

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

Особливості психологічного благополуччя працівників

з різною формою зайнятості

Кваліфікаційна робота

студентки 2 року ОР Магістр

(спеціальність 053 «Психологія»,

освітня програма «Психологія», заочна

форма навчання)

Скоромної Ганни Валеріївни

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри соціальної психології

Соснюк Олег Петрович

Роботу рекомендовано до захисту на ЕК №__

Протокол №__ від_____ року

Завідувач кафедри соціальної психології

_____ **Тетяна ТРАВЕРСЕ**

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ З РІЗНОЮ ФОРМОЮ ЗАЙНЯТОСТІ	6
1.1. Психологічне благополуччя як об'єкт наукового дослідження.....	..6
1.2. Форми зайнятості в сучасному світі праці: класифікація та характеристики.....	16
1.3. Аналіз сучасних досліджень психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.....	24
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	33
2.1. Організація та емпірична база дослідження.....	33
2.2. Методичний інструментарій емпіричного дослідження.....	35
Висновки до розділу 2.....	40
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ З РІЗНОЮ ФОРМОЮ ЗАЙНЯТОСТІ.....	42
3.1. Аналіз результатів дослідження психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.....	42
3.2. Відмінності у проявах психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості	54
3.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між психологічним благополуччям та рівнем задоволеності місцем роботи працівників з різною формою зайнятості	57
3.4. Практичні рекомендації щодо підвищення психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.....	62
Висновки до розділу 3.....	65
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	71
ДОДАТКИ.....	77

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний світ праці зазнає кардинальних трансформацій, що зумовлені процесами глобалізації, цифровізації економіки та змінами в організаційній культурі. Традиційна модель зайнятості, що передбачала довгострокові трудові відносини з одним роботодавцем та роботу в офісі, поступово втрачає своє домінуюче становище. Натомість з'являються та набувають поширення альтернативні форми зайнятості: дистанційна робота, фріланс, проектна зайнятість, гібридні моделі роботи, що суттєво змінюють характер трудових відносин та впливають на психологічний стан працівників. Водночас, пандемія COVID-19 та повномасштабна війна в Україні прискорили перехід до нових моделей організації праці, зробивши дистанційну та гібридну зайнятість масовими явищами. Ця трансформація ринку праці актуалізує питання психологічного благополуччя працівників, оскільки різні форми зайнятості створюють специфічні умови для професійної діяльності та по-різному впливають на психологічний стан особистості.

Психологічне благополуччя є важливим показником якості життя людини та ефективності її професійної діяльності. Воно включає як суб'єктивне відчуття задоволеності життям, так і об'єктивні показники психологічного здоров'я, самореалізації, автономії та якості міжособистісних стосунків. Форма зайнятості може суттєво впливати на ці компоненти: офісні працівники мають чітку структуру робочого дня та соціальну підтримку колег, але часто стикаються з жорстким контролем; дистанційні працівники отримують більшу автономію, але можуть відчувати соціальну ізоляцію; фрілансери мають гнучкість, але стикаються з нестабільністю доходів та відсутністю соціальних гарантій тощо.

Незважаючи на зростаючу кількість досліджень психологічного благополуччя та трансформації форм зайнятості, недостатньо вивченими залишаються питання специфічного впливу різних форм зайнятості на

компоненти психологічного благополуччя працівників. Це зумовлює необхідність комплексного емпіричного дослідження даної проблематики.

Об'єкт дослідження – психологічне благополуччя працівників.

Предмет дослідження – особливості психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати та емпірично дослідити особливості психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати основні підходи до вивчення психологічного благополуччя працівників в психологічній літературі.

2. З'ясувати сучасні форми зайнятості та їх класифікацію в контексті трансформації світу праці.

3. Емпірично дослідити та визначити рівень психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості

4. Встановити відмінності у проявах психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.

5. Визначити взаємозв'язки між психологічним благополуччям та рівнем задоволеності роботою, балансу між роботою та особистим життям, емоційним вигоранням, рівнем стресу на робочому місці працівників з різною формою зайнятості.

6. Розробити практичні рекомендації щодо підвищення психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.

Методи дослідження. Для розв'язання поставленої мети і завдань застосовувався комплекс теоретичних та емпіричних методів дослідження:

- *теоретичні:* аналіз та узагальнення – для з'ясування стану розробленості предмета дослідження; систематизація та інтерпретація досліджуваної проблеми;

- *емпіричні:* опитування; психодіагностичні методики: Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф; Опитувальник «Індекс життєвої

задоволеності»; Шкала професійного стресу; Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка.

- математико-статистичні: виявлення кореляційних зв'язків за допомогою коефіцієнту кореляції з використанням критерію Стюдента для незалежних вибірок та кореляційного аналізу за критерієм Пірсона. Статистичні розрахунки виконані з використанням пакета комп'ютерних програм Microsoft Excel XP.

Емпірична вибірка дослідження. Формування вибірки для емпіричного дослідження здійснювалося відповідно до теми, заявленої в нашій роботі. У дослідженні взяли участь 75 працівників різних організацій та компаній України (23–45 років).

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що вперше комплексно досліджено особливості психологічного благополуччя працівників з різними формами зайнятості в українському контексті; поглиблено знання про специфіку впливу форми зайнятості на компоненти психологічного благополуччя особистості; розширено уявлення про чинники психологічного благополуччя в умовах трансформації сучасного світу праці.

Теоретичне значення полягає у систематизації відомостей про психологічне благополуччя працівників з різною формою зайнятості та основних підходів до його вивчення в психології.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості використання результатів дослідження: в роботі організаційних психологів та HR-фахівців для оптимізації умов праці; при розробці програм підтримки психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості; у викладанні курсів з організаційної психології, психології праці та психології здоров'я у закладах вищої освіти.

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 56 найменування. Повний обсяг роботи становить 88 сторінку. Робота містить 4 таблиці та 10 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ З РІЗНОЮ ФОРМОЮ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Психологічне благополуччя як об'єкт наукового дослідження

Проблема психологічного благополуччя особистості посідає одне з провідних місць у сучасній психологічній науці. Її актуальність зумовлена потребою глибше усвідомити механізми, що лежать в основі цього феномену, зрозуміти, як вони впливають на регуляцію поведінки людини, формування міжособистісних стосунків та вибір оптимальних життєвих стратегій.

