представляє унікальні виклики для підтримки психічного здоров'я на робочому місці (Нові виклики перед роботодавцями, 2022) Ці зміни породжують нові виклики та можливості для дослідження психологічного благополуччя співробітників, враховуючи їх робочі умови, що стало основою для даної магістерської роботи.

Об'єкт дослідження – психологічне благополуччя особистості.

Предмет дослідження – відмінності в проявах психологічного благополуччя між офісними та віддаленими працівниками.

Мета роботи полягає в емпіричному дослідженні відмінностей у прояві психологічного благополуччя між різними категоріями співробітників залежно від локалізації робочого місця та визначити можливості підвищення його рівня засобами тренінгу.

Для досягнення даної мети поставлені наступні **завдання**:

1. Провести теоретичний аналіз основних підходів до вивчення психологічного благополуччя особистості.
2. Визначити методи діагностики рівня психологічного благополуччя працівників.
3. Провести емпіричне дослідження та встановити відмінності у прояві психологічного благополуччя між різними категоріями співробітників залежно від локалізації робочого місця.

4. Виявити зв'язки між рівнем психологічного благополуччя та рівнем задоволеності роботою, рівнем безпеки на робочому місці, рівнем стресу на робочому місці, здатністю до відновлення, здатністю підтримувати баланс між роботою та особистим життям, рівнем задоволеності робочою комунікацією.
5. Розробити програму психологічного тренінгу для підвищення рівня психологічного благополуччя працівників, що працюють в офісі та дистанційно.
6. Розробити методичні рекомендації щодо підтримання психологічного благополуччя офісних та віддалених працівників.

Для досягнення дослідницьких цілей та завдань нами буде використано наступні **методи**:

Теоретичні методи

- метод критичного аналізу наукової літератури з психології роботи та організаційної психології для уточнення концептуальних основ психологічного благополуччя працівників;
- метод узагальнення результатів попередніх досліджень щодо факторів, які впливають на психологічне благополуччя на робочому місці;
- метод систематизації досліджуваної проблеми з використанням аналізу емпіричних даних та теоретичних концепцій.

Емпіричні методи

- Методика Оцінки Втоми (Fatigue Assessment Scale - FAS), розроблена Marjolein Drent;
- Методика Оцінки Балансу Між Роботою та Особистим Життям (Nauman Work-Life Balance);
- Шкала Сприйнятого Стресу (Perceived Stress Scale - PSS-10) Шелдона Коена;
- Шкала Стресу на Робочому Місці (Cooper Workplace Stress Scale) [22];

- Шкала Задоволеності Роботою (Job Satisfaction Survey - JSS) [66] Пола Спектора;
- Шкали Психологічного Благополуччя (Psychological Wellbeing Scale) Керол Ріфф.

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному підході до аналізу впливу сучасних робочих умов на психологічне благополуччя, використанні актуальних методик оцінки та розробці практичних рекомендацій, що враховують специфіку різних форм робочої діяльності. Дослідження збагачує теоретичну базу організаційної психології новими даними про відмінності між офісними та віддаленими працівниками, вносячи важливий вклад у розробку ефективних стратегій управління людськими ресурсами.

Теоретичне значення роботи полягає у поглибленні теоретичних знань у галузі психології праці та організаційної психології, зокрема щодо факторів, які впливають на психологічне благополуччя в контексті роботи. Дослідження розширює уявлення про особливості психологічного благополуччя у залежності від формату роботи, надаючи базу для подальших теоретичних розробок у цій області.

Практичне значення проведеного дослідження полягає у інтеграції отриманих даних про психологічне благополуччя в практику управління персоналом, планування корпоративних навчальних програм та розробки стратегій збереження та підвищення психологічного благополуччя співробітників. Програма психологічного тренінгу, розроблена в рамках дослідження, може бути адаптована та впроваджена організаціями різного типу для підвищення задоволеності працівників та їх продуктивності. Крім того, методичні рекомендації, розроблені на основі дослідження, можуть слугувати важливим інструментом для HR-спеціалістів та керівників для оптимізації робочих процесів та створення сприятливого психологічного клімату в команді.

Структура дипломної роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Список використаних джерел включає 72 найменування. Загальний друкований обсяг дипломної роботи складає 113 сторінок, основний текстовий зміст роботи викладено на 86 сторінках. Також робота містить таблиці, рисунки та додатки.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

1.1 Поняття психологічного благополуччя в психології

Психологічне благополуччя описується як комплексний стан, що охоплює емоційну, когнітивну та соціальну добробутність індивіда [14]. Це включає в себе глибоке задоволення життям, відчуття особистісного зростання, автономії, контролю над власним життям та значущих соціальних зв'язків [58]. Розуміння психологічного здоров'я включає визнання його складних вимірів, які детально описано Костюк, Д., & Костюк, В. [7], обговорюючи широкі критерії, що охоплюють психічне та психологічне благополуччя. Психологічне благополуччя також пов'язане з переживанням позитивних емоцій, які переважають над негативними, та відчуттям задоволеності життям, яке виникає з осмислення та оцінки особистих досягнень [39].

На емоційному рівні психологічне благополуччя характеризується стійкістю позитивних емоцій, таких як радість, вдячність, і оптимізм, які сприяють глибшому загальному відчуттю щастя та задоволеності [26]. Важливим є вміння зберігати ці позитивні емоції навіть у випадку зустрічі з життєвими труднощами.

Когнітивний компонент психологічного благополуччя виражається через задоволеність життям, яка є результатом особистісної рефлексії та оцінки своїх життєвих досягнень і відчуття, що життя має сенс та напрям [25]. Цей аспект включає переконання в тому, що індивідуальні цілі, амбіції та бажання відповідають реаліям життя.

Соціальний аспект психологічного благополуччя зосереджений на якості та глибині міжособистісних відносин. Якісні та підтримуючі відносини є критично важливими для психологічного благополуччя, надаючи відчуття приналежності, любові та емоційної підтримки [17]. Сильні соціальні зв'язки виступають як надійна опора, забезпечуючи

індивіда необхідними ресурсами для ефективного впорядкування з життєвими викликами та стресами. Теоретичні аспекти стресу є важливими для розробки ефективних втручань, тому широко розкриває Гребенюк, О. О. [2], який досліджує стрес з психологічної перспективи.

Автономія та самовизначення також є ключовими аспектами психологічного благополуччя, підкреслюючи здатність індивіда робити власний вибір та керувати своїм життям згідно з внутрішніми цінностями та переконаннями [24]. Це включає відчуття контролю над власними рішеннями та діями, а також можливість самостійно формувати своє життя без надмірного впливу ззовні.

Здатність до адаптації та ефективного вирішення проблем вважається ще однією важливою складовою психологічного благополуччя. Вона дозволяє індивіду ефективно справлятися з життєвими викликами, забезпечуючи здатність до особистісного зростання та розвитку навіть у складних обставинах [49]. Важливість цього аспекту полягає у формуванні впевненості в собі та розумінні, що перешкоди можуть бути не лише подолані, але й перетворені на джерело особистісного зростання.

У сукупності, ці аспекти формують загальне уявлення про психологічне благополуччя, яке перевищує просту відсутність психічних розладів або негативних станів, наголошуючи на багатогранність та глибину добробуту індивіда. Розуміння та підтримка психологічного благополуччя в сучасному суспільстві вимагає комплексного підходу, який враховує всі вищезазначені компоненти, задля формування стійкого та глибокого відчуття задоволеності життям та особистісного зростання [15].

Історичний шлях розвитку концепції психологічного благополуччя є складним та багатогранним, відображаючи зміни у поглядах на людське здоров'я та добробут від античності до сучасності [3]. Спочатку, зосередження на фізичному здоров'ї та відсутності хвороби, як основі благополуччя, було основним у давніх цивілізаціях та середньовіччі. Так,

наприклад, у давньогрецькій філософії здоров'я розглядалося не лише як відсутність хвороби, але й як гармонія душі та тіла, що передбачає внутрішнє задоволення та благополуччя.

У 20-му столітті, із заснуванням Всесвітньої організації здоров'я (WHO) в 1948 році, визначення здоров'я було розширено до стану повного фізичного, ментального та соціального благополуччя, а не лише відсутності хвороб чи інвалідності. Це поклало початок розумінню психологічного благополуччя як важливого аспекту загального здоров'я.

Проте, справжній розвиток концепції психологічного благополуччя почався з зародженням позитивної психології в кінці 1990-х – на початку 2000-х років, коли Мартін Селігман та Міхай Чиксентміхайі висунули ідею про необхідність зосередження на позитивних аспектах людського досвіду – на тому, що робить життя вартісним. Вони запропонували вивчати не лише патології та недуги, але й щастя, благополуччя, особистісне зростання та сенс життя [62].

Цей період позначений зростанням інтересу до дослідження психологічного благополуччя як до складової якості життя та індикатора соціального прогресу. Розроблені різноманітні теоретичні моделі та методики оцінки благополуччя, що дозволяють глибше зрозуміти його структуру та фактори, що на нього впливають.

Таким чином, історичний розвиток концепції психологічного благополуччя відображає зсув від традиційного підходу, зосередженого на відсутності хвороби, до більш комплексного розуміння, яке охоплює позитивні аспекти людського досвіду. Важливим кроком у цьому процесі стало визнання, що благополуччя включає не лише фізичне здоров'я, але й психологічне самопочуття, емоційну рівновагу та задоволення життям. Цей розвиток підкреслив важливість інтегративного підходу до оцінки якості життя, що включає оцінку як суб'єктивного, так і об'єктивного благополуччя.

Розширене розуміння психологічного благополуччя стало основою для розвитку численних досліджень, спрямованих на ідентифікацію факторів, що сприяють зростанню позитивних емоцій, розвитку особистості, побудові міцних міжособистісних відносин та відчуттю сенсу життя. У цьому контексті, сучасні дослідження психологічного благополуччя розглядаються як невід'ємна частина ширшого поля психологічних наук, що вивчає умови та процеси, які сприяють досягненню високого рівня якості життя та загального добробуту людини.

Історичний розвиток концепції психологічного благополуччя відкрив нові горизонти для розуміння того, як люди досягають високого рівня самопочуття, та надав основу для розробки ефективних втручань та програм, спрямованих на підвищення благополуччя на індивідуальному та суспільному рівнях. Важливість цих відкриттів не може бути переоцінена, оскільки вони вносять значний вклад у збагачення нашого розуміння щастя, благополуччя та загальної якості життя.

Розглядаючи моделі та підходи до вимірювання психологічного благополуччя, слід зазначити Модель Керол Райфф, яка є однією з найвпливовіших у вивченні психологічного благополуччя. Вона визначає благополуччя через шість вимірів: самоприйняття, позитивні відносини з іншими, автономію, мету в житті, особистісне зростання, та впорядкування навколишнього середовища. Кожен вимір відіграє ключову роль у формуванні загального відчуття благополуччя [58]. Ця модель підкреслює важливість самореалізації та особистісного зростання у процесі досягнення психологічного благополуччя.[59]

Їй передувала не менш важлива робота Еда Дінера, який розробив концепцію суб'єктивного благополуччя, яка оцінюється через задоволеність життям та баланс між позитивними та негативними емоціями. Цей підхід акцентує на індивідуальному вимірі благополуччя, наголошуючи на

суб'єктивну оцінку власного життя особою [25]. Суб'єктивне благополуччя вважається важливим показником загального добробуту індивіда.

Робота Дінера поклала основу у модель суб'єктивного благополуччя, розроблену Рюсом та Кізом, яка додає до вимірювання благополуччя соціальні та психологічні компоненти. Цей підхід розширює концепцію суб'єктивного благополуччя, включаючи не лише індивідуальне сприйняття, але й соціальні аспекти, такі як соціальна інтеграція та внесок у суспільство [39]. Вона підкреслює зв'язок між особистим благополуччям і соціальним добробутом.

Окремо варто розглянути моделі засновані на позитивній психології. Модель PERMA, запропонована Селігманом, акцентує на п'яти ключових елементах: Позитивні емоції, Залученість, Стосунки, Сенс і Досягнення. Цей підхід визначає благополуччя через спектр досвідів та досягнень, що сприяють внутрішньому задоволенню та розвитку особистості. Модель PERMA відображає унікальність підходу позитивної психології до благополуччя, акцентуючи на активному прагненні до щастя та самореалізації через залученість, позитивні взаємини, знаходження сенсу в житті та досягнення особистих цілей [61].

Кожен з цих підходів до вимірювання психологічного благополуччя має свої методологічні інструменти та показники, що дозволяють глибше зрозуміти, як люди сприймають своє життя та що вони вважають важливим для свого добробуту. Наприклад, методика оцінки суб'єктивного благополуччя Дінера може включати опитування та самооцінку для визначення рівня задоволеності життям і балансу емоцій, тоді як інструменти, розроблені на основі моделі Райфф, зосереджуються на більш глибокому аналізі особистісного зростання та самоприйняття.

Розуміння різних підходів до вимірювання психологічного благополуччя має ключове значення для практиків та дослідників, оскільки це дозволяє вибрати найбільш адекватні методики для конкретних

досліджень або інтервенцій. Крім того, комбінація різних підходів може надати більш повне та багатогранне розуміння психологічного благополуччя, враховуючи як внутрішні, так і зовнішні фактори, що впливають на добробут індивіда.

Загалом, дослідження психологічного благополуччя продовжує розвиватися, і нові теоретичні моделі та емпіричні дані постійно збагачують наше розуміння цієї складної та багатогранної концепції. Це, у свою чергу, сприяє розробці ефективніших стратегій та програм для підвищення якості життя на різних рівнях – від індивідуального до глобального.

1.2 Психологічне благополуччя в контексті виробничих відносин

Психологічне благополуччя на роботі є критичним аспектом організаційної ефективності та індивідуального задоволення життям. Різноманітні фактори впливають на це благополуччя, утворюючи складну систему взаємозв'язків між робочим середовищем, особистісними характеристиками співробітників Карамушка Шевченко [5] та організаційною культурою. Організаційний стрес, як зазначає Карамушка, Л. М. [4], може бути посилений соціальною напруженістю, що вимагає розробки ефективних стратегій для його управління.

Робоче навантаження та ступінь контролю, який співробітники мають над своєю роботою, значно впливають на їхнє психологічне благополуччя. Дослідження показують, що надмірне робоче навантаження та недостатній контроль асоціюються з високим рівнем стресу, зниженням продуктивності та незадоволеністю роботою [37]. Навпаки, адекватне навантаження та можливість впливати на власний робочий процес сприяють зростанню мотивації та задоволеності.

Міжособистісні відносини на роботі, включаючи відносини з колегами та керівництвом, мають вирішальне значення для психологічного благополуччя. Підтримуюче та дружнє робоче середовище, де цінуються співпраця та взаємодопомога, сприяє зменшенню стресу та підвищенню

задоволеності роботою [16]. Ефективне спілкування та конструктивне вирішення конфліктів вважаються ключовими елементами у формуванні позитивних міжособистісних відносин.

Можливості для професійного розвитку та навчання також відіграють значну роль у формуванні психологічного благополуччя на роботі. Співробітники, які мають доступ до тренінгів, семінарів та можливостей для кар'єрного зростання, частіше відчують задоволення від своєї роботи та мають вищий рівень залученості [56]. Крім того, інвестиції в розвиток навичок та знань співробітників не тільки підвищують їхню продуктивність, але й сприяють почуттю цінності та визнання в організації, що позитивно впливає на їхнє психологічне благополуччя.

Автономія на робочому місці, а також можливість співробітників брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їхньої роботи, є істотними факторами психологічного благополуччя. Індивіди, які відчують, що їхній голос має значення і що вони можуть самостійно керувати своїм робочим процесом, схильні відчувати більше задоволення від роботи та менше стресу [23]. Включення співробітників у процес прийняття рішень також може підвищити їх відчуття відповідальності та зобов'язаності перед компанією.

Баланс між роботою та особистим життям є важливим аспектом, що впливає на психологічне благополуччя співробітників. Організації, що пропонують гнучкі графіки роботи, можливості для віддаленої роботи та підтримують потреби співробітників у важливі для них життєві моменти, сприяють підвищенню їх загального задоволення та благополуччя [43]. Визнання та підтримка потреб співробітників у питаннях балансу між роботою та особистим життям можуть зменшити робочий стрес та підвищити лояльність до компанії.

Визнання зусиль та досягнень співробітників є ключовим фактором їхнього психологічного благополуччя. Справедлива винагорода, похвала від керівництва та визнання з боку колег можуть значно підвищити мотивацію,

задоволення роботою та відчуття власної цінності [33]. Важливо, щоб системи винагород в організаціях були справедливими та прозорими, щоб співробітники відчували, що їхні вклади оцінюються адекватно та об'єктивно.

Фізична та емоційна безпека на робочому місці також впливає на психологічне благополуччя співробітників. Забезпечення безпечного робочого середовища, де мінімізуються ризики для здоров'я та безпеки, а також де існує підтримка в разі емоційних проблем, є важливим для забезпечення високого рівня задоволеності роботою [63]. Організації, що активно працюють над створенням безпечного та здорового робочого середовища, демонструють турботу про своїх співробітників, що, у свою чергу, сприяє підвищенню їх лояльності та продуктивності.

Відчуття справедливості в організації, як у розподілі ресурсів, так і в міжособистісних відносинах, відіграє важливу роль у психологічному благополуччі співробітників. Справедливе ставлення з боку керівництва, прозорість у прийнятті рішень та рівні можливості для всіх сприяють позитивному організаційному клімату та зниженню конфліктів на робочому місці [21]. Справедливість та прозорість у процесах визначають високу організаційну культуру, що позитивно впливає на відчуття благополуччя серед співробітників.

Комплексний підхід до забезпечення психологічного благополуччя на роботі, який враховує вищевказані фактори, дозволяє створити продуктивне, здорове та мотивуюче робоче середовище. Визнання та адресна робота з цими аспектами є ключовими для розвитку позитивної організаційної культури, де кожен співробітник може відчувати себе цінним та залученим до загального успіху компанії. Ефективне управління психологічним благополуччям включає не тільки прямі заходи, такі як програми розвитку та навчання, але й створення загальної атмосфери взаємоповаги, довіри та підтримки. Організації, які активно займаються розвитком корпоративної

культури, що відзначається високим рівнем емоційного інтелекту, відкритістю до зворотного зв'язку, інклюзивністю та рівністю, демонструють значно кращі результати у вимірах психологічного благополуччя їх співробітників. Це, у свою чергу, сприяє зниженню флуктуації персоналу, зменшенню відсотка професійного вигорання та підвищенню загальної продуктивності [52].

Дослідження "Mental Health and Stress in the Workplace" глибоко аналізує вплив робочого середовища на психічне здоров'я та рівні стресу співробітників, підкреслюючи важливість як фізичних, так і психосоціальних аспектів робочого місця. Особлива увага приділяється ергономіці робочих місць та рівню шуму, які мають безпосередній вплив на фізичне благополуччя співробітників. Ергономічно неправильно організоване робоче місце може призводити до хронічних болей у спині та шиї, зорової втоми, що, у свою чергу, сприяє зростанню рівня стресу. Зниження шумового фону на робочому місці допомагає знизити рівень стресу та підвищити концентрацію. Психосоціальні аспекти, такі як стиль керівництва та корпоративна культура, також грають значущу роль у формуванні психологічного благополуччя. Авторитетний стиль керівництва, який характеризується високими вимогами та низькою підтримкою, може спричинити підвищення рівня стресу та тривожності серед співробітників. Натомість, трансформаційний стиль керівництва, який включає високий рівень емоційної підтримки та заохочення до професійного розвитку, може значно підвищити рівень задоволеності роботою та загальне психологічне благополуччя. Крім того, прозорість та справедливість внутрішніх політик сприяють створенню психологічної безпеки серед співробітників. Забезпечення чітких та зрозумілих процедур оцінки продуктивності, а також справедливе винагородження за роботу створюють позитивний психологічний клімат, що знижує рівень стресу та підвищує загальне задоволення роботою [18].