Як науковий об'єкт, феномен психологічного благополуччя перебуває у центрі уваги багатьох дослідників. Серед зарубіжних учених, які зробили вагомий внесок у його вивчення, варто згадати М. Аргайла, В. Дінера, Н. Бредберна, К. Ріфф, У. Джеймса, М. Селігмана та інших. В Україні окремі аспекти цього явища досліджували Н. Волинець, О. Гринів, Н. Каргіна, Ю. Кашлюк, В. Коваленко, Б. Пахоль, К. Санько, Л. Яворська тощо.

У сучасній психологічній науці виокремлюють два провідні підходи до розуміння феномена психологічного благополуччя особистості – *гедоністичний* та *евдемоністичний*, які мають витоки у філософській традиції.

Основним поняттям гедоністичного підходу виступає *задоволеність*. Його застосування характерне для когнітивної та поведінкової психології, де суб'єктивне благополуччя трактується як стан досягнення задоволення й уникнення невдоволення. Натомість евдемоністичний підхід акцентує увагу на *самореалізації особистості* та її *індивідуально-психологічних особливостях*. Цей напрям розвивається переважно в межах гуманістичної психології [7, с. 25].

Представниками гедоністичного підходу вважаються Н. Бредберн, Е. Дінер і М. Аргайл, чії концепції психологічного та суб'єктивного

благополуччя, а також психології щастя, ґрунтуються на ідеї досягнення задоволення та мінімізації негативних переживань [20, с. 51].

М. Аргайл тлумачить психологічне благополуччя через призму *щастя*, визначаючи його як *загальну задоволеність життям*, рефлексивну оцінку людиною свого минулого й теперішнього, а також частоту та інтенсивність позитивних емоцій [22, с. 156].

На думку Н. Бредберна, психологічне благополуччя є балансом між позитивними та негативними емоціями, що виникають у повсякденному житті [35, с. 149]. Він розробив модель, у якій благополуччя постає як співвідношення двох протилежних афектів – позитивного та негативного. Події, що приносять радість і задоволення, підвищують позитивний афект, тоді як ситуації, що викликають розчарування чи смуток, формують негативний. Відтак домінування певного типу емоцій визначає рівень щастя та загальної задоволеності життям людини [29, с. 86].

Е. Дінер, продовжуючи ідеї Н. Бредберна, розширив структуру психологічного благополуччя, додавши до неї ще один компонент – наявність або відсутність соматичних симптомів. На його думку, людина відчуває себе психологічно благополучною тоді, коли загалом задоволена власним життям і лише зрідка переживає негативні емоції чи неприємні відчуття [6, с. 48]. Варто відзначити, що хоча підхід Е. Дінера близький до концепції М. Бредберна, він розглядає психологічне благополуччя як складову суб'єктивного благополуччя.

У вітчизняній науковій літературі також спостерігається різноманіття поглядів на співвідношення понять «*суб'єктивне*» та «*психологічне благополуччя*». Так, Н. Каргіна, Б. Пахоль і К. Санько трактують суб'єктивне благополуччя як компонент психологічного [Каргіна; Пахоль; Санько]. Водночас Т. Целюк розглядає його як інтегральний показник загального благополуччя, який охоплює фізичний, матеріальний, соціальний, духовний і психологічний виміри [34, с. 74].

На думку В. Коваленко, поняття «суб'єктивне благополуччя», «загальне благополуччя» та «психологічне благополуччя» потребують уточнення та чіткого розмежування. Дослідниця пропонує розуміти загальне благополуччя як інтегральний показник, що включає фізичні, соціальні, психологічні, духовні та інші аспекти життя людини. Суб'єктивне благополуччя, у свою чергу, є показником особистісної оцінки власного життя і може розглядатися як складова ширшого поняття – психологічного благополуччя [17, с.115].

В межах евдемоністичного підходу психологічне благополуччя розглядається як стан гармонії людини із собою та з оточенням, що досягається шляхом повної самореалізації особистості. Основна ідея цього підходу полягає в тому, що благополуччя не зводиться лише до відчуття задоволення, а передбачає глибоке усвідомлення сенсу життя, розвиток власного потенціалу та гармонійні стосунки з іншими людьми.

Вагомий внесок у розвиток евдемоністичного підходу зробила американська дослідниця К. Ріфф, яка розробила структурну модель психологічного благополуччя. Вона трактує його як багатовимірне явище, що поєднує суб'єктивне самовідчуття, ставлення до власного життя та усвідомлення його цінності. На думку К. Ріфф, психологічне благополуччя тісно пов'язане з реалізацією внутрішнього потенціалу, здатністю до особистісного зростання, а також з умінням вибудовувати гармонійні стосунки з іншими людьми [14, с. 2]. У своїй концепції вона виділила шість ключових компонентів психологічного благополуччя, які лягли в основу її авторського інструменту — «Шкали психологічного благополуччя» (детальніше про це йтиметься у наступних розділах).

Вітчизняна дослідниця Ю. Кашлюк визначає психологічне благополуччя як інтегральний показник ставлення людини до свого життя, власної особистості та значущих подій, що відображає ступінь задоволеності життям відповідно до індивідуальних і соціальних цінностей [16, с. 48]. Учена підкреслює, що рівень психологічного благополуччя залежить від

процесу соціалізації, сформованих цінностей і прагнення особистості до самореалізації.

Отже, евдемоністичний підхід трактує психологічне благополуччя як результат реалізації внутрішніх, об'єктивно обґрунтованих потреб, що сприяють саморозвитку та особистісному зростанню людини. Діяльність, яка викликає відчуття благополуччя, пов'язана з усвідомленням своєї автентичності та можливістю самовираження, що дозволяє людині відчувати себе «справжньою».

Аналіз робіт сучасних українських дослідників дає змогу виокремити чотири основні напрями вивчення феномена психологічного благополуччя:

- 1) теоретичне осмислення поняття «психологічне благополуччя»;
- 2) дослідження особистісних і соціально-психологічних детермінант благополуччя;
- 3) вивчення взаємозв'язків психологічного благополуччя з іншими психологічними феноменами;
- 4) емпіричне дослідження психологічного благополуччя в різних соціально-демографічних групах.

Вітчизняні вчені, аналізуючи це поняття, спираються переважно на традиційні підходи, сформовані в працях зарубіжних авторів. Зокрема, В. Гришко виділяє чотири основні групи концепцій психологічного благополуччя:

- евдемоністичний та гедоністичний підходи;
- підходи, пов'язані з психофізіологічною збереженістю функцій;
- підходи, що розглядають благополуччя як результат позитивного функціонування особистості;
- концепції, де благополуччя ототожнюється з переживанням щастя та задоволеності життям [8, с. 48].

На думку Б. Пахоля, доцільно розглядати різні моделі психологічного благополуччя, що базуються на різних теоретичних засадах і підходах. Він виокремлює низку відомих концепцій: модель суб'єктивного благополуччя

Е. Дінера, модель психологічного благополуччя М. Бредберна, структуру психологічного благополуччя К. Ріфф, психофізіологічну модель Л. Вороніної, теоретичну модель особистісного благополуччя М. Батуріна, модель суб'єктивного соціального благополуччя В. Данильченко, а також моделі, побудовані на теорії базових психологічних потреб Р. Райана та Е. Десі і Сінгапурську шкалу психологічного благополуччя Ч. Фена [27, с. 81].

Л. Сердюк, аналізуючи поняття психологічного благополуччя, запропонував розмежувати близькі за змістом категорії – «щастя», «задоволеність» і «благополуччя», надаючи перевагу саме останньому. На його думку, у вивченні психологічного благополуччя ключовим є аналіз взаємозв'язаних психоемоційних характеристик особистості, які відображають її внутрішній стан. Учений виділяє два основних компоненти психологічного благополуччя:

- 1) *когнітивний компонент* – включає оцінку людиною різних аспектів власного життя, зокрема задоволеність життям;
- 2) *емоційний компонент* – пов'язаний із емоційним ставленням до подій і ситуацій, що відображається через позитивні та негативні переживання, які домінують у певний період часу [32, с. 148].

Інший дослідник, О. Лукасевич, розглядає психологічне благополуччя як інтегральне соціально-психологічне утворення, що охоплює самооцінку особистості та її ставлення до власного життя. Він пропонує виокремити три категорії психологічного благополуччя:

- 1) благополуччя, що визначається за нормативними критеріями, тобто відповідністю суспільним цінностям і культурним орієнтирам;
- 2) благополуччя, що оцінюється через поняття щастя та задоволеності життям;
- 3) благополуччя, яке розуміється як домінування позитивних емоцій над негативними [21, с. 112].

Отже, існує різноманіття підходів до тлумачення поняття «психологічне благополуччя», і кожен дослідник акцентує увагу на окремих його аспектах. На нашу думку, відсутність єдиного визначення зумовлена тим, що цей феномен може розглядатися у різних контекстах:

- 1) як синонім щастя;
- 2) як стан задоволеності життям;
- 3) як показник якості життя;
- 4) як результат позитивного ставлення до себе та власного життєвого досвіду.

З метою глибшого розуміння специфіки цього феномену необхідно проаналізувати чинники, що визначають рівень психологічного благополуччя особистості.

Аналізуючи наукові підходи до вивчення цих чинників, можна дійти висновку, що будь-яка індивідуально-психологічна особливість проявляється через систему суб'єктивних оцінок, вибіркового ставлення до дійсності та досвід соціальної взаємодії. Відтак, психологічне благополуччя охоплює когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти, які відображають оцінку, емоційне ставлення та активність особистості у взаємодії з навколишнім світом.

Таким чином, досягнення психологічного благополуччя зумовлюється комплексом різноманітних чинників. На основі аналізу наукової літератури їх можна поділити на *зовнішні* (соціальні, політичні, культурно-історичні) та *внутрішні* (соціально-психологічні й індивідуальні) чинники, що схематично відображено на рисунку 1.1.

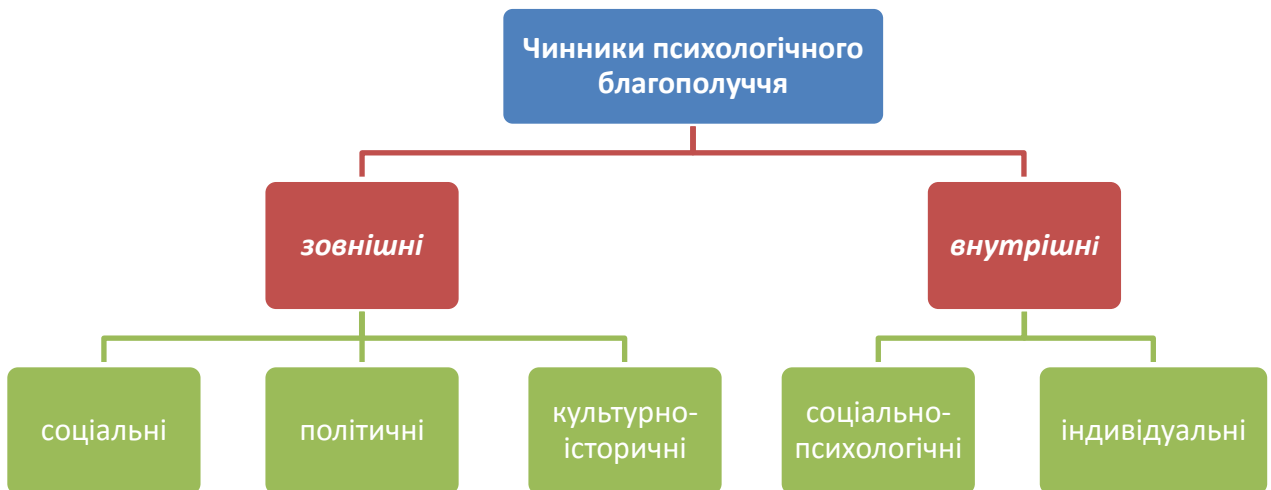


Рис. 1.1. Чинники психологічного благополуччя особистості

Далі розглянемо детальніше чинники благополуччя в поглядах різних науковців.

Ю. Кашлюк у своїх дослідженнях пропонує виокремлювати чотири основні групи чинників, що визначають рівень психологічного благополуччя особистості: біологічні, психологічні, соціально-економічні та культурно-соціальні. Водночас дослідниця поділяє чинники психологічного благополуччя на структурні та функціональні. До структурних чинників вона відносить емоційний, когнітивний і поведінковий компоненти, а до функціональних – такі складові, як автономія, управління середовищем, особистісне зростання, позитивні взаємини з оточенням, наявність життєвих цілей і самоприйняття [15, с. 171].

На думку Л. Цибух, ключовими чинниками психологічного благополуччя є задоволеність життям, зокрема станом здоров'я, матеріальним становищем, міжособистісними контактами, а також особистісні характеристики людини. Дослідниця виділяє дві групи чинників, що впливають на задоволеність життям:

- 1) *суб'єктивні* (індивідуальні риси особистості, самооцінка, сприйняття власного життя);

2) *об'єктивні* (стан здоров'я, рівень доходу, сімейний статус, релігійність, умови проживання, робота тощо) [35, с. 151].