З іншого боку, у звіті "Five Essentials for Workplace Mental Health & Well-Being" визначають п'ять основних компонентів, які є критично важливими для підтримки психічного здоров'я на робочому місці. Кожен з цих елементів — захист від шкоди, гармонія роботи та життя, значущість на роботі, з'єднання і спільнота, та можливості для росту — розглядається як фундаментальний для створення оптимальних умов для співробітників. Автори зазначають, що інтеграція цих принципів в організаційну структуру та культуру може сприяти не тільки зниженню рівня стресу серед співробітників, але й підвищенню їх мотивації та загального задоволення роботою. Значна увага приділяється потребі в проведенні регулярних тренінгів та семінарів для співробітників, що мають на меті розвиток умінь керування стресом та покращення комунікаційних навичок [69].

Залучення співробітників до процесів прийняття рішень, визнання їхніх досягнень, а також надання їм ресурсів для професійного та особистісного зростання можуть значно покращити їхнє відчуття благополуччя та залученості до роботи. Реалізація програм здоров'я та благополуччя, таких як фітнес-зали, заняття з медитації або стрес-менеджменту, також може мати позитивний вплив на емоційний стан співробітників та їх здатність ефективно справлятися з робочим навантаженням (Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C., 2006, с. 305-334). Важливо, щоб керівництво організацій розуміло цінність психологічного благополуччя своїх співробітників та активно вкладалося у його розвиток. Це не тільки підвищує задоволеність та продуктивність працівників, але й сприяє створенню позитивного іміджу компанії, що є важливим фактором у сучасному конкурентному бізнес-середовищі.

Організаційне середовище відіграє вирішальну роль у формуванні психологічного благополуччя співробітників. Воно охоплює широкий спектр аспектів, від фізичних умов праці до культури та міжособистісних відносин на робочому місці. Кожен з цих елементів може мати позитивний або

негативний вплив на добробут персоналу, впливаючи на їх мотивацію, задоволення роботою та загальне емоційне становище.

Культура організації

Культура організації, яка підтримує відкритість, довіру та взаємоповагу, сприяє створенню позитивного середовища, де співробітники можуть відчувати себе цінними та залученими. Культура, що заохочує зростання, навчання та розвиток, не тільки підвищує задоволення роботою, але й сприяє особистісному зростанню та покращенню продуктивності [60].

Фізичні умови роботи, включаючи освітлення, ергономіку та доступ до ресурсів, необхідних для виконання роботи, безпосередньо впливають на благополуччя співробітників. Наявність комфортабельного робочого простору не тільки зменшує фізичну напругу, але й сприяє психологічному комфорту [71].

Ефективне спілкування та взаємодія в організації сприяють відчуттю залученості та важливості кожного співробітника. Відкриті лінії комунікації, що дозволяють обмін ідеями та зворотним зв'язком, створюють основу для колективної роботи та співпраці. Взаємоповага та підтримка в команді можуть значно знизити стрес на роботі та підвищити загальне задоволення роботою [27].

Організаційні політики, які сприяють знаходженню балансу між роботою та особистим життям, включаючи гнучкі графіки роботи, можливість віддаленої роботи та достатні відпустки, є критично важливими для забезпечення психологічного благополуччя. Визнання та підтримка особистих потреб співробітників може значно знизити робочий стрес та покращити загальне емоційне самопочуття (Kossek, E. E., & Ozeki, C., 1998, с. 133-149).

Системи визнання та винагород, які справедливо оцінюють зусилля та досягнення співробітників, мають суттєвий вплив на їхнє психологічне

благополуччя. Визнання вкладу співробітників у успіх компанії сприяє підвищенню мотивації, залученості та лояльності [34].

Програми охорони здоров'я на роботі, що включають заходи зі зниження стресу, промоції здорового способу життя та підтримки психічного здоров'я, відіграють важливу роль у формуванні благополуччя співробітників. Здорове робоче середовище, де кожен співробітник відчуває підтримку у питаннях здоров'я та безпеки, сприяє створенню позитивного та продуктивного робочого місця [46].

У рамках дослідження "Mental Health and Stress in the Workplace", зазначено, що активне залучення організацій до створення здорового робочого середовища через впровадження програм сприяння здоров'ю може суттєво знижувати рівні стресу серед співробітників. Зокрема, політики, які включають регулярні фізичні вправи під час робочого дня та організацію семінарів про здоров'я та благополуччя, сприяють зниженню втоми та підвищенню загальної продуктивності працівників [18].

Додатково, згідно зі звітом "Five Essentials for Workplace Mental Health & Well-Being", практика гармонії між роботою та особистим життям виступає як важливий елемент підтримки психічного здоров'я на робочому місці. Організації, що впроваджують гнучкі графіки та забезпечують можливості дистанційної роботи, сприяють кращому балансу між професійними та особистими потребами співробітників, що знижує рівень стресу і збільшує їх загальне задоволення роботою. Такі ініціативи не тільки підвищують продуктивність, але й сприяють формуванню позитивного робочого середовища, яке враховує інтереси та потреби кожного співробітника [69].

Ці дослідження підкреслюють значення організаційної культури, яка спрямована на створення умов для психологічного благополуччя працівників, і демонструють важливість інтеграції здоров'я і благополуччя в загальну структуру корпоративних політик.

Вплив стилю керівництва на психологічне благополуччя співробітників

Стиль керівництва має безпосередній вплив на психологічне благополуччя співробітників. Лідери, які застосовують підтримуючий, мотивуючий та включаючий стиль керівництва, зазвичай спостерігають вищий рівень задоволення та залученості серед своїх підлеглих.

Трансформаційне керівництво

Трансформаційні лідери, які надихають та мотивують своїх співробітників, сприяючи їх особистісному та професійному зростанню, мають значний позитивний вплив на психологічне благополуччя (Bass, B. M., & Riggio, R. E., 2006, с. 43-57). Ці лідери створюють відчуття місії, підтримують інновації та вчать своїх співробітників бачити власний внесок у більш широкі цілі організації.

Службове керівництво

Службові лідери, які ставлять потреби своїх співробітників на перше місце, демонструючи емпатію та підтримку, також сприяють підвищенню психологічного благополуччя (Greenleaf, R. K., 1977). Вони створюють культуру довіри, відкритості та взаємоповаги, де співробітники відчувають себе цінними та підтримуваними.

Автентичне керівництво

Автентичні лідери, які діють згідно з власними цінностями та переконаннями, тим самим зміцнюючи довіру та відносини зі своїми підлеглими, мають позитивний вплив на їх благополуччя [72]. Автентичне керівництво сприяє створенню середовища, в якому співробітники відчувають емоційну безпеку, можуть вільно висловлювати свої думки та ідеї, що, у свою чергу, підвищує їхнє задоволення роботою та емоційне благополуччя.

Демократичне керівництво

Демократичні лідери, які заохочують участь співробітників у прийнятті рішень та розподілі відповідальності, сприяють почуттю власної значущості та впливу на процеси в організації [47]. Такий підхід не тільки зміцнює відданість та мотивацію серед співробітників, але й позитивно впливає на їхнє психологічне благополуччя, надаючи їм відчуття контролю над власним робочим життям.

Вплив стилю керівництва на стрес та благополуччя

Стилі керівництва, що характеризуються високим рівнем контролю та низьким рівнем підтримки, можуть збільшувати рівень стресу серед співробітників та негативно впливати на їхнє психологічне благополуччя [37]. Навпаки, стилі керівництва, що забезпечують підтримку, визнання та автономію, допомагають знижувати робочий стрес та підвищувати загальне задоволення роботою.

Важливо, щоб керівники були обізнаними про вплив свого стилю керівництва на благополуччя співробітників та активно працювали над розвитком навичок ефективного лідерства, що сприяє створенню позитивного робочого середовища. Організації можуть сприяти цьому процесу через навчання керівників, розвиток програм лідерства та заохочення відкритого діалогу між керівництвом та співробітниками.

Роль організаційного середовища у формуванні психологічного благополуччя не може бути переоцінена. Від фізичного простору робочих місць до корпоративної культури та політик – кожен аспект організаційного життя має потенціал впливати на добробут співробітників. Створення середовища, що сприяє відчуттю благополуччя та задоволеності роботою, вимагає від організацій зусиль на всіх рівнях – від верхівки до базових підрозділів. Важливість інтегративного підходу до управління благополуччям, який враховує як фізичні, так і психологічні аспекти робочого середовища, стає все більш визнаною в сучасній корпоративній практиці [46].

Стиль керівництва має прямий та значний вплив на психологічне благополуччя співробітників. Ефективне лідерство, яке підтримує, мотивує та надихає, може стати ключовим фактором у створенні здорового та продуктивного робочого середовища, де кожен співробітник відчуває себе цінним та залученим до загального успіху організації. Лідери, які розуміють та застосовують принципи трансформаційного, службового, автентичного та демократичного керівництва, здатні створити позитивний вплив на благополуччя своїх підлеглих, сприяючи не тільки їхньому професійному зростанню, але й загальному добробуту. Залучення співробітників у процеси прийняття рішень, забезпечення їх потреб у професійному розвитку, а також створення атмосфери довіри та відкритості є важливими елементами ефективного керівництва. Крім того, увага до індивідуальних потреб та становища кожного співробітника, включаючи підтримку балансу між роботою та особистим життям, є ключовою для забезпечення їхнього психологічного благополуччя.

Врахування цих аспектів та втілення їх у практику керівництва може сприяти формуванню культури благополуччя в організації, де співробітники не тільки добре виконують свої обов'язки, але й відчувають особисте задоволення та щастя від своєї роботи. Така культура сприятиме зниженню рівня стресу, підвищенню задоволеності роботою та, в кінцевому підсумку, позитивно вплине на продуктивність та успіх організації в цілому.

1.3 Психологічне благополуччя офісних і віддалених працівників

Робота в офісі має багато особливостей, що суттєво впливають на психологічне та соціальне благополуччя співробітників. Ці особливості можуть бути розділені на кілька ключових категорій: фізичне середовище, соціальні взаємодії, структура робочого дня, та логістика повсякденних переміщень.

Офісне середовище включає такі аспекти як освітлення, шум, ергономіку робочих місць, і загальну атмосферу. Якість освітлення і

ергономічні умови можуть значно впливати на продуктивність і здоров'я співробітників. Наприклад, недостатнє освітлення може викликати візуальну втому, що підвищує ризик розвитку головного болю та знижує концентрацію уваги. З іншого боку, добре сплановане освітлення та ергономічне робоче місце можуть значно підвищити комфорт і загальне благополуччя на роботі [45].

Робота в офісі забезпечує регулярні соціальні контакти, які є життєво важливими для підтримки психологічного благополуччя. Взаємодія з колегами та спільна робота над проектами сприяють формуванню міцних професійних зв'язків та підтримці взаєморозуміння і довіри в команді. Однак, така взаємодія також може стати джерелом стресу, особливо у випадку міжособистісних конфліктів або нездорових робочих відносин (De Croon, E. M., Sluiter, J. K., & Kuijer, P. P. F. M., 2005, с. 291-305).

Традиційний офісний графік зазвичай містить чітко визначені години роботи, які можуть допомогти співробітникам організувати свій час та краще розділити професійне та особисте життя. Однак, жорстка структура робочого графіка може знижувати гнучкість і викликати додатковий стрес, особливо коли виникає необхідність балансувати між сімейними обов'язками та роботою [36].

Для багатьох співробітників щоденні поїздки до офісу та додому можуть бути джерелом значного стресу. Час, проведений у транспорті, підвищення рівня стресу через затори та незручності громадського транспорту можуть негативно впливати на благополуччя та загальне відчуття задоволеності життям. З іншого боку, роботодавці, які надають гнучкість у виборі робочих годин або можливість працювати частину дня з дому, можуть допомогти знизити цей стрес та підвищити загальне задоволення роботою [67]. Робота віддалено забезпечує унікальні можливості та виклики, які суттєво впливають на психологічне

благополуччя. Вона включає гнучкість, автономію, а також потенційні ризики ізоляції та змішування особистого та професійного життя.

Дослідження "The psychological challenges of remote working" розкриває комплекс психологічних викликів, з якими стикаються віддалені працівники. Одним з ключових аспектів є ізоляція, що може спричинити відчуття відокремленості та зниження мотивації. Відсутність безпосереднього спілкування з колегами обмежує можливості для неформального обміну ідеями та підтримки, що є важливим для психологічного комфорту та творчої співпраці. Однак, це дослідження також вказує на переваги віддаленої роботи, такі як гнучкість у плануванні робочого дня, яка може сприяти кращому балансу між роботою та особистим життям, знижуючи загальний рівень стресу. [28]

На відміну від повністю віддаленої роботи, гібридна модель пропонує "найкраще з обох світів", за даними дослідження "Is Hybrid Work the Best of Both Worlds? Evidence from a Field Experiment". Це дослідження підкреслює, що гібридна робота може зменшити психологічний тиск, пов'язаний з ізоляцією, дозволяючи працівникам вибирати, коли працювати вдома, а коли — в офісі. Така модель сприяє підтриманню соціальних зв'язків та співпраці з колегами, одночасно забезпечуючи особисту автономію і контроль над робочим процесом. Втім, дослідження також вказує на необхідність адаптації керівництва та розробки політик, що підтримують як продуктивність, так і благополуччя працівників в гібридному режимі [19].

Обидва дослідження вказують на критичну роль організаційної підтримки та культури в адаптації до сучасних моделей роботи, які забезпечують психологічне благополуччя працівників. Це особливо актуально у контексті постійної еволюції робочих умов та зростаючого використання технологій, що змінюють традиційні підходи до організації робочого простору та взаємодії в колективі.

Середовище віддаленої роботи часто включає роботу з дому, що дозволяє співробітникам налаштовувати своє робоче місце за власними уподобаннями. Це може включати комфортне освітлення, ергономічні меблі, і мінімум зовнішніх відволікань, що ідеально підходить для зосередженої роботи (Bloom et al., 2015, с. 165-174). Проте, не всі мають доступ до ідеального робочого місця, що може призвести до незручностей та зниження продуктивності.

Робота віддалено може значно зменшити соціальну взаємодію, що важливо для будівництва командного духу та професійних зв'язків. Ізоляція та відсутність безпосереднього спілкування можуть спричинити відчуття самотності та відчуженості [30]. Однак, з іншого боку, віддалена робота може допомогти уникнути стресу, пов'язаного з офісною політикою.

Баланс між професійними завданнями та домашніми обов'язками є важливим аспектом віддаленої роботи. Робота з дому може спричинити додатковий стрес, оскільки співробітники мають одночасно виконувати професійні завдання та справлятися з побутовими потребами [41]. З іншого боку, гнучкість у графіку може дозволити ефективніше планувати день та знаходити час для сім'ї.

Гнучкість графіка є однією з найбільших переваг віддаленої роботи. Співробітники можуть самостійно налаштовувати свій робочий час, що допомагає краще координувати робочі та особисті завдання. Однак, ця гнучкість може також призвести до переробітку та розмивання меж між роботою та відпочинком, що може негативно вплинути на психологічне благополуччя [70].

Робота в офісі включає низку структурних та енвайронментальних аспектів, які мають прямий вплив на психологічне здоров'я співробітників [13]. Від фізичного середовища до соціальної динаміки, від робочих годин до денної логістики—кожен елемент може відігравати ключову роль у формуванні загального добробуту особи.

Фізичне середовище офісу, включаючи якість освітлення, вентиляцію, а також рівень шуму, безпосередньо впливає на працездатність і здоров'я співробітників. Наукові дослідження підтверджують, що неадекватне освітлення може призвести до зниження зорової здатності та підвищення втоми, що, у свою чергу, впливає на продуктивність роботи. Ергономічність робочого місця також є критичним фактором, оскільки некоректне положення тіла під час роботи може призвести до мускульно-скелетних проблем.

Соціальне оточення в офісі, включаючи взаємини з колегами та корпоративну культуру, має значний вплив на психологічне благополуччя. Позитивні взаємодії можуть сприяти почуттю приналежності та колективної ідентичності, які є важливими для психологічної стабільності. Натомість, конфлікти та високий рівень стресу в корпоративному середовищі можуть призвести до професійного вигорання [51].

Регулярність та передбачуваність робочого графіка в офісі можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, стабільний робочий графік допомагає в організації часу та підтримці робочого балансу. З іншого боку, жорстка регламентація може обмежувати особистісну свободу та спричиняти стрес, особливо коли співробітник зіштовхується з необхідністю балансувати між професійними обов'язками та особистим життям [38].

Щоденні поїздки до офісу і назад можуть суттєво вплинути на добробут співробітників. Затори, переповненість громадського транспорту та тривалість поїздок сприяють збільшенню рівня стресу, що негативно позначається на психологічному благополуччі. Альтернативні режими роботи, такі як гнучкий графік або можливість періодичної роботи з дому, можуть допомогти знизити цей негативний вплив і підвищити загальне задоволення роботою [68].

В цілому, офісна робота має свої переваги та виклики для психологічного благополуччя. Організації, що визнають ці особливості і активно працюють над їх оптимізацією, можуть підвищити задоволення співробітників, знизити рівень стресу та сприяти загальному благополуччю.

Віддалена робота, яка здійснюється із дому або інших альтернативних локацій, стає все більш популярною, надаючи співробітникам значну гнучкість і змінюючи традиційні підходи до робочого процесу. Цей формат роботи має як свої переваги, так і потенційні ризики для психологічного благополуччя.

Робота з дому може значно зменшити стрес, пов'язаний із щоденними поїздками до офісу, і дозволяє співробітникам створити комфортне робоче місце, яке відповідає їхнім особистим уподобанням [43]. Така індивідуалізація може підвищити продуктивність і загальне задоволення роботою. Водночас, відсутність чіткої роздільної лінії між домашнім та робочим життям може викликати проблеми з розмежуванням особистого часу і роботи, що може призвести до переробітку та стресу [30].

Однією з важливих проблем віддаленої роботи є потенційна соціальна ізоляція. Співробітники, які працюють вдома, можуть відчувати меншу залученість у корпоративне життя та мати менше соціальних контактів з колегами, що може знижувати почуття командної приналежності і підвищувати відчуття ізоляції [50]. Це може негативно впливати на психологічне благополуччя і сприяти розвитку відчуття самотності.

Гнучкість графіку, яку надає віддалена робота, часто вважається перевагою, оскільки дозволяє краще балансувати роботу і особисте життя. Співробітники можуть самостійно планувати свій день, що дозволяє їм працювати у найбільш продуктивні години та приділяти час особистим справам, коли це необхідно [35]. Однак, без чіткої структури графіка, деякі співробітники можуть відчувати складнощі з самодисципліною, що може призвести до недостатньої продуктивності та збільшеного рівня стресу.

Працюючи з дому, співробітники часто стикаються з необхідністю управляти домашніми обов'язками паралельно з роботою, що може мати як позитивний, так і негативний вплив на сімейні взаємини. З одного боку, більше часу вдома може сприяти кращим відносинам, а з іншого — може викликати конфлікти через розмивання меж між робочим та особистим часом [65].

Оптимізація робочого віддаленого середовища, підтримка соціальних зв'язків та забезпечення ресурсів для ефективної роботи є ключовими факторами, які можуть допомогти покращити психологічне благополуччя співробітників, що працюють віддалено.

Для ефективної адаптації до віддаленої роботи і підвищення психологічного благополуччя працівників, важливо впровадити комплексну стратегію, яка включає кілька взаємопов'язаних компонентів. Організаційні зміни, технологічна підтримка, культурне відновлення та особистісний розвиток мають інтегруватися в єдину систему підтримки співробітників.

Організація робочого простору та часу відіграє ключову роль у формуванні ефективного робочого процесу. Структуроване та гнучке керівництво, що дозволяє співробітникам самостійно планувати свій день, позитивно впливає на їхню здатність керувати стресом та підтримувати високу продуктивність. Дослідження Golden і Eddleston [29] показують, що флексибільність робочих годин сприяє кращому балансу між роботою та особистим життям, зменшуючи вигорання та підвищуючи загальне задоволення життям.

Підтримка соціального зв'язку є важливою, особливо у віддаленому режимі, де фізична ізоляція може призводити до відчуття відчуженості. Впровадження регулярних віртуальних зустрічей, спільних проектних активностей та неформальних сесій може допомогти зберегти та зміцнити командний дух. За даними Kniffin і співавт. [40], систематичні онлайн-

взаємодії підтримують моральний стан команди та сприяють розбудові професійних відносин.