У межах евдемоністичного підходу К. Ріфф визначила шість ключових компонентів психологічного благополуччя, які відображають гармонійний розвиток особистості:

- 1) *мета у житті* – наявність усвідомлених цілей, які надають життю сенс і спрямованість;
- 2) *особистісне зростання* – прагнення до саморозвитку, навчання та внутрішнього вдосконалення;
- 3) *позитивні відносини з іншими* – здатність до емпатії, відкритості, побудови довірливих і конструктивних стосунків;
- 4) *самоприйняття* – вміння приймати себе з усіма сильними та слабкими сторонами;
- 5) *автономність* – незалежність суджень, уміння відстоювати власну позицію та не піддаватися зовнішньому тиску;
- 6) *управління довкіллям* – здатність ефективно взаємодіяти з оточенням, адаптуватися до змін і долати життєві труднощі [53, с. 722].

Таким чином, різні автори сходяться на думці, що психологічне благополуччя є багатовимірним феноменом, який поєднує як внутрішні характеристики особистості, так і зовнішні умови її життєдіяльності, а також визначається рівнем самореалізації, емоційної стабільності та соціальної гармонії.

У. Джеймс включає до психологічного благополуччя три чинники, що утворюють нерозривну єдність трьох «Я»:

- 1) *«Я-фізичне»* (сюди належить тілесна організація людини, тобто все матеріальне, яким володіє людина. Якщо людина втрачає будь-яку частину з Я-фізичного, відбувається втрата «частини особистості»);
- 2) *«Я-соціальне»* (включає соціальні ролі, норми, бажання людини бути членом суспільства);

3) «Я-духовне» (об'єднання певних станів свідомості та психоемоційних особливостей людини) [50, с. 142].

С. Холл, провівши соціологічне опитування серед жителів Великої Британії, визначив основні чинники, що впливають на рівень благополуччя людини. До них він відніс: стан здоров'я, рівень життя, соціальні взаємини, житлові умови, характер трудової діяльності, сімейні стосунки, а також суспільні цінності та норми, які формують загальне відчуття задоволеності життям [47, с. 36].

Відомий представник позитивної психології М. Селігман у своїй моделі благополуччя визначає п'ять ключових чинників, які забезпечують психологічне процвітання особистості:

- *позитивні емоції* (уміння відчувати радість, вдячність, любов, задоволення);
- *сенс життя* (усвідомлення власного призначення та значущості свого існування);
- *залученість* (активна участь у діяльності, що приносить задоволення та стимулює розвиток);
- *особистісні досягнення* (успіхи в реалізації життєвих цілей, самовдосконалення);
- *позитивні взаємини з оточенням* (наявність підтримки, довіри, любові та взаєморозуміння).

На думку вченого, людина прагне досягти успіху в усіх цих сферах, що і забезпечує високий рівень психологічного благополуччя [32, с. 149].

Дослідники Дж. Віттерсо та Ф. Нільсен пропонують більш комплексне бачення структури благополуччя, виокремлюючи чотири основні його складові:

- *соціальне благополуччя* – задоволеність власним соціальним статусом, якістю суспільних відносин та приналежністю до соціальної спільноти;
- *духовне благополуччя* – усвідомлення сенсу життя, наявність духовних цінностей, віри та зв'язку з культурними традиціями;

- *фізичне благополуччя* – відчуття здоров'я, енергійності, фізичної сили;
- *матеріальне благополуччя* – задоволення своїм матеріальним становищем, фінансовою стабільністю та рівнем добробуту.

Вчені підкреслюють, що узгоджене функціонування цих складових формує загальну задоволеність життям і сприяє успішній самореалізації особистості, допомагаючи розкрити власний потенціал і відчувати внутрішню гармонію [56, с. 92].

На думку Ю. Паловські, основними чинниками психологічного благополуччя є:

- *мотиваційні* (досягнення, визнання, якість життя);
- *змістовні* (зміст життєдіяльності, взаємовідносини з оточуючими);
- *гігієнічні* (умови життєдіяльності);
- *когнітивні* (знання про себе, життєдіяльність, про світ загалом);
- *емоційні* (локус між такими валентностями, як ставлення до себе, світу та життєдіяльності, відображення зовнішньої оцінки [26, с. 98].

М. Аргайл встановив наявність позитивної кореляції між рівнем матеріального добробуту та психологічним благополуччям особистості, однак наголошував, що цей зв'язок не є абсолютним. Дослідник підкреслював, що «існують нещасні мільйонери та задоволені життям бідняки», що свідчить про обмежену роль фінансових чинників у формуванні відчуття щастя. На його думку, справжніми джерелами благополуччя є соціальні взаємини, підтримка з боку близьких людей та позитивне ставлення до життя, які створюють відчуття гармонії та задоволення незалежно від рівня доходу [36, с. 218].

Т. Титаренко, аналізуючи структуру цінностей, що впливають на психологічне благополуччя, виділяє три основні блоки: стабільність життя (відчуття безпеки, упорядкованості та прогнозованості подій), самореалізація (можливість реалізувати власний потенціал, прагнення до розвитку) та

тимчасова перспектива (усвідомлення минулого, теперішнього та майбутнього як взаємопов'язаних частин життєвого шляху).

З огляду на культурні особливості, дослідниця поділяє чинники психологічного благополуччя на соціально орієнтовані (які залежать від взаємодії з оточенням, соціальної підтримки, відчуття приналежності) та індивідуально орієнтовані (пов'язані з внутрішніми цінностями, самосприйняттям і автономністю особистості) [33, с. 114].

В. Коваленко зазначає, що в сучасній психології спостерігається зростання інтересу до вивчення особистісних і соціально-психологічних ресурсів, які сприяють підтриманню та відновленню психологічного благополуччя. До таких ресурсів вона відносить:

- *особистісні* – здорові копінг-стратегії, життєстійкість, толерантність до невизначеності, почуття самоефективності;
- *соціально-психологічні* – діалогічне спілкування, стабілізаційні практики, підтримувальні соціальні зв'язки тощо [17, с. 117].

Отже, узагальнюючи результати аналізу наукових підходів, можна зробити висновок, що основними чинниками психологічного благополуччя є зовнішні (соціальні, політичні, культурно-історичні) та внутрішні (соціально-психологічні, індивідуальні). Попри наявність різних наукових позицій щодо визначення чинників і ресурсів психологічного благополуччя, дослідники сходяться на думці, що його рівень залежить від цінностей, культурних норм і життєвих орієнтацій людини. Саме тому різні аспекти життя по-різному впливають на переживання людиною власного благополуччя, зокрема на задоволеність собою та своїм життям загалом.

1.2. Форми зайнятості в сучасному світі праці: класифікація та характеристики

Сучасний світ праці характеризується динамічними трансформаціями, що зумовлені процесами глобалізації, технологічного розвитку, цифровізації економіки та змінами в соціокультурних цінностях суспільства. Традиційна

модель зайнятості, що передбачала стандартні трудові відносини з повним робочим днем, постійним місцем роботи та довгостроковим контрактом з одним роботодавцем, поступово втрачає своє домінуюче становище. Натомість з'являються та набувають поширення нові, альтернативні форми зайнятості, що суттєво змінюють характер трудових відносин та впливають на організацію робочого процесу.

Поняття «форма зайнятості» в науковій літературі трактується неоднозначно. Форма зайнятості визначається як організаційно-правовий спосіб та умови використання праці, що характеризуються певними ознаками щодо часу, місця виконання роботи, регулярності трудової діяльності та взаємовідносин між найманим працівником та роботодавцем. М. Ангелічі та П. Профета відзначають, що сучасні форми організації праці характеризуються гнучкістю без традиційних обмежень, що принципово змінює природу трудових відносин [38]. Класифікація форм зайнятості є важливим завданням для розуміння сучасного ринку праці.

За критерієм *стабільності трудових відносин* виділяють *постійну зайнятість* (безстроковий трудовий договір, стабільність робочого місця та повний соціальний захист працівника) та *тимчасову зайнятість* (трудова відносина, обмежені певним строком або виконанням конкретного обсягу робіт, включаючи сезонну роботу, роботу за строковими контрактами, проектну зайнятість).

За критерієм *тривалості робочого часу* розрізняють повну зайнятість (робота з повним робочим днем, стандартно 40 годин на тиждень відповідно до законодавства України, що забезпечує працівнику повний соціальний пакет та стабільний дохід) та *часткову зайнятість* (робота з неповним робочим днем або неповним робочим тижнем, що дає працівнику більшу гнучкість, але зазвичай супроводжується пропорційним зменшенням заробітної плати та соціальних гарантій).

За критерієм *місця виконання роботи* виокремлюють:

– *офісну (стаціонарну) зайнятість* – традиційна форма організації праці, коли працівник виконує свої обов'язки на робочому місці, що знаходиться на території роботодавця;

– *дистанційну (віддалену) зайнятість* – форма організації праці, за якої робота виконується поза межами офісу роботодавця, зазвичай вдома або в коворкінг-просторах, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. О. Герасименко визначає дистанційну зайнятість як тренд цифрової економіки, що створює нові можливості, але водночас несе нові соціальні ризики [6, с. 229].

– *гібридну зайнятість* – змішана модель, що поєднує елементи офісної та дистанційної роботи, коли працівник частину часу працює в офісі, а частину – віддалено.

За критерієм характеру трудових відносин розрізняють *найману роботу* (трудові відносини, що ґрунтуються на укладенні трудового договору між працівником та роботодавцем) та *самозайнятість* (форма трудової діяльності, за якої особа працює на себе, самостійно організовує свою діяльність, несе підприємницький ризик і не перебуває у трудових відносинах з роботодавцем (до цієї категорії належать фрілансери, приватні підприємці, незалежні консультанти).

Узагальнену класифікацію сучасних форм зайнятості представлено в табл. 1.1.

Особливої уваги заслуговує *фріланс* як специфічна форма зайнятості, що набула значного поширення в умовах цифровізації економіки. Фріланс визначається як форма самозайнятості, за якої працівник виконує разові завдання або проекти для різних замовників без укладення довгострокового трудового договору, зберігаючи при цьому повну професійну незалежність та гнучкість у виборі замовлень. Характерними ознаками фрілансу є: відсутність постійного місця роботи, проектний характер діяльності, самостійний пошук замовників, гнучкий графік роботи, відповідальність за результат.

Таблиця 1.1

Класифікація сучасних форм зайнятості

Критерій класифікації	Форми зайнятості	Характеристика
Стабільність трудових відносин	<i>Постійна зайнятість</i>	Безстроковий трудовий договір, стабільність робочого місця, повний соціальний захист
	<i>Тимчасова зайнятість</i>	Обмежена строком або проектом, включає сезонну, строкову, проектну роботу
Тривалість робочого часу	<i>Повна зайнятість</i>	40 годин на тиждень, повний соціальний пакет, стабільний дохід
	<i>Часткова зайнятість</i>	Неповний робочий день/тиждень, більша гнучкість, пропорційне зменшення оплати
Місце виконання роботи	<i>Офісна зайнятість</i>	Робота на території роботодавця, традиційна модель
	<i>Дистанційна зайнятість</i>	Робота поза офісом (вдома, коворкінг), використання ІКТ
	<i>Гібридна зайнятість</i>	Поєднання офісної та дистанційної роботи
Характер трудових відносин	<i>Наймана робота</i>	Трудовий договір з роботодавцем, регулярна заробітна плата
	<i>Самозайнятість</i>	Робота на себе, фріланс, підприємницька діяльність, відсутність роботодавця
Спосіб залучення	<i>Традиційна зайнятість</i>	Пряме працевлаштування в організації
	<i>Платформна зайнятість</i>	Залучення через цифрові платформи

Джерело: систематизовано автором на основі [2; 44; 38; 41].

Дистанційна робота, яка особливо актуалізувалася під час пандемії COVID-19 та в умовах воєнного стану в Україні, характеризується виконанням трудових обов'язків поза межами робочого місця роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Л. Водянка, С. Тодорюк та І. Тодоріко відзначають, що найбільшого удару від впливу пандемії зазнали транспорт, готельний та ресторанний бізнес, мануфактура та дрібна комерція, внаслідок чого різко зросла кількість безробітних. Дослідники виділяють такі види дистанційної роботи: домашня робота (home-based work), мобільна робота (mobile work), робота в коворкінг-просторах та віртуальна робота [2, с. 74].

Дж. Дінгел та Б. Нейман у своєму дослідженні встановили, що значна частина робочих місць може виконуватися вдома, що стало критично важливим під час пандемії [44]. Перевагами дистанційної зайнятості є економія часу на дорогу до роботи, можливість самостійно організувати робочий простір, гнучкість у плануванні робочого дня. Водночас, Дж. Беккел та Г. Фішер у своєму огляді відзначають низку недоліків дистанційної зайнятості: соціальна ізоляція, розмивання меж між робочим та особистим часом, труднощі з самоорганізацією, обмежені можливості для неформальної комунікації з колегами [40, с. 3879].