Забезпечення адекватного технічного оснащення та доступу до ІТ-підтримки є критичним для забезпечення безперебійної роботи та зменшення технічних перешкод. Добре обладнане робоче місце вдома, з високошвидкісним інтернетом та необхідним софтом, значно підвищує продуктивність і дозволяє співробітникам залишатися мотивованими [32].

Психологічні аспекти також важливі для забезпечення стабільного робочого процесу. Стратегії управління стресом, такі як медитація або тайм-менеджмент, можуть бути включені у повсякденний ритуал співробітників, сприяючи зниженню напруження та підвищенню концентрації. Регулярні тренінги та вебінари на тему управління стресом, за даними Richardson і Rothstein [57], допомагають розвивати навички, необхідні для здорового робочого середовища.

Водночас, інвестиції в освіту та професійний розвиток співробітників залишаються пріоритетом. Забезпечення доступу до ресурсів для навчання та самовдосконалення підтримує їхню залученість і сприяє кар'єрному росту. За результатами дослідження Noe, Clarke & Klein [56], систематичне професійне навчання покращує загальну продуктивність та задоволеність роботою. Комплексний підхід, який охоплює ці стратегії, створює стійку основу для довготривалого психологічного благополуччя та ефективності співробітників у віддаленому режимі роботи.

Згідно з дослідженням "Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism", яке провели аналітики у 2020 році, вивчаючи реакції співробітників на повністю віддалену роботу у порівнянні з частково віддаленою роботою, було отримано цінні дані про психологічний та фізичний стан працівників у різних робочих умовах. [64].

Результати показали, що віддалена робота може знижувати психологічний та фізичний стрес. Співробітники, які перейшли на віддалену роботу, відзначали значне зниження рівня стресу через відсутність необхідності щоденного довготривалого пересування до офісу та можливість краще управляти робочим часом. Віддалена робота надала їм більше контролю над робочим процесом та зменшила кількість робочих перешкод, що сприяло покращенню загального психічного здоров'я.

Проте, дослідження також виявило, що повністю віддалена робота може спричинити зростання презентеїзму – явища, коли працівники продовжують працювати під час хвороби або коли вони не в змозі продуктивно працювати. Це пов'язано з тим, що співробітники можуть відчувати, що від них очікують постійної доступності та продуктивності, незалежно від їхнього здоров'я або особистих обставин. Такий тиск може призвести до зниження якості роботи та погіршення загального благополуччя.

Автори підкреслюють, що для ефективної віддаленої роботи критично важлива підтримка з боку роботодавців. Надання технічних засобів, які полегшують дистанційну роботу, а також впровадження чітких корпоративних політик, які визначають очікування і обмежують робочий час, може допомогти зменшити стрес і збільшити загальну продуктивність.

Дослідження підтверджує, що підходи до організації віддаленої роботи повинні бути гнучкими та враховувати індивідуальні потреби працівників. Залучення співробітників до планування робочих процесів, розуміння їхніх потреб і викликів, а також створення механізмів їх підтримки можуть істотно покращити як їхнє психологічне благополуччя, так і загальні результати роботи організації.

Згідно з дослідженням "The impact of remote and hybrid working on workers and organisations", проведеним аналітичною групою, яка вивчала різні аспекти робочих процесів у корпоративних структурах, можна зробити

кілька ключових висновків щодо впливу гібридних та віддалених форм роботи на організації та їхніх працівників. Виявлено, що гібридні моделі роботи можуть сприяти підвищенню продуктивності співробітників за рахунок більшої гнучкості у виборі робочого місця та часу. Це дозволяє працівникам краще узгоджувати професійні завдання з особистим життям, що зменшує втому і збільшує задоволеність роботою. Однак, результати можуть відрізнятись залежно від індивідуальних умов роботи та особистих характеристик працівників. Також, аналіз показав, що віддалена робота може негативно впливати на комунікацію між колегами, знижуючи можливості для неформального спілкування та обміну ідеями, які є критично важливими для інновацій та творчості. Гібридні моделі, які комбінують віддалену та офісну роботу, намагаються збалансувати ці втрати, надаючи працівникам можливість зустрітись особисто з колегами певну кількість днів на тиждень [55].

Дослідження також звертає увагу на те, що гібридні та віддалені моделі роботи вимагають від організацій переосмислення та адаптації своїх корпоративних культур. Важливо розробити нові підходи до лідерства та мотивації, які відповідали б новим реаліям робочого процесу, забезпечуючи при цьому високий рівень залученості та задоволення співробітників.

Ще одним значущим висновком є те, що гібридні моделі роботи можуть сприяти зменшенню стресу та психологічного вигорання. Надання співробітникам можливості самостійно визначати режим роботи може знизити рівень стресу та підвищити їхнє загальне благополуччя. Проте, ізоляція, яка часто супроводжує повністю віддалену роботу, може мати протилежний ефект, що вимагає від організацій ретельного планування політик забезпечення благополуччя своїх працівників.

За результатами дослідження, можна зробити висновок, що гібридна робота володіє потенціалом оптимізувати як продуктивність, так і

благополуччя співробітників, однак вимагає від організацій вдосконалення внутрішніх процесів управління та адаптації до зміненого світу роботи.

1.4. Аналіз сучасних досліджень психологічного благополуччя в Україні

Огляд літератури з детермінантами психологічного здоров'я в організаціях

У контексті вивчення психологічного здоров'я працівників організацій, особливе значення набувають детермінанти, які впливають на благополуччя в умовах соціальної напруженості. Дослідження Терещенко [12] наголошує на важливості аналізу внутрішніх і зовнішніх чинників, що формують психологічне середовище в робочих колективах. Це включає оцінку корпоративної культури, міжособистісних взаємин та управлінських практик, які можуть як сприяти здоров'ю, так і викликати стрес серед співробітників. Водночас, дослідження Работя [10] висвітлює, що психологічне здоров'я має бути розглянуте як системне поняття, де здоров'я кожного працівника впливає на загальну продуктивність та атмосферу в колективі. Такий підхід вимагає комплексного вивчення і врахування різноманітних аспектів робочого середовища, включаючи емоційне навантаження та доступність ресурсів для підтримки психічного здоров'я. Крім того, дослідження Павлик [9] підкреслює необхідність визначення чітких критеріїв та структури психологічного здоров'я, що дозволяє ефективніше оцінювати його рівень в організаціях та розробляти цілеспрямовані програми для покращення благополуччя співробітників. Особлива увага в умовах соціальної напруженості, такої як вплив війни, відводиться заходам підтримки психічного здоров'я персоналу (Нові виклики перед роботодавцями, n.d.), де зазначається про критичну потребу в забезпеченні доступу до психологічної підтримки та адаптації управлінських практик з огляду на надзвичайні обставини. [1]

Вплив війни та соціальних чинників на психологічне здоров'я персоналу

В умовах сучасних соціальних викликів, зокрема впливу воєнних конфліктів, значне місце в наукових дослідженнях займає аналіз стану психологічного здоров'я персоналу. Відповідно до статті про нові виклики перед роботодавцями в контексті війни [8], військові дії значно ускладнюють емоційний стан працівників, що вимагає від організацій активного втручання та адаптації управлінських практик. Карамушка і Шевченко [5] в своєму дослідженні особливостей психічного здоров'я керівників та педагогічних працівників у воєнний час, підкреслюють, що стресові стани, пов'язані з війною, мають прямий вплив на професійну ефективність та загальне благополуччя працівників. Автори зазначають, що організації повинні розробляти спеціальні програми психологічної підтримки та тренінги для мінімізації негативного впливу стресових подій на працівників. Згідно з Костюк і Костюк [7], розуміння психічного та психологічного здоров'я в контексті війни вимагає комплексного підходу, який включає ідентифікацію потреб працівників, оцінку їхнього емоційного стану та розробку адекватних методів психологічної допомоги. Автори вказують на важливість включення психоедукаційних компонентів у корпоративні програми для підвищення рівня освіченості працівників щодо методів самопомоги та взаємодопомоги.

Теоретичні основи структури та критеріїв психологічного здоров'я

Розуміння психологічного здоров'я в організаційному контексті вимагає глибокого теоретичного підходу до визначення його структури та критеріїв. Работа [10] підкреслює, що здоров'я має розглядатися як системне поняття, яке об'єднує емоційний, психологічний та соціальний благополуччя особистості. Вона зазначає, що це комплексна категорія, яка включає в себе не тільки відсутність психічних розладів, але й наявність позитивних характеристик, таких як спроможність до адаптації, саморегуляція та

соціальна інтегрованість. Далі, Павлик [9] розширює цю концепцію, деталізуючи структуру психологічного здоров'я, виділяючи ключові компоненти, як-от самооцінка, стресостійкість, емоційна стабільність, та їх взаємозв'язки з загальним благополуччям особистості. Вона стверджує, що адекватна оцінка цих аспектів може допомогти організаціям у розробці ефективних програм психологічної підтримки та в адаптації управлінських практик для зміцнення психологічного здоров'я. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя, які описані Каргіною [6], також важливі для забезпечення комплексного розуміння цієї теми. Вона вказує на необхідність врахування різних методик оцінювання та стратегій втручання, які можуть сприяти підвищенню рівня психологічного благополуччя особистостей у колективі.

Вплив гібридної форми роботи на психологічне здоров'я в Україні та стратегії адаптації до гібридного режиму роботи

Гібридна модель роботи, яка поєднує елементи віддаленої та офісної роботи, стала значно поширенішою в Україні після початку COVID-19 пандемії. Такі зміни несуть в собі як потенційні переваги, так і ризики для психологічного здоров'я працівників. Емпіричні дослідження в Україні, такі як дослідження Карамушки і Шевченка (2022), показують, що керівники та освітяни, що працюють у гібридному режимі, відчують збільшення рівнів стресу в умовах війни. Ці дослідження рекомендують розробку цілеспрямованих програм для підтримки психологічного здоров'я та адаптації до змінених умов роботи.

Ефективна адаптація вимагає від організацій розробки стратегій, які підтримують позитивну організаційну культуру та забезпечують ефективну комунікацію між всіма членами команди, незалежно від їхнього фізичного місцезнаходження. За даними Карамушки і Шевченка (2022), важливо створити умови, за яких співробітники відчуватимуть себе частиною команди та залученими до спільної діяльності, незважаючи на їхнє

розташування. Організації мають забезпечити адекватну психологічну підтримку своїм працівникам. За словами Карамушки і Шевченка (2022), це може включати в себе регулярні зустрічі з психологами, тренінги зі стресменеджменту та програми з підвищення стійкості [11].

Розробка тренінгів та програм для зміцнення психологічного здоров'я

У сучасному організаційному контексті, особливо в умовах зростаючої соціальної напруженості та впливу війни, критично важливим є розробка та впровадження тренінгів та програм, спрямованих на зміцнення психологічного здоров'я персоналу. Ці ініціативи мають забезпечити співробітникам засоби для ефективного управління стресом, підвищення стресостійкості та розвитку емоційного благополуччя.

На основі досліджень, таких як робота Хрепливця (2017), яка акцентує на необхідності визначення поняття та змісту психологічного благополуччя, розробка тренінгових програм повинна включати методики, що сприяють розумінню та покращенню самооцінки, комунікаційних навичок та емоційного інтелекту. З огляду на дослідження Карамушки та Шевченка (2022), що вивчають психічне здоров'я керівників та освітян у воєнний час, тренінги мають включати спеціалізовані модулі, спрямовані на управління конфліктами та надання психологічної першої допомоги. Це забезпечить співробітникам знання та навички для адаптації до змінних умов та підтримки колег у кризових ситуаціях. За Каргіною (2015), важливою складовою тренінгів є розвиток міжособистісних взаємодій та зміцнення командної роботи. Програми мають надавати практичні інструменти для покращення взаєморозуміння в команді та ефективної взаємодії, що є ключовим для підтримки загального психологічного здоров'я в колективі.

Висновки до розділу 1

У розділі було розкрито основні теоретичні концепції психологічного благополуччя, що включають емоційний, когнітивний, та соціальний аспекти. Було визначено, що психологічне благополуччя не лише означає відсутність негативних станів, але й присутність позитивного емоційного стану, особистісного зростання, автономії та якісних соціальних зв'язків.

Особливу увагу було приділено впливу робочого середовища на психологічне благополуччя працівників. Було проаналізовано, як різні аспекти організаційної культури, стиль керівництва, фізичні умови праці та міжособистісні відносини на роботі впливають на загальне психологічне благополуччя. Обговорено різні стилі керівництва, та їх вплив на психологічне благополуччя співробітників. Зазначено, що підтримуючі та мотивуючі стилі керівництва забезпечують вищий рівень задоволеності та залученості серед працівників.

Детально були проаналізовані фактори, які формують робоче середовище, включно з фізичними умовами та організаційними політиками, що сприяють гармонії між роботою та особистим життям, та їх вплив на психічне здоров'я та стрес у співробітників. Також аналіз робіт сучасних дослідників показав, що значний вплив на психологічне благополуччя віддалених та гібридних працівників має формат робочої комунікації та загальна залученість працівників у комунікацію, не тільки в робочих задачах а й поза ними.

На основі проведеного теоретичного дослідження було сформовано базис для проведення подальшого емпіричного дослідження для визначення відмінностей у психологічному благополуччі працівників різних форм роботи.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДМІННОСТЕЙ У ПСИХОЛОГІЧНОМУ БЛАГОПОЛУЧЧІ ОФІСНИХ ТА ВІДДАЛЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Організаційні засади та основні етапи дослідження

Це дослідження направлено на аналіз того як різні робочі умови впливають на загальне психологічне благополуччя, втомлюваність, стрес, та задоволеність роботою серед співробітників. Основною метою цього розділу є оцінка впливу режиму роботи на психологічне благополуччя, використовуючи методики: FAS, Workplace Stress Scale, Hayman Work Life [31], PSS-10, JSS. Вивчається, як фізичне та соціальне робоче середовище впливає на втомлюваність, стрес, задоволеність роботою загалом та як це корелює з різними форматами роботи.

Для збору даних використовувались стандартизовані опитувальники, які дозволяють оцінити різні аспекти психологічного стану співробітників. Детально описані методи збору даних, використані інструменти, а також процедури обробки отриманих даних. Представлено детальний план аналізу зібраних даних, включаючи статистичні методи, які будуть використані для оцінки взаємозв'язків між режимами роботи та психологічним благополуччям співробітників.

Нами було зібрано опитувальник, який складений з шести блоків [Додаток А]:

1. Біографічний
2. Методика Оцінки Втоми FAS
3. Методика Оцінки Балансу Між Роботою та Особистим Життям (Hayman Work-Life Balance)
4. Шкала Сприйнятого Стресу (Perceived Stress Scale - PSS-10)
5. Шкала Стресу на Робочому Місці (Cooper Workplace Stress Scale)
6. Шкала Задоволеності Роботою (Job Satisfaction Survey - JSS)

Окремо було проведено дослідження за допомогою 18-Item Psychological Wellbeing Scales.

Розглянемо методики, що були використані для збору даних про психологічне благополуччя співробітників у різних умовах роботи. Ці методики дозволяють нам не тільки кількісно оцінити стан учасників дослідження, але й забезпечити об'єктивність і порівнянність результатів, що є ключовими для наукової точності та валідності висновків.

Оскільки мета дослідження полягає в аналізі впливу офісної, віддаленої та гібридної форм роботи на психологічне благополуччя, важливо обрати такі методики, які дозволять вимірювати різні аспекти психічного здоров'я, включаючи втому, стрес, мотивацію, задоволеність умовами праці, та загальне емоційне сприйняття працівників.

Ці методики були обрані через їхню наукову обґрунтованість та використання в попередніх дослідженнях, що забезпечує нас необхідними ресурсами для аналізу та порівняння даних в залежності від різних форм роботи. Кожна методика забезпечує певний аспект аналізу, що дозволяє нам скласти всебічну картину психологічного благополуччя працівників у сучасному робочому середовищі. Такий підхід дозволяє не тільки виявити існуючі проблеми, але й розробити рекомендації для поліпшення умов праці, що може включати зміни в організаційній культурі, управлінських практиках та робочому середовищі.

Методика Оцінки Втоми (Fatigue Assessment Scale - FAS)

Методика Оцінки Втоми (FAS) була розроблена командою науковців під керівництвом Marjolein Drent з Інституту дослідження інтерстиційних захворювань легенів в Нідерландах. Цей інструмент призначений для оцінки ступеня втоми, який часто асоціюється з саркоїдозом, але також застосовується і для оцінки втоми в контексті інших захворювань.

Основи та застосування FAS

FAS досліджує різні аспекти втоми, включаючи фізичні та когнітивні складові, а також вплив втоми на повсякденну активність і енергійність людини. Він включає 10 пунктів, кожен з яких вимірюється за п'ятибальною шкалою від "ніколи" до "завжди", що дозволяє оцінити, наскільки часто респонденти відчувають втому. Важливість цього інструменту полягає в його здатності допомогти в ідентифікації та кількісному оцінюванні рівня втоми, що може бути критично важливим для правильного управління станами, що впливають на якість життя пацієнтів.

Наукова основа та використання в дослідженнях

Дослідження, проведене Drent та її колегами, підтверджують надійність і валідність FAS в контексті саркоїдозу та інших медичних станів. В статті, опублікованій у "European Respiratory Journal" в 2012 році, вони детально описали, як FAS може бути використаний для оцінки втоми, що асоційована з хронічними захворюваннями. Важливою особливістю FAS є його спроможність визначати мінімальні клінічно значущі різниці в рівнях втоми, що робить його ідеальним інструментом для моніторингу втручань та лікування в медичній практиці.

Чому ми обрали FAS для нашого дослідження

У контексті нашого дослідження, FAS був обраний через його здатність точно оцінювати рівень втоми в різних групах пацієнтів, включаючи тих, хто страждає від хронічних захворювань. Використання цієї методики дозволяє нам об'єктивно оцінити ефективність втручань, спрямованих на зменшення втоми, та їх вплив на якість життя учасників дослідження.

Правильна обробка результатів, зібраних за допомогою FAS

Для аналізу даних, зібраних за допомогою FAS, використовується статистичний аналіз, який може включати описивну статистику, t-тести, ANOVA або регресійний аналіз для порівняння середніх балів між групами. Це допомагає визначити значущість змін у втомі у відповідь на лікувальні

втручання або вплив різних зовнішніх факторів. Застосування правильних статистичних методів забезпечує точність та надійність результатів, що є критично важливим для наукової достовірності нашого дослідження.

Методика Оцінки Балансу Між Роботою та Особистим Життям (Hayman Work-Life Balance)

Методика оцінки балансу між роботою та особистим життям, розроблена Ребеккою Гейман, відома своїм внеском у дослідження управління робочим навантаженням та його впливом на особистісний розвиток індивіда. Цей інструмент дозволяє оцінити, наскільки добре люди поєднують своє професійне та особисте життя, що є ключовим фактором в забезпеченні психологічного благополуччя і загальної життєздатності.

Концепція і використання методики

Основна мета методики Хауман полягає у визначенні рівня стресу та задоволеності життям, які виникають через потенційні конфлікти між робочими обов'язками та особистими потребами. Методика включає ряд питань, які оцінюють, наскільки робота впливає на особисте життя, викликаючи негативні наслідки, такі як ігнорування особистих потреб або пропуск важливих особистих подій. Відповіді, які варіюються від "ніколи" до "завжди", дозволяють кількісно виміряти вплив робочих обов'язків на особисте життя.

Наукове підґрунтя та застосування

Дослідження, проведене Ребеккою Гейман і її колегами, демонструють, як неврегульований робочий стрес може негативно впливати на особистісний розвиток та соціальні взаємодії людей. Використання цієї методики у наукових дослідженнях і корпоративних оцінках допомагає організаціям розробляти кращі стратегії для забезпечення балансу між роботою та особистим життям співробітників, що, в свою чергу, може підвищити їх загальну продуктивність і задоволеність роботою.