Гібридна модель роботи, що поєднує елементи офісної та дистанційної зайнятості, розглядається багатьма дослідниками як оптимальний варіант організації праці в сучасних умовах. Н. Блум, Р. Хан та Дж. Лян у своєму дослідженні довели, що гібридна робота покращує утримання працівників без шкоди для продуктивності. Гібридна зайнятість дозволяє поєднати переваги обох форм: працівники отримують гнучкість дистанційної роботи, зберігаючи при цьому можливість для живого спілкування з колегами, участі в корпоративній культурі та доступу до офісної інфраструктури [41, с. 921].

Проектна зайнятість набуває дедалі більшого поширення в креативних та технологічних галузях. Вона передбачає залучення

працівників для виконання конкретного проекту з визначеними термінами та завданнями. За завершення проекту трудові відносини припиняються або працівник переходить до роботи над іншим проектом. Ця форма зайнятості характеризується високим рівнем професійної автономії, можливістю працювати над різноманітними завданнями, але водночас створює певну нестабільність у доходах та відсутність довгострокових перспектив.

Платформна зайнятість (gig-economy) є відносно новим явищем на ринку праці, що виникло завдяки розвитку цифрових платформ та додатків, які з'єднують виконавців послуг із замовниками. До цієї категорії належать водії служб таксі (Uklon, Bolt), кур'єри служб доставки, виконавці різноманітних послуг через онлайн-платформи.

Особливістю платформної зайнятості є повна гнучкість графіка роботи, можливість самостійно визначати обсяг роботи, але відсутність соціальних гарантій та стабільності доходу.

У контексті трансформації форм зайнятості важливо розглянути феномен *прекаризації праці* – процесу зростання нестабільних, незахищених форм зайнятості з обмеженими соціальними гарантіями. Прекаризація охоплює такі аспекти, як нестабільність зайнятості, низькі доходи, відсутність соціального захисту, обмежені можливості для кар'єрного зростання, що негативно впливає на психологічне благополуччя працівників [2, с. 76].

Аналізуючи сучасні тенденції на українському ринку праці, дослідники відзначають зростання частки нестандартних форм зайнятості. Кількість дистанційних працівників значно зросла під час пандемії COVID-19, і багато організацій продовжують практикувати гібридні або повністю дистанційні моделі роботи. М. Ангелічі та П. Профета у своєму дослідженні показали, що «розумна робота» (smart-working) забезпечує гнучкість без обмежень, що позитивно впливає на працівників [38]. Дж. Барреро, Н. Блум та С. Девіс прогнозують, що робота з дому залишиться поширеною практикою і після пандемії [39]. Паралельно зростає сегмент фрілансерів та самозайнятих

осіб, особливо в IT-секторі, креативних індустріях, маркетингу та консалтингу. М. Состеро зі співавторами звертають увагу на новий цифровий розрив, що виникає внаслідок різної здатності до телероботи в різних професійних групах [54].

Кожна форма зайнятості має свої специфічні характеристики, які по-різному впливають на психологічний стан працівників. Стандартна офісна зайнятість забезпечує структурованість робочого дня, чіткі межі між роботою та особистим життям, можливості для соціальної взаємодії з колегами, але може супроводжуватися жорстким контролем, обмеженою автономією та необхідністю витратити час на дорогу до роботи.

Дистанційна робота надає більшу автономію у плануванні робочого часу, економить час на дорогу, дозволяє створити комфортне робоче середовище, але може призводити до соціальної ізоляції, труднощів з відокремленням роботи від особистого життя, відчуття «вигорання» через постійну доступність.

Фріланс забезпечує максимальну гнучкість та професійну свободу, можливість обирати проекти та замовників, але характеризується нестабільністю доходів, відсутністю соціальних гарантій, необхідністю самостійно вирішувати всі організаційні питання.

Порівняльну характеристику переваг та недоліків основних форм зайнятості представлено в табл. 1.2.

Важливим аспектом є також баланс між роботою та особистим життям (work-life balance), який по-різному реалізується в різних формах зайнятості. А. Колот підкреслює, що трансформація інституту зайнятості є складовою глобальних змін у соціально-трудої сфері, що вимагає нових підходів до регулювання робочого часу. Гнучкі форми зайнятості теоретично мають сприяти кращому балансу між професійною та особистою сферами життя, проте на практиці часто призводять до розмивання меж та збільшення робочого навантаження [18, с. 8].

Порівняльна характеристика переваг та недоліків основних форм зайнятості

Форма зайнятості	Переваги
Офісна (стаціонарна)	<ul style="list-style-type: none"> • Структурованість робочого дня • Чіткі межі робота-життя • Соціальна взаємодія з колегами • Доступ до корпоративної інфраструктури
Дистанційна	<ul style="list-style-type: none"> • Автономія у плануванні часу • Економія часу на дорогу • Комфортне робоче середовище • Гнучкість графіка • Можливість працювати
Гібридна	<ul style="list-style-type: none"> • Поєднання переваг офісу та дистанції • Збалансована соціальна взаємодія • Гнучкість без повної ізоляції • Покращує утримання працівників
Фріланс	<ul style="list-style-type: none"> • Максимальна гнучкість • Професійна свобода • Вибір проектів та замовників • Можливість працювати на декількох замовників
Платформна (gig-economy)	<ul style="list-style-type: none"> • Повна гнучкість графіка • Самостійне визначення обсягу роботи • Швидкий вхід на ринок праці

Джерело: систематизовано автором на основі [2; 44; 40; 41; 54].

Водночас, психологічні наслідки переходу до нових форм зайнятості є неоднозначними. З одного боку, збільшується автономія працівників, їхні можливості для самореалізації, гнучкість у плануванні часу. З іншого боку,

з'являються нові виклики: невизначеність, нестабільність, соціальна ізоляція, розмивання професійної ідентичності, труднощі з самомотивацією та самоорганізацією.

Отже, сучасний світ праці характеризується різноманіттям форм зайнятості, кожна з яких має свої специфічні характеристики, переваги та недоліки. Трансформація традиційної моделі зайнятості створює як нові можливості для працівників (гнучкість, автономія, баланс між роботою та особистим життям), так і нові виклики (нестабільність, соціальна ізоляція, прекаризація).

1.3. Аналіз сучасних досліджень психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості

Проблема психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості стала особливо актуальною в період пандемії COVID-19, коли мільйони працівників по всьому світу були вимушені перейти на дистанційну роботу. Цей масштабний природний експеримент надав дослідникам унікальну можливість вивчити вплив різних форм зайнятості на психологічне благополуччя, здоров'я та продуктивність працівників.