Чому ця методика використовується у даному дослідженні

Обравши методикау Науман для нашого дослідження, ми прагнемо глибше зрозуміти, як взаємодія між робочими обов'язками та особистими потребами впливає на психологічне благополуччя співробітників у різних формах зайнятості. Вона дозволяє нам оцінити, наскільки ефективно особи можуть підтримувати баланс, що є важливим для розробки організаційних політик та практик.

Обробка і аналіз даних

Для обробки результатів, отриманих з методики Науман, використовується статистичний аналіз даних, який може включати кореляційний аналіз, регресійний аналіз, а також методи мультиваріативної статистики для оцінки взаємозв'язків між робочими умовами і особистісним благополуччям. Ці методи дозволяють нам ідентифікувати ключові фактори, що впливають на баланс між роботою та особистим життям, та розробляти рекомендації для їх оптимізації в корпоративному середовищі.

Шкала Сприйнятого Стресу (Perceived Stress Scale - PSS-10)

Шкала Сприйнятого Стресу (PSS-10), розроблена Шелдоном Коеном і співавторами у 1983 році [20], є однією з найбільш використовуваних психологічних інструментів для оцінки загального рівня сприйнятого стресу. PSS-10 фокусується на вимірюванні ступеня, до якого ситуації в житті сприймаються як стресові. Ця методика є коротшою версією оригінальної шкали PSS, яка включала 14 пунктів.

Концепція та застосування методики

PSS-10 містить 10 питань, які допомагають оцінити, наскільки люди вважають своє життя непередбачуваним, неконтрольованим і перевантаженим протягом останнього місяця. Відповіді оцінюються за п'ятибальною шкалою від "ніколи" до "дуже часто", що дозволяє оцінити рівень стресу. Вищі бали вказують на вищий рівень сприйнятого стресу.

Наукова основа та застосування

З моменту свого створення PSS-10 була використана у безлічі наукових досліджень та клінічних випробувань по всьому світу для оцінки стресу у різних групах населення. Зокрема, шкала застосовується для дослідження зв'язку між стресом та фізичним здоров'ям, психічними розладами, рівнем продуктивності та іншими соціально-економічними показниками. Її надійність та валідність були підтверджені через численні дослідження, що робить PSS-10 надзвичайно корисною для оцінки впливу стресу на здоров'я людини.

Чому ця методика використовується у даному дослідженні

Ми обрали PSS-10 для нашого дослідження через її здатність швидко та ефективно вимірювати стрес, а також через її широке застосування в наукових дослідженнях. Використання цієї шкали дозволяє нам порівняти рівень сприйнятого стресу серед співробітників з різними формами роботи, визначити які аспекти робочого середовища сприяють збільшенню стресу, а також розробити рекомендації для покращення умов праці.

Обробка і аналіз даних

Для аналізу результатів, зібраних за допомогою PSS-10, використовуються статистичні методи, які можуть включати описову статистику, кореляційний аналіз та множинну регресію. Ці методи допомагають визначити основні джерела стресу та їх вплив на працездатність співробітників, а також ефективність можливих втручань. Використання PSS-10 у рамках нашого дослідження допоможе забезпечити об'єктивність і наукову точність у вимірюванні стресу, що є важливим для вивчення його впливу на психологічне благополуччя в робочому середовищі.

Шкала Стресу на Робочому Місці (Cooper Workplace Stress Scale)

Шкала стресу на робочому місці, розроблена в співпраці з The Marlin Company та American Institute of Stress, є важливим інструментом для оцінки рівня стресу, який співробітники відчувають у своїх робочих умовах. Цей метод вимірювання дозволяє аналізувати, наскільки часто працівники

стикаються з неприємними або навіть небезпечними умовами, перевантаженням завдань, складнощами у комунікації з керівництвом, а також як це впливає на їхнє особисте та сімейне життя [22].

Концепція та застосування методики

Методика включає ряд запитань, які оцінюють вплив робочих умов на фізичне та емоційне здоров'я співробітників. Відповіді, які коливаються від "ніколи" до "дуже часто", дають можливість кількісно оцінити рівень стресу, який співробітники відчують у зв'язку зі своєю роботою. Це допомагає ідентифікувати основні джерела стресу та можливі шляхи їх мінімізації або усунення.

Наукова основа та застосування

Шкала стресу на робочому місці використовується у широкому спектрі досліджень, пов'язаних із здоров'ям на робочому місці та організаційною психологією. Вона дозволяє роботодавцям і науковцям краще зрозуміти, як робочий стрес впливає на продуктивність та загальне благополуччя співробітників. Знання, отримані з використання цієї шкали, можуть бути використані для розробки більш ефективних стратегій управління робочим середовищем та поліпшення організаційної культури.

Чому ця методика використовується у даному дослідженні

Використання Шкали стресу на робочому місці в нашому дослідженні дозволяє нам систематично оцінити, як різні аспекти роботи впливають на співробітників різних відділів і на різних позиціях. Ми можемо визначити, які фактори найбільше сприяють стресу, та розробити цільові заходи для їх оптимізації. Це допомагає забезпечити, що робоче середовище сприяє як високій продуктивності, так і загальному благополуччю працівників.

Обробка і аналіз даних

Для аналізу даних, зібраних з використанням Шкали стресу на робочому місці, використовуються різні статистичні методики, такі як дескриптивна статистика, тестування гіпотез, а також багатовимірний аналіз.

Ці методи дозволяють не тільки оцінити загальний рівень стресу серед співробітників, але й виявити основні причини його виникнення, а також оцінити ефективність різних втручань, спрямованих на зниження стресу.

Шкала Задоволеності Роботою (Job Satisfaction Survey - JSS)

Шкала Задоволеності Роботою (JSS) була розроблена Полом Спектором у 1985 році і є визнаним інструментом для оцінювання задоволеності роботою серед працівників у різних сферах. Цей інструмент дозволяє виміряти різні аспекти задоволеності роботою, включаючи зарплату, можливості кар'єрного зростання, умови праці, нагороди та визнання, якість керівництва та міжособистісні відносини з колегами.

Концепція та застосування методики

JSS складається з кількох підшкал, кожна з яких оцінює специфічні аспекти задоволеності роботою. Респонденти відповідають на питання за шкалою від "ніколи" до "дуже часто", що дозволяє зібрати кількісні дані про їх відчуття та досвід на роботі. Ці дані далі можуть бути використані для аналізу загального рівня задоволеності, виявлення проблемних зон та розробки заходів щодо покращення робочого середовища.

Наукова основа та застосування

Методика JSS була використана у сотнях досліджень у різних країнах та галузях. Її висока валідність та надійність зробили JSS однією з найбільш популярних шкал для вимірювання задоволеності роботою. Дослідження використовували JSS для зв'язку між задоволеністю роботою та такими показниками, як продуктивність, флуктуація персоналу та організаційна лояльність.

Чому ця методика використовується у даному дослідженні

Використання JSS у нашому дослідженні дозволяє нам об'єктивно оцінити рівень задоволеності співробітників у різних умовах роботи. Оскільки наша ціль полягає у з'ясуванні впливу офісної, віддаленої та гібридної роботи на задоволеність роботою, JSS забезпечує нас

інструментом для детального аналізу цих аспектів. Результати, отримані за допомогою JSS, допоможуть нам розробити рекомендації для покращення умов праці та політик задоволеності персоналу.

Обробка і аналіз даних

Для обробки результатів, зібраних за допомогою JSS, використовуються статистичні методи аналізу даних, такі як кореляційний аналіз та множинна регресія, що дозволяє оцінити взаємозв'язки між різними аспектами задоволеності роботою та іншими змінними. Ці методи забезпечують глибоке розуміння того, як різні аспекти робочого середовища впливають на загальне відчуття задоволеності роботою у співробітників, що є ключовим для ефективного управління персоналом та розвитку організації.

Шкали Психологічного Благополуччя (Psychological Wellbeing Scale)

Шкала Психологічного Благополуччя, розроблена Керол Райф, є інструментом для оцінки різних аспектів психологічного благополуччя особи. Ця шкала включає 18 пунктів, які охоплюють шість підшкал: автономію, володіння навколишнім середовищем, особистісне зростання, позитивні стосунки з іншими, мету в житті та самоприйняття. Ці компоненти відображають багатогранність психологічного благополуччя за теорією Райф.

Концепція та застосування методики

Методика вимірює рівень згоди або незгоди респондентів із рядом тверджень, що стосуються їхнього внутрішнього відчуття благополуччя та адаптації. Відповіді оцінюються за семибальною шкалою від "повністю згоден" до "повністю не згоден". Деякі питання мають зворотну шкалу, що вимагає перерахунку балів для коректного аналізу.

Наукова основа та застосування

Шкала Психологічного Благополуччя була розроблена на основі глибокого теоретичного аналізу та емпіричного дослідження. Вона

використовується у дослідженнях по всьому світу для оцінки стану благополуччя в залежності від особистісних характеристик та зовнішніх умов життя людини. Результати, отримані за допомогою цієї шкали, використовуються для розробки психологічних та соціальних інтервенцій.

Чому ця методика використовується у даному дослідженні

Ця шкала була обрана для нашого дослідження через її здатність комплексно оцінити психологічне благополуччя. Вона дозволяє не тільки визначити загальний рівень благополуччя, але й проаналізувати його складові, що допомагає ідентифікувати ключові аспекти, які можуть бути вдосконалені в організаційному або соціальному контексті.

Обробка і аналіз даних

Аналіз даних, зібраних за допомогою цієї шкали, включає калькуляцію суми балів по кожній підшкалі, що дозволяє отримати загальний індекс психологічного благополуччя. Використовуються також статистичні методики для перевірки внутрішньої консистенції, визначення факторної структури та порівняльного аналізу між різними групами респондентів. Вищі бали по шкалі зазвичай вказують на вищий рівень благополуччя.

2.2. Характеристика вибірки

Дослідження було проведено з метою вивчення психологічного благополуччя співробітників на вибірці з двох ІТ компаній, які використовують різні формати роботи: офісний, віддалений та гібридний. Опитування респондентів проводилось в період з 19.03.2024 по 21.03.2024

Дослідження охоплює 60 співробітників компанії 1, яка фокусується на розробці софту та додатків для бізнесу та програм загального вжитку. Компанія 1 налічує 200 співробітників, з яких 40% працюють в офісі, 30% — віддалено, а решта 30% на гібридній формі роботи. Структура зайнятості спрямована на оптимізацію робочих процесів з огляду на специфіку розробки програмного забезпечення та додатків. В основному, все керівництво компанії, тім-лідери та співробітники що проживають в Києві

зосереджені в офісі компанії, що забезпечує централізоване управління ресурсами та спрощує координацію проєктів. Віддалена робота впроваджена через інтеграцію цифрових засобів комунікації та управління проєктами, дозволяючи співробітникам зберігати продуктивність без необхідності фізичної присутності в офісі. Віддалено працюють ті співробітники що тимчасово знаходяться за кордоном або не мають можливості переїхати. Працівники на гібридній формі роботи мають обов'язкові присутні дні (двічі на тиждень) коли вони мають працювати у офісі. Це забезпечує гнучкість у виборі робочого місця та графіку для тих співробітників які з певних причин не можуть працювати в офісі. Така структура діє в компанії приблизно три роки. Загалом у офісі панує дружня атмосфера. Управління в компанії ведеться за авторитарною моделлю, де рішення приймаються верхівкою ієрархії без значного включення нижчих рівнів співробітників у процеси прийняття рішень. Цей підхід може впливати на швидкість виконання проєктів та оперативність управління змінами.

Компанія 2 займається розробкою програмного забезпечення та додатків для бізнесу. Загальна кількість співробітників становить 300 осіб, з яких 60 брали участь у вказаному дослідженні, репрезентуючи відділ розробки. У компанії 2, 30% співробітників працюють в офісі, що сприяє зосередженню керівництва та ключових команд розробників для координації внутрішніх проєктів. Таке розташування дозволяє оптимізувати процеси управління проєктами та забезпечити швидке вирішення критичних завдань. 50% співробітників виконують свої обов'язки віддалено, використовуючи цифрові інструменти для співпраці та зв'язку, що дозволяє компанії залучити таланти з різних географічних регіонів без потреби релокації до офісу. Решта 20% працівників використовують гібридний формат роботи, який комбінує дні роботи в офісі та віддалену роботу. Це забезпечує гнучкість у робочих графіках та підтримує баланс між професійним та особистим життям співробітників. Управління в компанії 2 базується на

дружній моделі управління, яка включає в себе посаду "happiness manager." Ця посада спрямована на підтримку психологічного комфорту співробітників, створення позитивного робочого середовища та організацію корпоративних заходів, що сприяють згуртованості колективу та забезпеченню високої мотивації та задоволеності роботою. Включення співробітників у прийняття рішень та прозорість управлінських процесів допомагають підтримувати відкрите та ефективне робоче середовище.

Ці компанії були обрані для забезпечення різноманітності вибірки та для можливості узагальнити знахідки.

Обмеження дослідження

Вибірка являється доволі вузькою, дослідження проводилось переважно на працівниках однієї професії та в контексті двох конкретних компаній, що так чи інакше може впливати на отримані в ході дослідження результати. Проводилось короткотривале дослідження, з чого можна зробити припущення що в певні періоди результати можуть відрізнитись, але загалом вони є валідними і достовірними та дають загальне уявлення в контексті досліджуваної теми. Зокрема, виявлені чіткі тенденції та відмінності між групами різного формату роботи.

2.3 Аналіз результатів емпіричного дослідження

Методика Оцінки Втоми (Fatigue Assessment Scale - FAS)

За результатами порівняння за допомогою t-критерію (t-тест Велча, що не передбачає рівності дисперсій) для кожної пари груп працівників (офісні, віддалені, гібридні):

Табл. 2.2.1

Значення Т критерію (Велча) при пошуку статистично значущих відмінностей за методикою оцінки втоми (FAS)

	Фізична втома	Психічна втома
Офісні	0.659	0.151

Віддалені	0.931	0.185
Гібридні	0.863	0.585

У всіх випадках р-значення вище 0.05, що свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей у рівнях фізичної та психічної втоми між категоріями працівників (табл. 2.2.1). Однак, виходячи з отриманих даних і аналізу частоти викидів і загального формату отриманих даних, середні значення Гібридних і віддалених працівників по фактору психологічної втоми все ж є вищими за працівників суто офісної форми роботи, що може свідчити про більше психологічне навантаження яке може бути зумовлено певною соціальною ізоляцією і відірваністю від колективу.

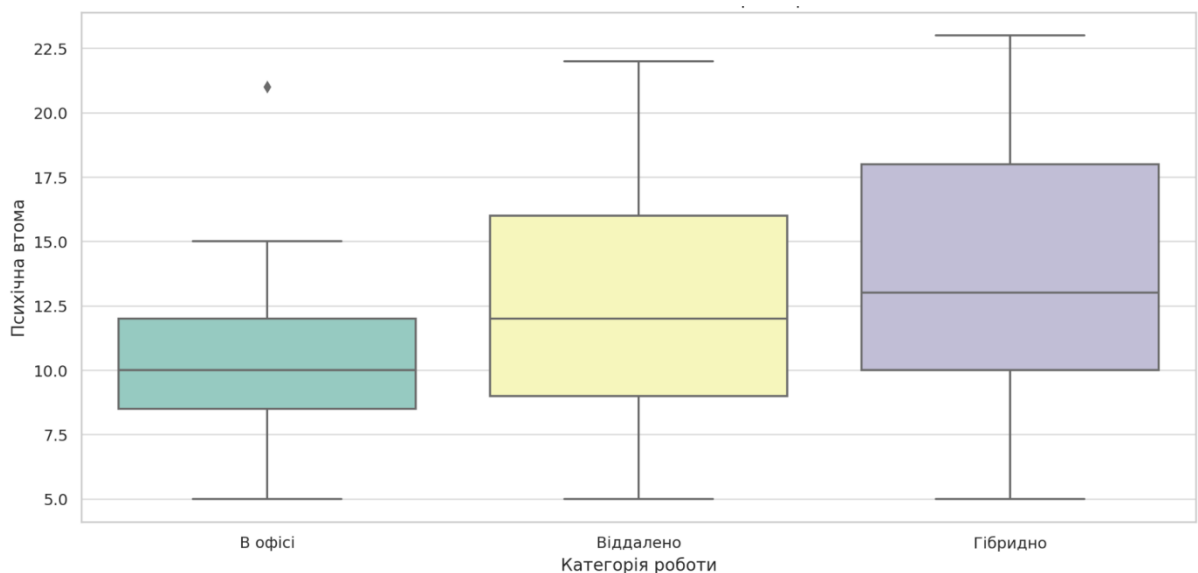


Рис.2.2.1. Блоксплот психічної втоми за категоріями роботи

Оцінка Балансу Між Роботою та Особистим Життям (Nauman Work-Life Balance)

Наше дослідження виявило значні кореляції між різними формами роботи і впливом роботи на особисте життя, а також впливом особистого життя на роботу. Використовуючи методику Nauman Work-Life Balance, ми виявили, що форма роботи значно впливає на сприйняття балансу між

роботою та особистим життям. Детальніше розглянемо результати та їх значення.

Вплив форми роботи

Віддалена робота сприяє вищому рівню Work Personal Life Enhancement (WPLE), із середнім балом 3.20, порівняно з офісною (2.96) та гібридною (2.70) формами. Це може свідчити про те, що віддалені працівники краще адаптують роботу до своїх особистих потреб. Також найнижчий WIPL (середнє значення 2.62) та вищий PLIW (2.49), що може вказувати на вищу гнучкість в роботі з дому, але зі збільшеним впливом особистого життя на робочий процес.

Офісна робота має високий WIPL із середнім значенням 2.50, що свідчить про значні перешкоди, які робота створює для особистого життя. Однак, ця форма роботи також сприяє нижчому PLIW, середній бал якого складає 2.17, вказуючи на менший вплив особистого життя на робочі обов'язки.

Гібридна робота демонструє збалансовані значення WIPL (2.56) та PLIW (2.20), що свідчить про вдале поєднання гнучкості та структури.

Вплив віку та статі

Молодші вікові групи (20-25 років) мають високі рівні та варіативність WIPL, особливо в гібридних умовах (середній бал 4.21), що свідчить про виклики з балансуванням роботи та особистого життя на початкових етапах кар'єри.

Старші вікові групи (40+ років), особливо жінки, демонструють вищий WPLE в умовах віддаленої роботи (середній бал 4.17), що може свідчити про краще використання досвіду та здатність інтегрувати робочі завдання в особисте життя для покращення загального добробуту (рис.2.2.2).

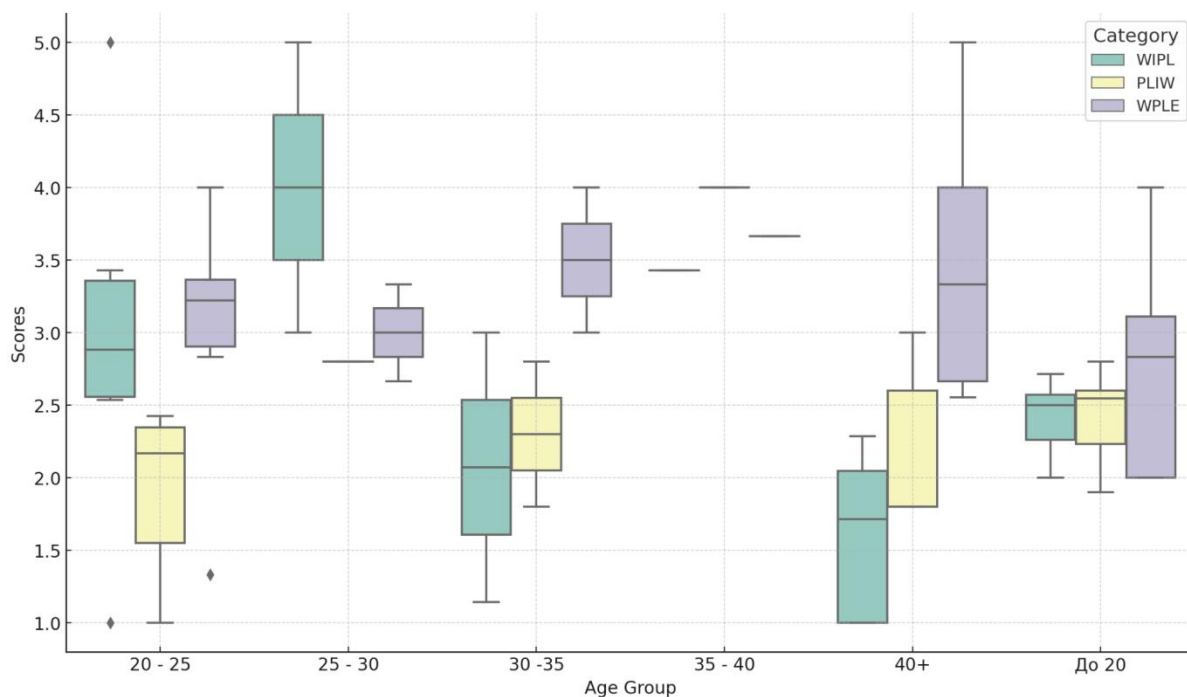


Рис.2.2.2. Порівняння WIPL, PLIW та WPLE у різних вікових групах (боксплот)

Теоретичні висновки

Гіпотеза про вплив форми роботи на особистісний розвиток та на робоче навантаження: Отримані дані підтверджують теорію, що гнучкі форми роботи, такі як віддалена робота, можуть позитивно впливати на особистісний розвиток та загальне благополуччя. Також наші дані підтверджують, що гнучкі форми роботи знижують WIPL і підвищують PLIW, вказуючи на потребу в більшій індивідуальній підтримці для працівників у віддаленому режимі.