Систематичні огляди досліджень психологічного благополуччя віддалених працівників М. Хараламбус зі співавторами провели систематичний огляд досліджень благополуччя віддалених працівників, використовуючи багатовимірний підхід [42]. Їхній аналіз показав, що дистанційна робота має складний, неоднозначний вплив на різні аспекти психологічного благополуччя працівників. Дослідники виявили, що віддалена робота може як покращувати, так і погіршувати благополуччя залежно від контексту, індивідуальних характеристик працівників та організаційних чинників.

Дж. Беккел та Г. Фішер у своєму комплексному огляді досліджень дистанційної роботи та здоров'я працівників проаналізували літературу за 2010–2021 роки [40]. Автори дійшли висновку, що хоча дистанційна робота

надає певні переваги, такі як збільшення автономії та гнучкості, вона також створює ризики для психологічного здоров'я, включаючи соціальну ізоляцію, розмивання меж між роботою та особистим життям, та підвищений ризик професійного вигорання.

Дослідження стресу та психічного здоров'я дистанційних працівників А. Верманн та К. Ебнер у своєму емпіричному дослідженні виявили як світлі, так і темні сторони дистанційної роботи [55]. Аналізуючи умови праці та психосоматичні скарги працівників, дослідники встановили, що дистанційна робота може як зменшувати, так і збільшувати стрес залежно від організації робочого процесу. Світлі сторони включають підвищену автономію, зменшення часу на дорогу та гнучкість у плануванні робочого дня. Темні сторони проявляються у вигляді соціальної ізоляції, труднощів з відокремленням роботи від особистого життя та зростання психосоматичних скарг.

Дослідження впливу дистанційної роботи на психічне здоров'я показали неоднозначні результати щодо рівня стресу [45]. А. Гжельчак у своєму дослідженні наслідків віддаленої роботи під час пандемії виявив, що працівники відчували як позитивні (гнучкість, економія часу), так і негативні наслідки (стрес, тривожність, депресія). Систематичний огляд досліджень ментального здоров'я телепрацівників виявив, що з 2020 року спостерігається значне зростання наукових публікацій у цій сфері, причому 2021 рік став роком з найбільшою кількістю публікацій.

Цікаво, що деякі дослідження виявили суперечливі результати щодо стресу: одні вказували на вищий рівень стресу при телероботі, тоді як інші підтверджували нижчий рівень стресу. Ці розбіжності можуть пояснюватися різними методологічними підходами, часовими періодами досліджень та соціокультурними особливостями вибірок.

Х. Чанг та М. ван дер Хорст досліджували моделі зайнятості жінок після народження дитини та встановили, що сприйняття доступу до гнучкого графіку та дистанційної роботи суттєво впливає на їхні рішення щодо

зайнятості та загальне благополуччя [43]. Їхнє дослідження показало, що можливість працювати віддалено допомагає жінкам поєднувати професійні та сімейні обов'язки, що позитивно впливає на їхнє психологічне благополуччя.

Проте інші дослідження вказують на складності у підтримці балансу між роботою та особистим життям при віддаленій роботі. Зокрема, було встановлено, що хоча телеробота теоретично має сприяти кращому work-life balance завдяки гнучкості та економії часу на дорогу, на практиці вона часто призводить до розмивання меж між робочим та особистим часом.

Дослідження показують, що автономія є ключовим чинником, що опосередковує вплив телероботи на благополуччя працівників. Телеробота зазвичай асоціюється з просторовим та психологічним відокремленням від офісних рутин та управлінського контролю, що для багатьох призводить до підвищення автономії у виконанні робочих завдань, плануванні робочого часу та пріоритизації робіт. Ця автономія створює ресурси, які є корисними для благополуччя працівників.

Водночас, дослідження виявили, що соціальна підтримка відіграє критично важливу роль у підтримці психологічного благополуччя віддалених працівників. Відсутність неформального спілкування з колегами, зменшення можливостей для соціальної взаємодії та відчуття ізоляції можуть негативно впливати на емоційний стан працівників. Особливо це стосується працівників, які живуть самотньо або не мають достатньої підтримки вдома.

Н. Блум, Р. Хан та Дж. Лян у своєму дослідженні, опублікованому в Nature, довели, що гібридна робота покращує утримання працівників без шкоди для продуктивності [41]. Їхнє дослідження показало, що працівники, які мали можливість працювати у гібридному форматі (частина тижня в офісі, частина вдома), демонстрували вищі показники задоволеності роботою, нижчий рівень стресу та кращий баланс між роботою та особистим життям порівняно з тими, хто працював виключно в офісі або виключно віддалено.

Це дослідження підтверджує гіпотезу про те, що гібридна модель роботи дозволяє поєднати переваги обох форм зайнятості: працівники отримують гнучкість та автономію дистанційної роботи, зберігаючи при цьому можливість для соціальної взаємодії, участі в корпоративній культурі та доступу до офісної інфраструктури.

М. Ангелічі та П. Профета у своєму дослідженні «розумної роботи» (smart-working) показали, що гнучкість без обмежень може позитивно впливати на працівників, але також створює нові виклики [38]. Зокрема, постійна доступність через цифрові технології може призводити до технологічного стресу (technostress) – негативного впливу технологій на користувачів.

Дослідження технострес у контексті телероботи показали, що інтенсивне використання комунікаційних технологій може призводити до перевантаження інформацією, розмивання меж між робочим та особистим часом, та відчуття постійної необхідності бути онлайн. Це, у свою чергу, може негативно впливати на психологічне благополуччя, призводячи до емоційного виснаження та професійного вигорання.

Аналіз досліджень показує, що різні форми зайнятості по-різному впливають на окремі компоненти психологічного благополуччя, виділені К. Ріфф:

1. Автономія. Дистанційна та фріланс-зайнятість зазвичай асоціюються з вищим рівнем автономії порівняно з традиційною офісною роботою. Працівники мають більше свободи у виборі способів виконання завдань, організації робочого простору та планування робочого часу. Проте ця автономія може бути обмежена організаційними вимогами та необхідністю постійної онлайн-присутності.

2. Позитивні відносини з оточуючими. Офісна зайнятість забезпечує більше можливостей для розвитку та підтримки позитивних відносин з колегами через регулярну особисту взаємодію. Дистанційна робота може

призводити до соціальної ізоляції та зменшення якості міжособистісних відносин, хоча сучасні технології частково компенсують цей недолік.