Гіпотеза ролі віку в адаптації до робочих умов: Старші працівники здаються більш адаптованими до викликів балансу між роботою та особистим життям, можливо, завдяки кращому управлінню часом і пріоритетами.

Результати дослідження підкреслюють важливість розуміння індивідуальних та організаційних аспектів, які впливають на баланс між

роботою та особистим життям. Результати показують, що формат роботи значно впливає на різні аспекти цього балансу, що вимагає від організацій зосередитись на створенні більш адаптивних і підтримуючих робочих умов.

Вплив умов праці на сприймане стресове навантаження

Для опитувальника ціленаправлено додано дві методики вимірювання стресу, бо нам важливо відділити загальний сприйманий стрес від стресу який акумулюється через роботу та робоче середовище. Обидві шкали фокусуються на вимірюванні рівня стресу, який особи відчують у певних умовах, будь то загальне життя (PSS-10) або конкретно робоче середовище.

Обидві методики використовують лікертівську шкалу для оцінки відповідей від "ніколи" до "дуже часто", що дозволяє зібрати кількісні дані про ступінь стресу.

Практичне застосування: Шкали можуть використовуватися для дослідження взаємозв'язків між стресом і його впливом на здоров'я, продуктивність та благополуччя осіб.

Відмінності

PSS-10: Загальне вимірювання сприйнятого стресу в повсякденному житті без прив'язки до конкретної сфери.

Шкала Стресу на Робочому Місці: Спеціалізується на стресі, який виникає саме через робочі умови і взаємодії в організації.

Конкретика питань

PSS-10: Питання більш загальні і фокусуються на відчутті контролю, непередбачуваності та перевантаженості в особистому житті.

Шкала Стресу на Робочому Місці: Питання спрямовані на специфічні аспекти робочого середовища, такі як умови праці, комунікація з керівництвом, та вплив роботи на особисте життя.

Мета дослідження

PSS-10: Зазвичай використовується для широких популяційних досліджень з метою оцінки загального рівня стресу і вивчення його впливу

на здоров'я, але в нашому випадку ми адаптували її для збору даних в контексті психологічного благополуччя працівників.

Шкала Стресу на Робочому Місці: Використовується у корпоративних дослідженнях для вдосконалення умов праці та зниження стресу, що спричинений робочими факторами (Керівництво, робоче середовище, колектив).

Шкала Сприйнятого Стресу (Perceived Stress Scale - PSS-10) та

Перед застосуванням статистичних тестів для порівняння груп, було проведено тест Шапіро-Вілка для перевірки нормальності розподілів загальних балів стресу. Результати показали, що дані для гібридних та віддалених працівників мають нормальний розподіл, тоді як дані для офісних працівників мали р-значення близьке до критичного порогу ($p = 0.053$).

Статистичний аналіз

Для більш глобального порівняння між усіма трьома групами було проведено однофакторний ANOVA, який також не виявив статистично значущих різниць між середніми балами стресу ($F(2, 97) = 0.195, p = 0.824$).

Аналіз результати за допомогою тесту Манна-Уїтні для порівняння кожної групи з кожною

Між офісними та віддаленими працівниками:

U-статистика = 1122.0

р-значення = 0.9341

р значно більше 0.05, тому ми не виявили статистично значущих відмінностей між цими двома групами.

Між офісними та гібридними працівниками:

U-статистика = 224.0

р-значення = 0.3307

р також більше 0.05, тому відмінності між офісними та гібридними працівниками також не є статистично значущими.

Між гібридними та віддаленими працівниками:

U-статистика = 782.0

p-значення = 0.2547

p-значення більше 0.05, тому ми не знайшли значущих відмінностей між гібридними та віддаленими працівниками.

На візуалізації представлено розподіл загального балу стресу для різних форм роботи: в офісі, віддалено, та гібридно. Як видно з графіка, медіани та розмахи балів стресу схожі між усіма трьома групами, що корелює з результатами наших статистичних тестів, але гібридні та віддалені працівники показують більшу різноманітність в отриманих даних, тож ми можемо зробити висновок що деяким співробітникам варто приділяти більшу увагу при організації робочих процесів та формуванні навантаження.

Боксплот показує інтерквартильний діапазон (IQR), який охоплює 50% даних від 25-го до 75-го перцентилів. Більший розмір квадрата вказує на те, що дані у гібридної групи мають більшу варіабельність у рівні сприйманого стресу порівняно з іншими групами.

Статистичні тести, які ми виконали (Краскала-Уолліса та Манна-Уїтні), не показали статистично значущих відмінностей у медіанах між групами (рис.2.2.3). Хоча загальна тенденція (медіана) схожа, розподіл оцінок всередині груп різний.

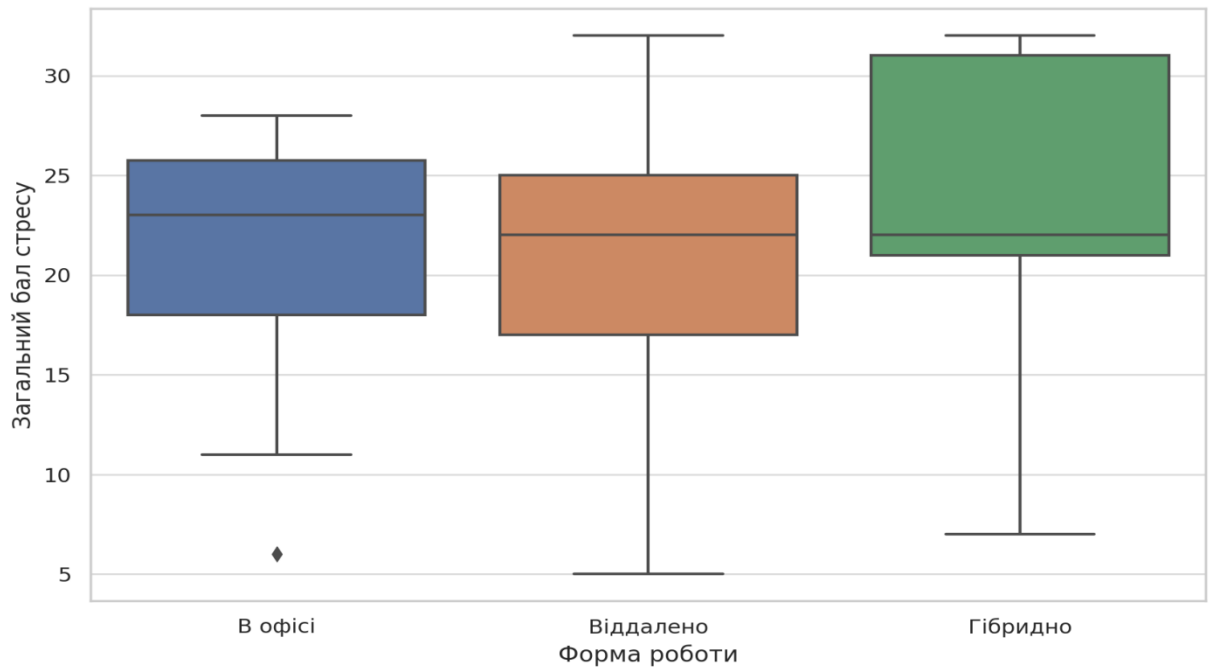


Рис. 2.2.3. Розподіл загального балу стресу за формами роботи

Аналіз даних PSS-10 вказує на взаємозв'язок між типом робочого середовища та рівнем сприйманого стресу. Хоча різниця не виражено суттєво, співробітники в традиційних офісних умовах демонструють середній бал стресу 20.5, тоді як для віддалених працівників цей показник становить 22.7. Гібридні моделі праці показують найнижчий середній рівень стресу — 19.3. Це свідчить про те, що варіативність у виборі робочого місця може сприяти кращому управлінню стресом, оскільки надає співробітникам більшу контрольованість та гнучкість у плануванні свого робочого дня. Також це може свідчити про індивідуальні особливості працівників, взаємодії керівництва з співробітниками і внутрішню комунікацію.

На основі аналізу можна сформулювати наступні гіпотези:

- Віддалена робота збільшує рівень стресу порівняно з офісною та гібридною через ізоляцію та недостатню соціальну підтримку.
- Наявність міцних соціальних зв'язків на роботі прямо пропорційно знижує сприйняття стресу серед співробітників.

Шкала Стресу на Робочому Місці (Cooper Workplace Stress Scale)

Для аналізу отриманих даних по COOPER WORKPLACE STRESS та порівняння з даними за методикою PSS-10:

Основна статистика за кожною з трьох груп форми роботи за рівнем стресу (табл. 2.2.2):

Табл. 2.2.2

Розподіл рівню стресу по категоріям працівників

Форма роботи	Середній бал стресу	Стандартне відхилення	Заспокоєний та відносно спокійний	Досить низький	Помірний стрес	Серйозний	Потенційно небезпечний
В офісі	19.93	5.97	26.67%	20.00%	40.00%	13.33%	0.00%
Віддалено	19.11	5.51	24.32%	35.14%	29.73%	10.81%	0.00%
Гібридно	18.67	8.53	44.44%	11.11%	33.33%	0.00%	11.11%

Результати порівняльного аналізу

Проаналізувавши результати обох методик — Шкали Сприйнятого Стресу (PSS-10) та Шкали Стресу на Робочому Місці Соопер, ми побачили що обидві шкали вказують на схожі тенденції у сприйнятті рівня стресу залежно від форми робочого середовища. На основі аналізу даних можна зазначити, що працівники, які працюють в гібридних умовах, відчувають найменший стрес порівняно з тими, хто працює в офісі чи віддалено. Це підтверджується такими середніми показниками стресу: для гібридної форми роботи за шкалою Соопер — 18.67, а за PSS-10 — 19.3; для офісної роботи — 19.93 та 20.5 відповідно; для віддаленої роботи — 19.11 за Соопер та 22.7 за PSS-10 (дод. Б).

Проведені статистичні аналізи (ANOVA та тест Манна-Уїтні) не виявили статистично значущих відмінностей між різними групами робочого середовища, що свідчить про незначний вплив форми роботи на рівень стресу в загальному розрізі. Проте, візуальний аналіз даних за допомогою боксплотів виявив деяку варіативність у відповідях в межах груп, особливо серед працівників у гібридних умовах, що може свідчити про індивідуальні особливості в сприйнятті стресу.

Ці результати можуть вказувати на потенційні переваги гібридної форми роботи в контексті управління стресом, що заслуговує на подальше дослідження, особливо з урахуванням індивідуальних характеристик працівників, їх взаємодії з керівництвом та внутрішньої комунікації в організаціях. Проте, єдина група працівників що відчуває потенційно небезпечний рівень стресу - гібридні працівники, що вказує також на те що є потреба в урегулюванні навантаження або додатковій роботі з працівниками цієї групи.

Шкала Задоволеності Роботою (Job Satisfaction Survey - JSS)

Дослідження задоволеності роботою в різних формах зайнятості (офісна, віддалена, гібридна) виявило наступні особливості в сприйнятті робочих умов серед співробітників. Медіанні бали визначають центральну тенденцію відповідей, яка свідчить про загальну задоволеність у кожній категорії:

Загальна оцінка за медіаною

Зарплата (Pay): Медіанний бал у всіх групах стабільний (10.0), що свідчить про однакове сприйняття справедливості оплати праці серед різних форм зайнятості.

Комунікація (Communication): Найвищі бали (19.0-20.0) в усіх групах вказують на високу ефективність комунікаційних процесів у компанії.

Офісні працівники

Керівництво (Supervision): Нижчий бал (14.0 порівняно з 15.0 в інших групах) може вказувати на потребу в покращенні якості керівництва для офісних працівників.

Колеги (Co-workers): Вищий бал (10.0 порівняно з 9.0) свідчить про кращі взаємини між співробітниками в офісі.

Віддалені працівники

Кар'єрне просування (Promotion): Нижчий бал (17.0 порівняно з 18.0) може відображати сприйняття обмежених можливостей для кар'єрного росту серед віддалених працівників.

Операційні процедури (Operating Procedures): Нижчий бал (13.0) підкреслює потенційні складнощі з адаптацією до операційних процедур поза офісом.

Гібридні працівники

Пільги (Fringe Benefits): Нижчий бал (13.0) може вказувати на недостатнє задоволення пільгами, що надаються гібридним працівникам.

Потенційно небезпечний стрес: Незважаючи на загально нижчі бали стресу, наявність значного відсотка (11.11%) працівників, які переживають потенційно небезпечний рівень стресу, вимагає уваги та втручання.

Порівняння за середніми значеннями

Виконавши порівняння трьох груп між собою, за допомогою ANOVA (аналіз варіантів) для кожної категорії задоволеності роботою, щоб зрозуміти чи є статистично значущі відмінності середніх балів між цими формами роботи (дод. В)

Інтерпретація р-значень:

Кар'єрне просування (Promotion): $p = 0.018$, вказує наявність статистично значущих відмінностей в сприйнятті можливостей для кар'єрного просування між групами. Це може означати, що деякі форми зайнятості сприяють кар'єрному росту краще, ніж інші.

Пільги (Fringe Benefits): $p = 0.010$, значущі відмінності у сприйнятті пільг між групами, що може вказувати на те, що одні форми роботи пропонують кращі або більш привабливі пільги, ніж інші.

Операційні процедури (Operating Procedures): $p = 0.025$, значущі відмінності у сприйнятті операційних процедур, що може означати, що різні форми роботи вимагають вдосконалення в специфічних аспектах операцій.

Порівняння за середніми балами

Графік середніх балів задоволеності роботою відображає оцінки співробітників різних форм роботи, детальний аналіз середніх значень з кожної категорії та загальні висновки:

Зарплата (Pay): Середні бали вказують на загальне середнє сприйняття зарплати співробітниками. Офісні та віддалені працівники показують подібне сприйняття, тоді як у гібридних працівників бал дещо вищий.

Кар'єрне просування (Promotion): Загально вищі оцінки вказують на задоволеність можливостями просування. Відмінності між групами можуть вказувати на те, що гібридна форма роботи має кращі умови або сприйняття кар'єрного росту.

Керівництво (Supervision) та Пільги (Fringe Benefits): Подібність оцінок між різними формами роботи свідчить про стабільність у сприйнятті якості керівництва та наданих пільг незалежно від місця роботи.

Винагородження за результати (Contingent Rewards) та Операційні процедури (Operating Procedures): Відмінності в середніх балах можуть вказувати на різні рівні задоволеності з цих аспектів роботи. Зокрема, гібридні працівники можуть сприймати ці аспекти краще.

Колеги (Co-workers): Відносно низькі оцінки серед гібридних та віддалених працівників можуть вказувати на складнощі у міжособистісних стосунках у цих формах роботи.

Характер роботи (Nature of Work) та Комунікація (Communication): Високі оцінки в цих категоріях свідчать про загальну задоволеність змістом роботи та комунікаційними процесами. Особливо високі бали у гібридній групі за комунікацію можуть свідчити про ефективність змішаних комунікаційних стратегій (рис. 2.2.5).

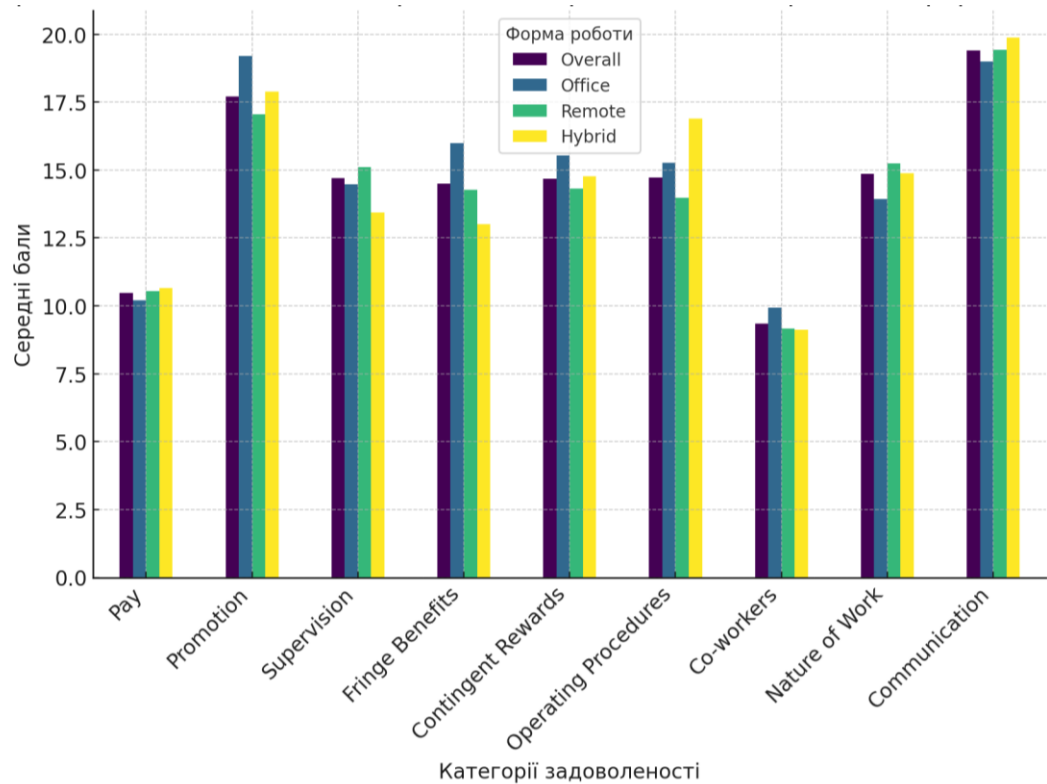


Рис. 2.2.5. Середні бали задоволеності роботою за різними критеріями та формами роботи

Кореляційний аналіз

З аналізу кореляційних матриць для офісних, віддалених та гібридних працівників зробили узагальнені висновки про взаємозв'язки між різними аспектами задоволеності роботою в залежності від форми роботи. Нижче представлено порівняння основних знахідок:

Гібридні працівники

Значущі кореляції:

- Pay і Co-workers ($r = -0.73$): Сильна негативна кореляція показує що гібридні працівники, які незадоволені своєю зарплатою, мають також негативне сприйняття взаємин з колегами.
- Supervision і Fringe Benefits ($r = 0.77$): Висока позитивна кореляція показує, що задоволеність керівництвом часто супроводжується високою оцінкою пільг.
- Fringe Benefits і Contingent Rewards ($r = 0.77$): Ця кореляція свідчить, що працівники, які цінують пільги, також позитивно оцінюють систему винагород за результати.

Середні кореляції:

- Supervision і Nature of Work ($r = 0.38$): Модератна позитивна кореляція може вказувати на те, що відносини з керівництвом впливають на загальне сприйняття характеру роботи.
- Contingent Rewards і Operating Procedures ($r = -0.53$): Негативна кореляція свідчить, що задоволеність системою винагород може спричиняти незадоволеність операційними процедурами.

Офісні працівники

Значущі кореляції:

- Pay і Nature of Work ($r = 0.66$): Сильна позитивна кореляція, що може означати, що офісні працівники, які високо оцінюють свою зарплату, також задоволені характером своєї роботи.
- Co-workers і Nature of Work ($r = 0.76$): Висока кореляція вказує на те, що задоволеність взаєминами з колегами тісно пов'язана з позитивним сприйняттям характеру роботи.
- Communication і Supervision ($r = 0.72$): Ефективне спілкування з керівництвом сприяє загальній задоволеності процесами нагляду.

Середні кореляції:

- Co-workers і Nature of Work ($r = 0.53$): Позитивна кореляція між цими двома аспектами свідчить, що співробітники, які позитивно сприймають своїх колег, також задоволені характером своєї роботи.
- Communication і Supervision ($r = 0.62$): Сильна кореляція вказує на важливість якості комунікації у сприйнятті ефективності керівництва.

Віддалені працівники

Значущі кореляції:

- Nature of Work і Pay ($r = 0.48$): Модератна позитивна кореляція, що може означати, що віддалені працівники, які задоволені характером своєї роботи, також мають позитивне ставлення до рівня своєї зарплати.
- Communication і Contingent Rewards ($r = 0.51$): Позитивна кореляція вказує на те, що ефективна комунікація може бути пов'язана з більшою задоволеністю системою винагород.

Середні кореляції:

- Communication і Co-workers ($r = 0.35$): Для віддалених працівників взаємодія з колегами тісно пов'язана з комунікаційними аспектами.
- Nature of Work і Pay ($r = 0.48$): Модератна позитивна кореляція свідчить про важливість сприйняття змісту роботи у формуванні загального ставлення до рівня оплати праці.

Порівняльний аналіз кореляцій

Схожості

Керівництво і комунікація:

У офісних працівників ($r = 0.72$) та віддалених ($r = 0.51$), є високі позитивні кореляції між сприйняттям ефективності керівництва та якістю комунікації. Це підкреслює важливість якісного комунікаційного зв'язку для оцінки управлінської діяльності.

Пільги і винагороди за результати:

Гібридні працівники ($r = 0.77$) показують сильну позитивну кореляцію, схожу на тенденцію серед офісних працівників, де пільги часто асоціюються з винагородами.

Розбіжності

Зарплата і взаємодія з колегами:

Гібридні працівники ($r = -0.73$) мають сильну негативну кореляцію, що є унікальним для цієї групи і відрізняється від офісних ($r = -0.61$) та віддалених працівників, де така тенденція не так виражена.

Характер роботи і задоволеність колегами:

Офісні працівники мають високу кореляцію ($r = 0.76$), що свідчить про тісний зв'язок між цими двома аспектами, на відміну від гібридних і віддалених працівників, де така залежність не така значна.

Унікальні характеристики

Офісні працівники: Сильна кореляція між зарплатою та характером роботи ($r = 0.66$) підкреслює, що фінансове задоволення є важливим мотиваційним фактором.

Віддалені працівники: Висока кореляція між характером роботи і зарплатою ($r = 0.48$) свідчить про важливість контенту роботи для їх загальної задоволеності.

Гібридні працівники: Негативна кореляція між зарплатою та співпрацею з колегами ($r = -0.73$) може вказувати на специфічні виклики, з якими вони стикаються у гібридних умовах праці.

Шкала психологічного благополуччя Керол Ріф

На гістограмі показано середні значення по підшкалах для трьох різних типів працівників: офісних, віддалених, та гібридних. Кожен стовпець відображає середні оцінки за наступними підшкалами: Автономія, Володіння середовищем, Особистісне зростання, Позитивні стосунки з іншими, Мета в житті, та Самоприйняття.

Опис середніх значень:

Автономія: Гібридні працівники мають вищі середні оцінки, що може вказувати на більшу самостійність у робочому процесі. Офісні та віддалені працівники мають порівняно нижчі значення.

Володіння середовищем: Офісні працівники показують вищі середні значення, що може свідчити про краще володіння робочим середовищем.

Особистісне зростання: Віддалені працівники мають вищі середні значення, можливо через більші можливості для саморозвитку та навчання.

Позитивні стосунки з іншими: Офісні працівники виходять на перше місце, що може бути обумовлено більшою кількістю щоденних взаємодій з колегами.

Мета в житті та Самоприйняття: Схожі тенденції, де гібридні працівники зазвичай мають вищі оцінки (рис.2.2.6).

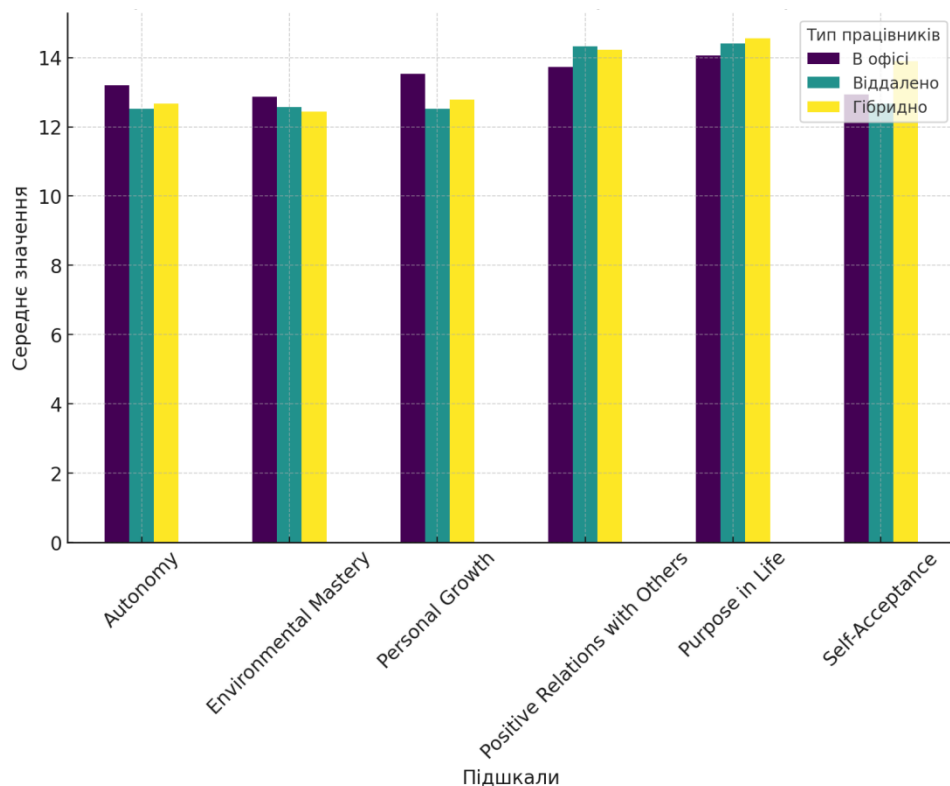


Рис. 2.2.6. Середні значення по підшкалах для різних типів працівників

Основні результати U-тесту Манна-Уїтні :

Особистісне зростання показало статистично значущу різницю між офісними та віддаленими працівниками ($p = 0.001$). Це може вказувати на те,

що віддалені працівники вважають, що мають кращі можливості для особистісного розвитку, можливо, через гнучкість або різноманітність завдань, які вони виконують вдома порівняно з традиційним офісним середовищем.

Позитивні стосунки з іншими також виявились різними між офісними та віддаленими працівниками ($p = 0.016$), де можливо, офісні працівники відчувають кращі взаємозв'язки через безпосередній денний контакт.

Самоприйняття виявило значущі різниці як між офісними та гібридними ($p = 0.027$), так і між віддаленими та гібридними працівниками ($p = 0.011$). Гібридні працівники можуть мати більше впевненості у своїх переконаннях і самооцінці, оскільки їхня робоча модель комбінує переваги як офісної, так і віддаленої роботи.

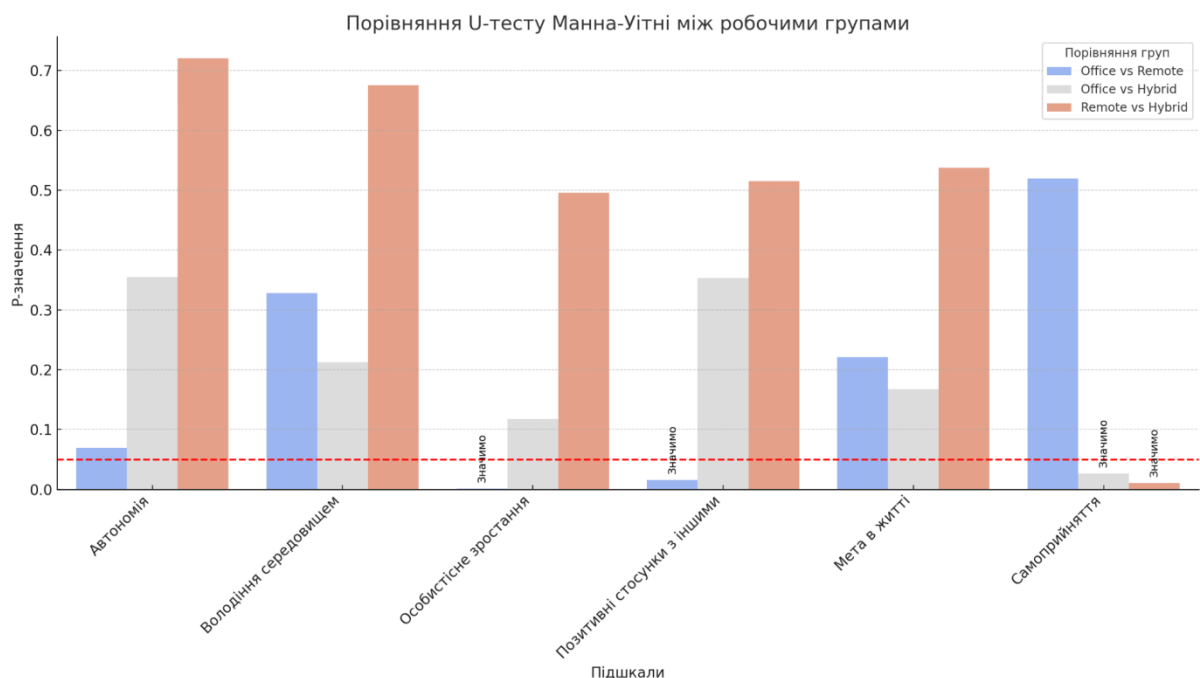


Рис. 2.2.7. Порівняння U-тесту Манна-Уїтні між робочими групами

На гістограмі (рис.2.2.7) показано середні значення по підшкалах для трьох різних типів працівників: офісних, віддалених, та гібридних. Кожен стовпець відображає середні оцінки за наступними підшкалами: Автономія,

Володіння середовищем, Особистісне зростання, Позитивні стосунки з іншими, Мета в житті, та Самоприйняття.

Опис середніх значень:

Особистісне зростання спостерігається значно вищим серед віддалених працівників у порівнянні з офісними, що вказує на те, що саморозвиток і самостійне управління роботою підвищують загальне задоволення роботою. Офісні працівники мають краще володіння робочим середовищем, що може бути пов'язано з більш організованим і контрольованим робочим простором, забезпечуючи вищий рівень відчуття безпеки. Тим часом, нижчі середні значення за підшкалою позитивних стосунків з іншими серед віддалених працівників можуть відображати вищий рівень стресу через ізоляцію і меншу соціальну підтримку. Гібридні працівники демонструють вищі оцінки майже по всіх підшкалах, що свідчить про кращу адаптацію та відновлення завдяки гнучкості у виборі місця і часу роботи. Це також може вказувати на кращий баланс між роботою та особистим життям, зокрема завдяки високим оцінкам за самоприйняттям та автономією. Офісні працівники мають вищі значення у підшкалі позитивних стосунків з іншими, що може свідчити про кращу комунікацію в прямому середовищі порівняно з віддаленими або гібридними моделями.

Загалом, різні умови роботи значно впливають на психологічне благополуччя працівників. Віддалені працівники часто виявляють більш високий рівень особистісного зростання, в той час як офісні працівники можуть відчувати більшу безпеку і кращу робочу комунікацію. Гібридні працівники зазвичай показують найкращі результати у багатьох підшкалах, що може бути пов'язано з їхньою здатністю адаптуватися та відновлюватися завдяки більшій гнучкості робочих умов.

Висновки до розділу 2

У другому розділі ми провели детальний аналіз впливу формату роботи на психологічне благополуччя співробітників ІТ компаній. Використовуючи дані з опитувальників, ми вивчили відмінності між офісними, віддаленими, та гібридними робочими форматами.

Ми виявили, що гібридний формат роботи корелює з вищим рівнем психологічного благополуччя. Гібридні працівники в середньому показали вищі значення по шкалах особистісного зростання та автономії. Наприклад, середні оцінки гібридних співробітників на шкалі автономії були вищі, ніж у їхніх колег в інших форматах, що свідчить про їх здатність краще управляти власними робочими процесами та відчувати більшу свободу вибору в роботі, але саме у цій категорії працівників спостерігались найбільш розрізнені результати з суттєвими викидами, що свідчить про певну дизорганізацію та недодастатню пропрацьованість робочих та комунікаційних аспектів.

Також, виходячи з отриманих даних, віддалені працівники виявилися найбільш вразливими до стресових факторів, що проявлялося у зниженні значень на шкалі позитивних стосунків з іншими. Це може бути пов'язано з обмеженою кількістю соціальних взаємодій та відсутністю безпосереднього спілкування з колегами, що зазвичай сприяє побудові міцних робочих відносин.

Офісні працівники демонстрували вищий рівень задоволеності робочою комунікацією та соціальними взаємодіями, що вказує на важливість фізичної присутності в офісі для забезпечення ефективного обміну інформацією та підтримки між співробітниками.

В рамках нашого дослідження, ми також зосередили увагу на впливі робочих умов на рівень стресу серед співробітників. Аналіз показав, що рівень стресу є вищим у віддалених співробітників, порівняно з офісними та гібридними. Це підкреслює необхідність вдосконалення підходів до

управління віддаленою роботою, особливо у відношенні до зменшення ізоляції та покращення стратегій комунікації.

Крім того, результати показали, що співробітники, які мають можливість вибору формату роботи, зазначають нижчий рівень втоми та вищу загальну задоволеність життям. Це свідчить про значущість надання співробітникам автономії у виборі умов праці, що може сприяти не тільки підвищенню їх продуктивності, але й загальному благополуччю.

РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА ТРЕНІНГУ З ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ВІДДАЛЕНОЇ ТА ГІБРИДНОЇ ФОРМ РОБОТИ

3.1 Рекомендації для покращення психологічного благополуччя працівників залежно від форми роботи

На основі проведеного дослідження виявлено значні відмінності психологічного благополуччя між офісними та віддаленими працівниками. Встановлено, що офісні працівники частіше відчувають стрес через невідповідність між робочим навантаженням та їхніми ресурсами, а віддалені працівники стикаються з проблемами соціальної ізоляції та втрати координації з командою. Проте, віддалені працівники виявили вищий рівень автономії, що позитивно впливає на їхнє загальне благополуччя.

Психологічне благополуччя співробітників є критично важливим для підвищення продуктивності та задоволеності на роботі. Добробут працівників впливає на зменшення рівнів відсутності на роботі, зниження флуктуації персоналу та підвищення загальної мотивації. Компанії, які інвестують у створення здорового психологічного середовища, помічають зростання лояльності співробітників та позитивного відгуку від клієнтів, що в кінцевому підсумку сприяє їхньому бізнес-успіху.

Першочергово, варто звернути увагу на тих працівників, результати яких перевищують норми рівню стресу та втоми, також варто звернути увагу на високі показники віддалених працівників з приводу загальною задоволеністю надмірною бюрократизацією та переобтяженням “паперовою роботою”. Що також стосується і гібридних працівників, які також відчувають більший організаційний тиск.

Рекомендації для керівництва, стратегії зменшення стресу в робочому середовищі

– Гнучкість графіка роботи: Відповідно до результатів дослідження, які показали важливість автономії для психологічного благополуччя, особливо

серед віддалених працівників, рекомендується впровадження політик гнучкості робочих годин. Це може допомогти зменшити стрес, спричинений суворими графіками, та підвищити задоволеність роботою.

– Тренінги з ефективного спілкування: Навчання керівників активному слуханню та відкритому спілкуванню, виходячи з даних про позитивний вплив взаємодії на психологічне благополуччя, допоможе покращити взаєморозуміння та зменшити конфлікти у команді.

– Прозорість рішень: Враховуючи, що невизначеність може збільшувати стрес, керівництву слід забезпечувати прозорість у прийнятті рішень, постійно інформуючи співробітників про зміни та нововведення в компанії.

– Переформатувати зворотний зв'язок: Системи зворотного зв'язку, функціонуючі в компаніях які мали б функціонувати як канал по якому співробітники можуть вільно висловлювати свої думки та пропозиції не функціонує належним чином і потребує більшої уваги.

Модифікація програм професійного розвитку та навчання

Індивідуальні плани розвитку: Розробка персоналізованих планів розвитку для кожного співробітника, виходячи з даних про значення особистісного зростання для задоволеності роботою.

Підтримка психологічного благополуччя віддалених та гібридних працівників

Згідно з результатами другого розділу дослідження, віддалені та гібридні працівники стикаються з унікальними викликами, які можуть впливати на їх психологічне благополуччя. Ці виклики включають соціальну ізоляцію, затруднення у встановленні меж між роботою та особистим життям, а також потенційні складнощі у залученні до командної взаємодії. Ось декілька специфічних рекомендацій, які можуть допомогти керівництву підтримувати благополуччя цих співробітників:

– Регулярні віртуальні зустрічі команди: Організація регулярних віртуальних зустрічей, не тільки з робочими питаннями, а й для неформального

спілкування. Це допомагає створювати відчуття спільноти та знижує відчуття ізоляції серед віддалених працівників.

– Програми психологічної підтримки: Впровадження програм, які забезпечують психологічну підтримку, включаючи доступ до консультацій з психологами або тренінгів з управління стресом. Це особливо важливо для віддалених працівників, які можуть відчувати збільшений рівень стресу через ізоляцію.

– Тренінги з встановлення меж: Проведення спеціалізованих тренінгів для віддалених та гібридних працівників, які допомагають їм встановлювати чіткі межі між роботою та особистим життям. Це може включати методики ефективного планування дня та техніки зниження робочого навантаження.

– Залучення та визнання: Подбати про регулярне визнання зусиль віддалених співробітників, що може включати відзнаки за досягнення та активну участь у житті команди. Це допоможе їм відчувати, що їхні зусилля помічені та цінуються.

3.2 Розробка тренінгової програми для покращення психологічного благополуччя працівників віддаленої і гібридної форми роботи

Відповідно до потреб які ми простежили під час проведення дослідження і з огляду на лімітовані можливості з проведення тренінгу за часовими обмеженнями було прийнято рішення розробити два тренінги для віддалених і гібридних працівників, по три години кожен. [53] Тренінги направлені на покращення балансу між роботою та особистим життям, плануванням часу, організацією свого робочого простору. Також окрему увагу приділено навичкам самовираження та комунікації з колегами, підтримки здорової комунікації в умовах обмеженої фізичної присутності. [56].

Програма тренінгу: "Збалансування роботи та особистого життя для віддалених і гібридних працівників"

Тривалість програми: 1 заняття 3 години.

Кількість учасників: 10-15 осіб

Цілі тренінгу:

- Допомогти учасникам визначити та утвердити чіткі межі між роботою та особистим життям.
- Розвинути навички самоорганізації та самодисципліни в гнучких робочих умовах.
- Знизити рівень стресу, пов'язаного з віддаленою роботою.

Структура програми:

Організаційний етап (30 хвилин)

Мета: Знайомство учасників, встановлення правил спілкування у групі, визначення очікувань від тренінгу.

Вправи:

- Віртуальне знайомство": Швидке знайомство за допомогою веб-камер, де кожен учасник має коротко розповісти про себе.
- "Встановлення правил": Разом створюють правила взаємодії та спілкування в онлайн-форматі.

Лекційна частина (45 хвилин):

1. Планування і пріоритети

У цій частині тренінгу учасники навчаються використовувати метод ABC для встановлення пріоритетів щоденних завдань. Завдання класифікуються як:

'А' - завдання високої важливості, які необхідно виконати першочергово.

'В' - завдання середньої важливості.

'С' - завдання низької важливості, які можна виконати, якщо залишиться час.

Цей метод допомагає учасникам ефективно управляти своїм часом, забезпечуючи, що найважливіші завдання виконуються вчасно.

2. Блокування часу

Ця техніка полягає у виділенні конкретних часових блоків для певних діяльностей без перерв та переключень. Наприклад, учасники можуть запланувати дві години вранці на глибоку роботу та зобов'язуються не перевіряти електронну пошту чи соціальні мережі в цей період. Це дозволяє їм підтримувати високий рівень концентрації та продуктивності.

3. Техніка Помодоро

Ця популярна техніка передбачає роботу з концентрацією протягом коротких періодів (зазвичай 25 хвилин), за якими слід коротка перерва (5 хвилин). Вона сприяє підтриманню уваги та ефективності, а також запобігає вигоранню протягом дня.

4. Візуалізація дня

Учасники створюють візуальне представлення свого ідеального робочого дня, враховуючи час на роботу, відпочинок, особисте життя та хобі. Це допомагає їм ясніше бачити, як вони хочуть розподіляти свій час та які зміни їм потрібно внести, щоб досягти бажаного балансу.

Лекційний блок сприяє розвитку важливих навичок самоорганізації, дозволяючи учасникам ефективніше планувати свій робочий день та краще збалансувати професійні та особисті аспекти свого життя.

Основні заняття: Встановлення меж (1 година)

Мета: Розробка індивідуальних стратегій для чіткого розділення роботи та особистого життя.

Вправи:

Вправа "**Колесо балансу**" є ефективним інструментом для аналізу балансу між різними життєвими сферами, зокрема роботою, особистим життям, сім'єю, здоров'ям, освітою та дозвіллям. Цей інструмент часто використовується в тренінгах і коучингу для візуалізації та виявлення дисбалансу в розподілі часу та ресурсів. Тренінгова сесія, яка включає "Колесо балансу", зазвичай розпочинається з вступної частини, де тренер описує мету вправи і демонструє, як правильно заповнювати колесо за

допомогою інтерактивних онлайн інструментів. Учасники тренінгу оцінюють своє задоволення кожною життєвою сферою за шкалою від 1 до 10, де 1 вказує на низький рівень задоволення, а 10 — на високий. Після заповнення колеса учасники обговорюють отримані результати у групі, що сприяє глибшому розумінню їхніх поточних життєвих пріоритетів і визначенню аспектів, які потребують більшої уваги. На завершення, учасники розробляють персоналізовані стратегії для досягнення більшого балансу, встановлюючи конкретні цілі для покращення ситуації в тих сферах, де баланс був найменше задовільним.

Ця вправа не тільки допомагає учасникам краще зрозуміти, як вони розподіляють свої ресурси, але й навчає їх планувати своє життя так, щоб зменшити стрес та збільшити задоволення від життя. Це робить "Колесо балансу" незамінним інструментом у професійному розвитку і особистісному самовдосконаленні.

"Мапа дня" - допомагає учасникам усвідомити, як вони витрачають свій час протягом дня, ідентифікувати переплетення та конфлікти між робочими та особистими завданнями та розробити стратегії для оптимізації розподілу часу.

Матеріали:

– Доступ до цифрових інструментів для створення графіків (наприклад, Google Calendar, Microsoft Outlook, або спеціалізовані програми для планування).

– Засоби для відеоконференцій для онлайн-участі.

Вправа "Мапа дня" призначена для візуалізації та аналізу звичайного робочого дня учасників, допомагаючи їм ідентифікувати час, виділений на роботу, особисті справи, а також виявити можливі конфлікти між різними завданнями. Ця вправа особливо корисна для усвідомлення, як учасники розподіляють свій час і як можна оптимізувати розподіл енергії між різними сферами їхнього життя. Під час вправи учасники використовують цифрові

інструменти для створення графіків, такі як Google Calendar або Microsoft Outlook, щоб детально описати свій звичайний день. Вони мають зазначити початок і кінець робочого дня, перерви, час на сім'ю, час на особисті справи та інші активності. Важливо, щоб учасники детально позначили час, відведений на кожну активність, для більш точного аналізу. Аналіз та обговорення мапи дня відбуваються у груповому форматі, де кожен учасник ділиться своїм графіком. Це сприяє обміну досвідом і виявленню загальних викликів у розподілі часу. Учасники обговорюють, як робочі завдання та особисті справи переплітаються і можуть конфліктувати між собою, та шукають шляхи оптимізації свого графіка. На завершення, учасники, використовуючи отримані інсайти, розробляють стратегії зміни своєї поведінки, щоб забезпечити більший баланс між роботою та особистим життям. Вони ставлять конкретні цілі для покращення балансу в тих аспектах життя, де баланс був незадовільним.

Ця вправа допомагає учасникам не тільки краще організувати свій час, але й сприяє розвитку навичок саморегуляції та самоаналізу, що є ключовими для підтримки здорового робочого середовища і загального благополуччя.

Завершальна частина (45-50хвилин):

Вправа: "Рефлексія та планування дій"

Мета: Допомогти учасникам узагальнити навчене на тренінгу і розробити план дій для впровадження змін у своє життя та роботу.

Порядок проведення:

Індивідуальна рефлексія - учасники отримують 10-15 хвилин на самостійну рефлексію. Вони повинні відповісти на такі питання:

Які три головні ідеї я виніс(-ла) з цього тренінгу?

Які особисті чи професійні зміни я планую впровадити на основі навченого?

Які перешкоди можуть завадити впровадженню цих змін і як я можу їх подолати?

Групове обговорення - учасники діляться своїми відповідями в малих групах, обговорюючи свої плани та отримуючи зворотній зв'язок від колег.

Складання плану дій:

На основі обговорення, кожен учасник складає конкретний план дій, в якому вказані кроки, строки та ресурси, необхідні для впровадження змін. План може включати короткострокові та довгострокові цілі.

Презентація планів:

Волонтери з кожної групи можуть представити свої плани перед усіма учасниками тренінгу, що сприяє залученню та підтримці від інших.

Завершення:

Тренер підводить підсумки тренінгу, підкреслюючи ключові моменти та нагадуючи про важливість постійної самоосвіти та розвитку. Учасники отримують подяки за активну участь та мотивацію до подальшого самовдосконалення.

Тема тренінгу: "Ефективна комунікація та самовираження в гібридному та віддаленому середовищі роботи"

Тривалість програми: 1 заняття 3 години.

Кількість учасників: 10-15 осіб

Цілі тренінгу:

- Розвиток навичок самовираження та ефективного спілкування в умовах обмеженої фізичної присутності.
- Покращення взаємодії між членами команди, незважаючи на фізичну дистанцію.
- Забезпечення здорового спілкування та підтримки між співробітниками.

Вступ: основи комунікації (40 хв)

Теми для обговорення

1. Основні принципи ефективної комунікації

- Оптимальне використання засобів зв'язку: Обговорення різних засобів комунікації (електронна пошта, відеоконференції, месенджери), їх переваги та недоліки у контексті гібридної та віддаленої роботи.
- Чіткість та конкретика: Навчання тому, як формулювати думки ясно та лаконічно, щоб уникнути непорозумінь і зайвих питань.
- Активне слухання та зворотний зв'язок: Важливість показувати увагу до співрозмовника, вміння слухати і відповідати таким чином, щоб підтримувати діалог і сприяти взаєморозумінню.

2. Виклики, з якими стикаються гібридні та віддалені працівники

- Відсутність невербальних сигналів: Розгляд проблем, пов'язаних з обмеженнями у виявленні емоцій та інтонацій, які важко передати через текст або навіть відеодзвінки.
- Затримки у відповідях та інформаційне перевантаження: Обговорення, як затримки у відповідях та велика кількість інформації можуть викликати стрес та як з цим боротися.
- Залучення та мотивація: Стратегії підтримки активності та мотивації учасників команди, коли фізична присутність обмежена.

Вправа

Елеваторна промова (Elevator Pitch):

Мета: Розробка та практика короткої та переконливої промови, що дозволяє ефективно представити себе та свої ключові компетенції в професійному контексті.

Опис: Учасники працюють над створенням короткої промови (30-60 секунд), яка чітко передає хто вони, що вони роблять, і які унікальні навички вони пропонують. Це включає в себе вправи на формулювання основних ідей, вибір важливих фактів та репетиції перед групою.

Модуль "Техніки самовираження" (45 хвилин)

Теми для обговорення

1. Техніки ефективного самовираження:

- Визначення власного стилю спілкування: Обговорення, як учасники можуть ідентифікувати свої унікальні способи вираження думок і почуттів.
- Адаптація стилю під різні аудиторії: Техніки адаптації мовлення залежно від контексту та аудиторії, з якою комунікують.

2.Інструменти для самопрезентації та самооцінки:

- Розвиток tone of voice: Як важливо будувати та підтримувати особистий стиль комунікації, особливо в онлайн-середовищі.
- Фідбек як інструмент самооцінки: Навчання використанню конструктивного зворотного зв'язку для самовдосконалення.

Вправа

Ролі моделювання спілкування:

Мета: Практика адаптації стилю комунікації до різних ситуацій.

Опис: Учасники беруть участь у ролевих іграх, де вони мають адаптувати свій стиль спілкування до різних вигаданих професійних сценаріїв, таких як переговори, вирішення конфліктів, або представлення проекту. Це дає їм можливість випробувати різні підходи та отримати зворотний зв'язок від інших учасників.

Модуль "Підтримка здорової комунікації" (40 хвилин)

Теми для обговорення

1. Стратегії побудови та підтримки здорових робочих відносин на відстані:

- Розгляд того, як підтримувати здорові та ефективні відносини між членами команди, що працюють у різних локаціях.
- Обговорення важливості прозорості, чесності та відкритості у віддаленому середовищі роботи.
- Наголос на регулярному веденні рефлексії та оцінюванні внутрішніх комунікаційних процесів.

2. Використання цифрових інструментів для підтримки постійного зв'язку:

- Впровадження альтернативних інструментів комунікації, які можуть сприяти підтримці зв'язку в команді.
- Навчання технікам ефективного використання цих інструментів для різних видів комунікацій.

Вправа

"Віртуальний кафе":

Мета: Створення інформального простору для спілкування, що сприяє покращенню взаєморозуміння та соціального зв'язку між членами команди.

Опис: Організація неформальних віртуальних зустрічей, де команди можуть збиратися у неформальній обстановці для обговорення не лише робочих питань, а й загальних інтересів чи планів. Це може включати віртуальні кавові перерви або віртуальні обіди, де учасники можуть відпочити та соціалізуватися.

Цей модуль дозволяє не тільки вдосконалити навички комунікації серед гібридних та віддалених команд, але й зміцнити міжособистісні зв'язки та створити більш згуртований колектив. Важливо, що кожен член команди відчуває себе залученим і цінним, незалежно від фізичної присутності, що є ключем до підтримки продуктивності та позитивного робочого середовища.

Рефлексія та план дій (50 хвилин)

Теми для обговорення

Підсумки навчання та ключові ідеї:

- Обговорення основних висновків та уроків, які учасники отримали протягом тренінгу.
- Важливість застосування навичок комунікації та самовираження у повсякденній роботі для підтримки здорових відносин у команді.

Вправи

"Мапа дій":

Мета: Допомогти учасникам перетворити теоретичні знання та вдосконалені навички на практичні дії.

Опис: Учасники працюють над створенням детального плану дій, який включає конкретні кроки, які вони здійснять для інтеграції навчених навичок у своє професійне життя. Це може включати розробку нових стратегій комунікації, планування регулярних віртуальних зустрічей для підтримки зв'язку з колегами, чи впровадження нових інструментів для підвищення ефективності робочого процесу.

"Зобов'язання перед командою":

Мета: Зміцнити відповідальність та взаємопідтримку між учасниками.

Опис: Учасники формулюють та обговорюють зобов'язання, які вони готові взяти на себе для підтримки здорової комунікації в команді. Кожен учасник визначає специфічні дії, які вони здійснять для допомоги колегам або покращення загального комунікативного клімату в команді. Це може включати зобов'язання щодо регулярного надання зворотного зв'язку, підтримки нових ідей та ініціатив, або проведення щомісячних сесій рефлексії команди.

Завершення (20 хвилин)

Підведення підсумків: Тренер підводить підсумки всього тренінгу, наголошуючи на ключових пунктах та особливій важливості впровадження навчених навичок у повсякденне робоче життя.

Заклик до дії: Учасникам нагадують про важливість постійного саморозвитку та самовдосконалення у сфері комунікації.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі представлена тренінгова програма для покращення психологічного благополуччя працівників, віддаленої та гібридної форми роботи. На основі виявлених відмінностей у рівнях психологічного благополуччя між офісними та віддаленими працівниками, спрямована на зниження соціальної ізоляції та покращенні комунікації. Офісні працівники частіше відчують стрес через невідповідність між робочим навантаженням та доступними ресурсами, тоді як віддалені працівники стикаються з викликами, пов'язаними з соціальною ізоляцією та втратою кординації з командою. Водночас, віддалені працівники відчують вищий рівень автономії, що позитивно впливає на їхнє загальне благополуччя.

Рекомендації для покращення психологічного благополуччя спираються на важливість інвестицій компаній у створення здорового психологічного середовища. Це включає адаптацію графіків роботи, впровадження тренінгів з ефективного спілкування, забезпечення прозорості рішень у компанії, та переформатування систем зворотного зв'язку. Такі заходи допомагають знижувати стрес, підвищувати задоволеність роботою та покращувати взаєморозуміння у командах.

Особлива увага приділяється підтримці психологічного благополуччя віддалених та гібридних працівників, які відчують унікальні виклики. Вони включають соціальну ізоляцію та труднощі у встановленні меж між роботою та особистим життям. Рекомендовані заходи, такі як регулярні віртуальні зустрічі та програми психологічної підтримки, допомагають створювати відчуття спільноти та знижувати відчуття ізоляції серед цієї групи працівників.

Тренінгова програма, яка була розроблена, включає заняття спрямовані на визначення особистісних меж, розвиток організаційних та комунікативних навичок, які допомагають учасникам ефективно керувати своїм психологічним станом у різноманітних робочих умовах.

ВИСНОВКИ

Вивчення психологічного благополуччя працівників у різних робочих умовах, особливо в контексті росту популярності віддаленої роботи та зміни організаційних культур, є критично важливим для розуміння сучасних тенденцій управління людськими ресурсами. У першому розділі цієї роботи ми визначили ключові тематичні аспекти, які включають аналіз теоретичних підходів до психологічного благополуччя та стресу, а також оцінили вплив глобалізації та технологічних змін на робоче середовище.

Другий розділ зосереджений на дослідженні впливу форми роботи (офісна, віддалена, гібридна) на психологічне благополуччя працівників. Емпіричне дослідження проводилося в контексті зростання популярності віддаленої та гібридної роботи, спричиненої глобальними тенденціями та недавніми подіями, такими як пандемія COVID-19 та повномасштабна війна в Україні, які змусили багато компаній переглянути традиційні підходи до організації робочого процесу.

Отриманими результатами за шкалою FAS свідчать про більше психологічне навантаження на гібридних та віддалених працівників яке може бути зумовлено певною соціальною ізоляцією і відірваністю від колективу.

Отримані дані за методикою Оцінки Балансу Між Роботою та Особистим Життям (Nauman Work-Life Balance) підтверджують теорію, що гнучкі форми роботи, такі як віддалена робота, можуть позитивно впливати на особистісний розвиток та загальне благополуччя. Також наші дані підтверджують, що гнучкі форми роботи знижують негативний вплив роботи на особисте життя але водночас ефективність роботи може страждати через індивідуальні умови та особисте життя, вказуючи на потребу в більшій індивідуальній увазі та підтримці для працівників у віддаленому режимі. Також було виявлено що старші групи працівників більш адаптовані до умов

віддаленої роботи, і мають якісніший баланс між роботою та особистим життям, завдяки кращому управлінню часом і пріоритетами.

Отримані дані підкреслюють важливість розуміння індивідуальних та організаційних аспектів, які впливають на баланс між роботою та особистим життям. Результати показують, що формат роботи значно впливає на різні аспекти цього балансу, що вимагає від організацій зосередитись на створенні більш адаптивних і сприятливих робочих умов.

Проаналізувавши отримані дані за Шкалою Сприйнятого Стресу (PSS-10) та Шкалою Стресу на Робочому Місці (Cooper Workplace Stress Scale), ми побачили що результати вказують на схожі тенденції у сприйнятті рівня стресу залежно від форми робочого середовища. На основі аналізу даних ми зазначити, що працівники, які працюють в гібридних умовах, в середньому відчувають найменший стрес порівняно з тими, хто працює в офісі чи віддалено, але в той же час працівники цієї групи показали найбільшу різницю в результатах що свідчить про те що окремі працівники потребують більшої уваги, що варто враховувати при розробці організаційних процесів і програм.

Дослідження задоволеності роботою за Шкалою Задоволеності Роботою (Job Satisfaction Survey – JSS) серед офісних, гібридних та віддалених працівників виявило ключові відмінності у сприйнятті робочих умов. Загальна задоволеність зарплатою була однаковою серед усіх груп, але існували значні відмінності у таких аспектах, як керівництво, кар'єрне просування, операційні процедури та пільги.

Офісні працівники відчували недостатність у керівництві, але мали кращі взаємини з колегами. **Віддалені працівники** сприймали обмежені можливості для кар'єрного росту та мали труднощі з адаптацією до операційних процедур. **Гібридні працівники** відчували недостатність пільг та переживали стрес, що вимагає уваги.

Статистичний аналіз показав значущі відмінності у сприйнятті кар'єрного просування, пільг та операційних процедур між різними формами зайнятості. Що вказує на те, що в умовах офісної роботи можуть працівники бачать більше можливостей кар'єрного росту та отриманні пільг, що може бути зумовленим більшим рівнем контакту з керівництвом, на відміну від віддалених працівників які мають менший рівень безпосередньої комунікації з колегами та керівництвом.

Кореляційний аналіз виявив сильні та середні кореляції між різними аспектами задоволеності роботою. Наприклад, гібридні працівники показали сильну негативну кореляцію між зарплатою та взаєминами з колегами, тоді як офісні працівники мали сильну позитивну кореляцію між зарплатою та характером роботи.

Аналізуючи результати за шкалою Керол Ріф, що включали оцінку автономії, володіння середовищем, особистісного зростання, позитивних стосунків з іншими, мети в житті та самоприйняття серед офісних, віддалених та гібридних працівників було виявлено, що гібридні працівники мають вищі середні оцінки за більшістю підшкал, що може свідчити про їхню більшу незалежність. Офісні працівники показали краще володіння робочим середовищем та позитивні стосунки з іншими, що може бути пов'язано з більшою кількістю щоденних взаємодій у прямому середовищі. Віддалені працівники виявили вищий рівень особистісного зростання, що може бути обумовлено гнучкістю та різноманітністю завдань, які вони виконують.

Результати U-тесту Манна-Уїтні підтвердили статистично значущі відмінності між групами, зокрема у підшкалах особистісного зростання ($p = 0.001$), позитивних стосунків з іншими ($p = 0.016$) та самоприйняття ($p = 0.027$ та $p = 0.011$). Ці дані вказують на те, що різні умови роботи мають

значний вплив на психологічне благополуччя працівників, що має бути враховано при розробці корпоративних стратегій та політик.

Результати роботи доповнюють наявні теорії робочої психології, вносячи клірингові дані про вплив гібридних та віддалених форм роботи. Практично, висновки можуть бути використані компаніями для оптимізації управління людськими ресурсами, планування корпоративних навчальних програм, та розробки заходів з підвищення благополуччя персоналу.

У третьому розділі описані основні рекомендації для компаній, та розроблена програма психологічного тренінгу, спрямовані на підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників. Аналіз показав, що заходи, такі як регулярні онлайн зустрічі, тренінги з управління стресом, та заходи з підвищення залученості співробітників, значно покращують загальне психологічне благополуччя. Також було виявлено, що програми, які включають елементи визнання досягнень та відзначення професійних успіхів, є ефективними у зменшенні відчуття ізоляції та збільшенні задоволення роботою.

Наукова новизна даної роботи полягає у систематичному поєднанні теоретичних та емпіричних підходів для дослідження психологічного благополуччя в змінюваних умовах роботи. Результати роботи розширюють розуміння впливу робочого середовища на психологічне здоров'я та вносять важливий вклад у розробку дієвих стратегій управління людськими ресурсами, що є особливо актуальним у контексті глобальних викликів і змін.

Загальне значення роботи полягає у зміцненні теоретичних основ організаційної психології та практичному внеску в розробку стратегій управління персоналом, що сприяють збереженню та покращенню психологічного благополуччя співробітників в різноманітних робочих умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Василевська, О. І. (2016). Психічне здоров'я особистості як соціальнопсихологічне явище. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки*, 3(2), 7–11.
2. Гребенюк, О. О. (2016). Теоретичні аспекти вивчення особливостей поняття стресу в житті та діяльності людини. *Проблеми сучасної психології*, 2(10), 35–39.
3. Жигалкіна (Лебедева) Н. В. (2016). Основні детермінанти психологічного здоров'я особистості. *Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools*, 17(5), 144–149.
4. Карамушка, Л. М. (2017). Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, методики дослідження. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)*, 119–126.
5. Карамушка, Л., & Шевченко, А. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я керівників та педагогічних працівників закладів освіти в умовах війни. *Київський журнал психології та психотерапії*, 1(3), 29-42. [Online]. Available: <https://mpp-journal.com/index.php/journal/issue/view/3/3-2022>
6. Каргіна, Н. В. (2015). Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості. *Наука і освіта*, 3, 50.
7. Костюк, Д., & Костюк, В. (2018). Психічне та психологічне здоров'я особистості: поняття, зміст та критерії. *Вісник Національного університету оборони України*, 2, 45-50.
8. Нові виклики перед роботодавцями щодо роботи з наслідками впливу війни на психічне здоров'я персоналу. [Online]. Available: <https://sostav.ua/publication/nov-vikliki-pered-robotodavtsyami-shchodo-roboti-znasl-dkami-vplivu-v-jni-na-psikh-94311.html>

9. Павлик, Н. В. (2022). Структура й критерії психологічного здоров'я особистості. *Психологія і особистість*, 1(21), 34-59.
10. Работя, Т. О. (2017). Здоров'я як системне поняття: критерії психологічного здоров'я. *Психологічний часопис*, 7(3), 159-165.
11. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навч.-метод. посіб. / В. В. Балахтар ; М-во освіти і науки України, Буковин. держ. фін.-екон. ун-т. - Вишниця : Черемош, 2015. 431 с. Національна бібліотека імені В. І. Вернадського.
12. Терещенко, К. В. (2020). Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. *Актуальні проблеми психології*, 1(55), 59-65.
<http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i55/11.pdf>
13. Титаренко, Т. М. (2016). Індикатори психологічного здоров'я особистості. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*, 9, 196–215.
[інтернет джерело](#)
14. Хрепливець, М. А. (2017). Психологічне благополуччя: визначення поняття та змісту. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*, 58.
https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/30_03_2017/pdf/59.pdf
15. Ярема, Н. Ю. (2015). Психологічне здоров'я особистості. *Юридична психологія*, 2, 106–115. http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=urpp_2015_2_11
16. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: *State of the art. Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
17. Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation.

- Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
18. CDC Prevention and Health Promotion. (2018, July). *Mental health and stress in the workplace*. Retrieved from <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/pdfs/WHRC-Mental-Health-and-Stress-in-the-Workplac-Issue-Brief-H.pdf>
 19. Choudhury, P., et al. (2022). Is hybrid work the best of both worlds? Evidence from a field experiment. *Harvard Business School Working Paper*, No. 22-063. Retrieved from <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=59185>
 20. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396. doi:10.2307/2136404
 21. Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
 22. Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. doi:10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x
 23. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *New York, NY: Plenum*.
 24. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
 25. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

26. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
27. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
28. Garg, N., et al. (2023). Editorial: The psychological challenges of remote working. *Frontiers in Psychology*, 14(1190064), 4-6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1190064>
29. Golden, T. D., & Eddleston, K. (2020). Telecommuting and co-working communities: What are the implications for individual and organizational flexibility? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 654-669. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>
30. Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
31. Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
32. Henke, R. M., Goetzl, R. Z., McHugh, J., & Isaac, F. (2016). Recent experiences in health promotion at Johnson & Johnson: Lower health spending, strong returns on investment. *Health Affairs*, 35(3), 510-515. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2015.1378>
33. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
34. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

35. Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
36. Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews, Issue 2, Art. No.: CD008009*. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>
37. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
38. Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431. <https://doi.org/10.1080/09585190801953726>
39. Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
40. Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. J., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Zhang, Z. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
41. Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171. <https://doi.org/10.1177/2041386611435173>

42. Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
43. Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
44. Kundi, Y. M., et al. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2020-2495>
45. Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: Case study of a bank in Turkey. *Journal of Business, Economics and Finance*, 1(1), 38-49.
46. Leka, S., & Jain, A. K. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. *World Health Organization*.
47. Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
48. Lundqvist, D., Reineholm, C., Ståhl, C., & Wallo, A. (2022). The impact of leadership on employee well-being: On-site compared to working from home. *BMC Public Health*, 22(2154). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14612-9>
49. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford, UK: Oxford University Press*.

50. Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
51. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: *Jossey-Bass*.
52. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
53. Meister, J. C., & Willyerd, K. (2010). The 2020 Workplace: How Innovative Companies Attract, Develop, and Keep Tomorrow's Employees Today. *HarperBusiness*.
54. Michielsen, H. J., De Vries, J., & Van Heck, G. L. (2003). Psychometric qualities of a brief self-rated fatigue measure: The Fatigue Assessment Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 54(4), 345-352. doi:10.1016/S0022-3999(02)00348-2
55. Mutebi, N., & Hobbs, A. (2022). The impact of remote and hybrid working on workers and organisations. *UK Parliament*, POSTbrief 49. Retrieved from <https://post.parliament.uk/research-briefings/post-pb-0049/>
56. Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245-275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
57. Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69-93. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69>

58. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
59. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
60. Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
61. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.
62. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
63. Shannon, H. S., Robson, L. S., & Guastello, S. J. (1996). Methodological criteria for evaluating occupational stress intervention studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 185-192. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.185>
64. Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, S., & Inoue, T. (2021). Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12(730969). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969>
65. Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.004>
66. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. doi:10.1007/BF00929796

67. Stutzer, A., & Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 339-366. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2008.00542.x>
68. Stutzer, A., & Frey, B. S. (2014). Recent developments in the economics of happiness: A selective overview. *International Review of Economics*, 61(2), 287-305. <https://doi.org/10.1007/s12232-014-0198-1>
69. The U.S. Surgeon General's Office. (2022). Five essentials for workplace mental health and well-being. Retrieved from <https://www.hhs.gov/sites/default/files/workplace-mental-health-well-being.pdf>
70. Virtanen, M., et al. (2011). Overtime work and incident coronary heart disease: The Whitehall II prospective cohort study. *European Heart Journal*, 32(14), 1737-1744. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehr185>
71. Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23(3), 175-184. <https://doi.org/10.1002/smi.1134>
72. Walumbwa, F. O., et al. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>

ДОДАТКИ

Додаток А

Ваш вік *

Mark only one oval.

До 20

20 - 25

25 - 30

30 -35

35 - 40

40+

Статьь *

Mark only one oval.

Чоловік

Жінка

Other: _____

5. Діти *

Mark only one oval.

1

2

3

0

Other: _____

6. Проживання *

Mark only one oval.

За кордоном

В Україні

7. Працюю *

Mark only one oval.

Віддалено

В офісі

Other: _____

Оцінка втоми

Наступні десять положень належать до Вашого звичайного повсякденного самопочуття. Ви можете вибрати одну з п'яти відповідей, від «Ніколи» до «Завжди».

1. Ніколи

2. Іноді (приблизно раз на місяць або рідше)

3. Регулярно (приблизно кілька разів на місяць)

3. Часто (приблизно щотижня)

4. Завжди (приблизно щодня)

8. 1 Мене турбує втома *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

9. 2 Я швидко втомлююся *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

10. 3 Я не можу зробити багато речей протягом дня *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

11. 4 У мене достатньо енергії для повсякденного життя

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

12. 5 Фізично я відчуваю себе виснаженим *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

13. 6 У мене є проблеми з тим, щоб щось розпочати *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

14. 7 У мене проблеми з ясністю мислення *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

15. 8 У мене немає бажання щось робити *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

16. 9 Я відчуваю себе розумово виснаженим *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

17. 10 Коли я щось роблю, я можу добре сконцентруватися *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Завжди

Робота-Життя

Наступні 15 положень направлені на оцінку балансу між роботою і життям. Оберіть твердження яке відповідає вам найбільше.

- 1. Абсолютно не згоден
- 2. Не згоден
- 3. Ні згоден, ні не згоден
- 4. Згоден
- 5. Абсолютно згоден

18. 1 Моє особисте життя страждає через роботу *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абс Абсолютно Згоден

19. 2 Моя робота ускладнює особисте життя *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абс Абсолютно Згоден

20. 3 Я ігнорую особисті потреби через роботу *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абс Абсолютно Згоден

21. 4 Я відкладаю особисте життя через роботу *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абсолютно Згоден

22. 5 Через роботу я пропускаю особисті заходи *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абсолютно Згоден

23. 6 Мені важко поєднувати роботу та особисте життя *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абсолютно Згоден

24. 7 Я незадоволений кількістю часу для особистих справ *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абсолютно Згоден

25. 8 Моє особисте життя позбавляє мене енергії для роботи *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абсолютно Згоден

26. 9 Я занадто втомлений, щоб бути ефективним на роботі *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абсолютно Згоден

27. 10 Моя робота страждає через моє особисте життя *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абс: Абсолютно Згоден

28. 11 Через особисті справи мені важко працювати *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абс: Абсолютно Згоден

29. 12 Моє особисте життя надає мені енергії для роботи *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абс: Абсолютно Згоден

30. 13 Моя робота дає мені енергію для особистих заходів *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абс: Абсолютно Згоден

31. 14 Я маю кращий настрій на роботі завдяки особистому життю *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абс: Абсолютно Згоден

32. 15 Я маю кращий настрій через свою роботу *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Абс: Абсолютно Згоден

Сприймання стресу

Наступні 10 запитань направлені на оцінку сприйманого стресу. По кожному Ви можете вибрати одну з п'яти категорій відповідей, що варіюють від «Ніколи» до «Часто».

- 1 Ніколи
- 2 Майже ніколи
- 3 Інколи
- 4 Доволі часто
- 5 Часто

33. 1. Як часто останнього місяця Ви турбувалися через непередбачені події? *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

34. 2. Як часто за останній місяць Вам видавалося складним контролювати важливі в Вашому житті речі? *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

35. 3. Як часто за останній місяць Ви відчували нервову напругу чи стрес? *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

36. 4. Як часто за останній місяць Ви відчували впевненість у тому, що впораєтеся з вирішенням Ваших особистих проблем?

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

37. 5. Як часто за останній місяць Ви відчували, що все йде так, як Ви цього хотіли? *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

38. 6. Як часто останнього місяця Ви думали, що не зможете впоратися з усім тим, що Вам було треба зробити? *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

39. 7. Як часто останнього місяця Ви могли дати собі раду з Вашою дратівливістю? *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

40. 8. Як часто останнього місяця Ви відчували, що володієте ситуацією? *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

41. 9. Як часто останнього місяця Ви відчували роздратування через те, що події, які відбуваються, виходили з-під Вашого контролю?

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

42. 10. Як часто останнього місяця Вам здавалося, що труднощів нагромаджується стільки, що Ви не в змозі їх контролювати?

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Часто

Стресс на роботі

Цей блок спрямований на оцінку стресу на робочому місці.
Наступні 8 тверджень оберіть відповідь від 1(Ніколи) до 5(Дуже часто).

Задумайтеся про вашу поточну роботу.
Наскільки часто кожне з наступних тверджень описує ваші почуття?

43. 1. Умови на роботі неприємні або навіть іноді небезпечні *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Дуже часто

44. 2. Я відчуваю, що моя робота негативно впливає на моє фізичне або емоційне здоров'я *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Дуже часто

45. 3. У мене занадто багато роботи та/або занадто багато нереальних крайніх термінів *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Дуже часто

46. 4. Мені важко висловлювати свої думки або почуття щодо умов моєї роботи моїм керівникам *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Дуже часто

47. 5. Я відчуваю, що тиск на роботі втручається у моє сімейне або особисте життя *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Дуже часто

48. 6. Я маю достатній контроль або вплив на свої робочі обов'язки *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5
Нікс Дуже часто

49. 7. Я отримую належне визнання або винагороду за хорошу роботу *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Дуже часто

50. 8. Я можу в повній мірі використовувати свої навички та таланти на роботі *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Нікс Дуже часто

Задоволення роботою

Це останній блок.

Наступні 36 запитань оберіть від 1 (Повністю не згоден) до 6 (Повністю згоден)

- 1. Повністю не згоден
- 2. Не згоден
- 3. Трохи не згоден
- 4. Трохи згоден
- 5. Згоден
- 6. Повністю згоден

51. 1 Я відчуваю, що мені платять справедливу суму за роботу, яку я виконую. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

52. 2 У мене дійсно занадто мало шансів на кар'єрне зростання. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

53. 3 Мій керівник достатньо компетентний у своїй роботі *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

54. 4 Мене не влаштовують отримані мною пільги. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

55. 5 Коли я роблю хорошу роботу, я отримую за це визнання, яке заслуговую *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

56. 6 Багато з наших правил і процедур ускладнюють виконання хорошої роботи *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

57. 7 Мені подобаються люди, з якими я працюю *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

58. 8 Іноді мені здається, що моя робота безглузда *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

59. 9 У цій організації, на мою думку, комунікація здається хорошою *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

60. 10 Підвищення відбуваються занадто рідко і нечасто *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

61. 11 Ті, хто добре справляються зі своєю роботою, мають хороші шанси на підвищення *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

62. 12 Мій керівник несправедливий до мене *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

63. 13 Переваги, які ми отримуємо, не гірші, ніж те, що пропонує більшість інших організацій *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

64. 14 Я не відчуваю, що мою роботу цінують *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

65. 15 Мої зусилля добре виконати свою роботу рідко блокуються бюрократичною тяганиною *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

66. 16 Я виявив, що мені доводиться працювати старанніше на роботі через некомпетентність людей, з якими я працюю

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

67. 17 Мені подобається те, що я роблю на роботі *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

68. 18 Цілі цієї організації для мене не ясні *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

69. 19 Я відчуваю, що організація мене недооцінює, коли думаю про те, скільки вони мені платять *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

70. 20 Тут люди просуваються вперед так само швидко, як і в інших місцях *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

71. 21 Мій керівник проявляє занадто мало інтересу до почуттів підлеглих. *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

72. 22 Наш пакет пільг є справедливим *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

73. 23 Для тих, хто тут працює, мало нагород *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

74. 24 У мене занадто багато справ на роботі *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

75. 25 Мені подобаються мої колеги *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

76. 26 Мені часто здається, що я не знаю, що відбувається в організації *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

77. 27 Я відчуваю почуття гордості за свою роботу *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

78. 28 Я задоволений своїми шансами на підвищення зарплати *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6
Пов Повністю згоден

79. 29 Є блага, яких у нас немає, але які ми повинні мати *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6
Пов Повністю згоден

80. 30 Мені подобається мій керівник *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6
Пов Повністю згоден

81. 31 У мене занадто багато документації *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6
Пов Повністю згоден

82. 32 Я не відчуваю, що мої зусилля винагороджуються так, як повинні *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6
Пов Повністю згоден

83. 33 Я задоволений своїми шансами на кар'єрне просування *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6
Пов Повністю згоден

84. 34 На роботі занадто багато сварок і конфліктів *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден

85. 35 Моя робота приносить задоволення *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

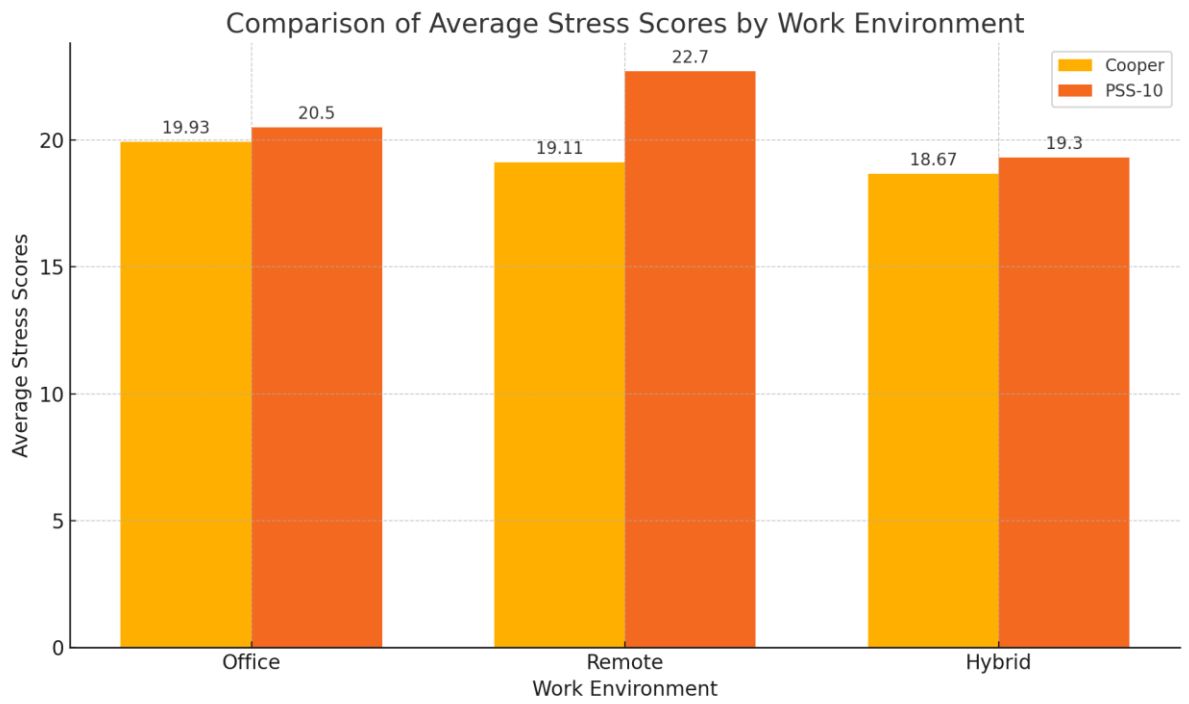
Пов Повністю згоден

86. 36 Робочі завдання не повністю пояснені *

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Пов Повністю згоден



Порівняння середніх результатів Cooper workplace stress та PSS-10

Шкала Задоволеності Роботою (JSS): пошук статистично значущих відмінностей між групами за допомогою ANOVA

Категорія	p-значення	Висновок
Зарплата (Pay)	0.778	Немає значущих відмінностей
Кар'єрне просування (Promotion)	0.018	Існують значущі відмінності
Керівництво (Supervision)	0.098	Немає значущих відмінностей
Пільги (Fringe Benefits)	0.010	Існують значущі відмінності
Винагородження за результати (Contingent Rewards)	0.183	Немає значущих відмінностей
Операційні процедури (Operating Procedures)	0.025	Існують значущі відмінності
Колеги (Co-workers)	0.412	Немає значущих відмінностей
Характер роботи (Nature of Work)	0.262	Немає значущих відмінностей
Комунікація (Communication)	0.730	Немає значущих відмінностей