3. Управління довкіллям. Віддалена робота вимагає від працівників розвитку нових навичок управління своїм робочим середовищем вдома, включаючи організацію робочого простору, управління відволікаючими чинниками та балансування між роботою та домашніми обов'язками.

4. Особистісне зростання. Перехід до нових форм зайнятості може стимулювати особистісне зростання через необхідність освоєння нових технологій, розвиток навичок самоорганізації та адаптації до нових умов праці [39].

5. Мета в житті. Дослідження показують, що форма зайнятості може впливати на відчуття сенсу роботи та життєвих цілей. Гнучкі форми зайнятості можуть сприяти кращій інтеграції професійних та особистих цілей, але також можуть призводити до відчуття фрагментації та відсутності чіткої професійної ідентичності.

6. Самоприйняття. Різні форми зайнятості можуть впливати на самооцінку та самоприйняття працівників. Нестандартні форми зайнятості (фріланс, платформна зайнятість) можуть як підвищувати самооцінку через відчуття незалежності та професійної компетентності, так і знижувати її через нестабільність та відсутність соціального визнання.

М. Состеро зі співавторами звернули увагу на новий цифровий розрив, що виникає внаслідок різної здатності до телероботи в різних професійних групах [54]. Їхнє дослідження показало, що не всі працівники мають однакові можливості для переходу на дистанційну роботу, що створює нову форму нерівності на ринку праці. Працівники, які не можуть працювати віддалено, опинилися в менш захищеному становищі під час пандемії, що негативно вплинуло на їхнє психологічне благополуччя.

Крім того, навіть серед тих, хто може працювати віддалено, існує розрив у доступі до необхідних технологій, якісного інтернет-з'єднання та придатного робочого простору вдома. Ці чинники можуть значно впливати на

досвід віддаленої роботи та, відповідно, на психологічне благополуччя працівників.

Хоча більшість досліджень психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості проведено в західних країнах, в Україні також з'являються наукові праці, що розглядають цю проблематику в специфічному соціально-економічному та культурному контексті нашої країни.

Л. Водянка, С. Тодорюк та І. Тодоріко дослідили вплив пандемії COVID-19 на стан ринку праці в Україні [2]. Вони встановили, що пандемія призвела до значних змін у структурі зайнятості, зростання безробіття та масового переходу на дистанційні форми роботи. Дослідники відзначають, що найбільшого удару зазнали транспорт, готельний та ресторанний бізнес, що вплинуло не лише на економічне, але й на психологічне благополуччя працівників цих секторів.

О. Герасименко визначає дистанційну зайнятість як тренд цифрової економіки, що створює нові можливості, але водночас несе нові соціальні ризики [6]. Дослідниця підкреслює, що перехід до дистанційних форм роботи в Україні відбувається нерівномірно та потребує більшої уваги до психологічних аспектів адаптації працівників.

А. Колот у своїх працях підкреслює, що трансформація інституту зайнятості є складовою глобальних змін у соціально-трудої сфері [18]. Він відзначає необхідність розробки нових підходів до регулювання робочого часу та захисту психологічного благополуччя працівників в умовах гнучких форм зайнятості.

Аналіз сучасного стану досліджень дозволяє не лише узагальнити наявні знання про вплив форм зайнятості на психологічне благополуччя, але й окреслити перспективи розвитку цієї сфери.

Так, Дж. Барреро, Н. Блум та С. Девіс у своєму дослідженні прогнозують, що робота з дому залишиться поширеною практикою в майбутньому [39]. Ця трансформація матиме довгострокові наслідки для

психологічного благополуччя працівників та вимагатиме нових підходів до організації праці та підтримки ментального здоров'я.

Дослідники також відзначають, що зміни в організації роботи створюють можливості для покращення балансу між роботою та особистим життям, зменшення стресу від щоденних поїздок на роботу та підвищення загальної задоволеності життям. Проте реалізація цього потенціалу вимагає усвідомленого підходу з боку як роботодавців, так і працівників.

Отже, аналіз сучасних досліджень показує, що зв'язок між формою зайнятості та психологічним благополуччям є складним та багатовимірним. Різні форми зайнятості створюють як можливості, так і виклики для психологічного благополуччя працівників.

На підставі аналізу наукової літератури нами були зроблені ключові висновки:

- 1) *неоднозначність впливу* (дистанційна та гібридна зайнятість мають як позитивні (автономія, гнучкість, економія часу), так і негативні (соціальна ізоляція, розмивання меж, технострес) наслідки для психологічного благополуччя);
- 2) *індивідуальні відмінності* (вплив форми зайнятості на благополуччя залежить від індивідуальних характеристик працівників, їхніх життєвих обставин та особистих переваг);
- 3) *організаційні чинники* (підтримка з боку організації, якість комунікації, доступ до ресурсів та можливість вибору формату роботи є критично важливими для підтримки благополуччя);
- 4) *гібридна модель* (поєднання офісної та дистанційної роботи може бути оптимальним рішенням, що дозволяє максимізувати переваги обох форм);
- 5) *необхідність підтримки* (організації мають розробляти спеціальні програми підтримки психологічного благополуччя працівників, які враховують специфіку різних форм зайнятості).

Отже, сучасні дослідження психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості демонструють складну картину, що вимагає комплексного підходу до вивчення та підтримки благополуччя в умовах трансформації світу праці. Результати цих досліджень, на нашу думку, формують теоретичну основу для нашого емпіричного дослідження особливостей психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості в українському контексті.

Висновки до розділу 1

Перший розділ був присвячений теоретичному дослідженню психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості у науковій практиці.

Визначено, що психологічне благополуччя являє собою поєднання когнітивних, емоційних і поведінкових компонентів особистості, яке охоплює фізичні, духовні, соціальні, матеріальні та психологічні аспекти. У сучасній науці виокремлюють два провідні підходи до розуміння цього феномену – гедоністичний та евдемоністичний. Гедоністичний підхід, притаманний когнітивній і поведінковій психології, розглядає суб'єктивне благополуччя як досягнення задоволення та уникнення негативних переживань. Евдемоністичний підхід, натомість, акцентує увагу на самореалізації особистості, гармонії з собою та повноцінному розвитку її індивідуальності. Основними чинниками психологічного благополуччя виступають зовнішні (соціальні, політичні, культурно-історичні) та внутрішні (соціально-психологічні, індивідуальні) чинники.

Аналіз сучасних форм зайнятості показує, що традиційна модель організації праці поступово трансформується під впливом глобалізації, цифровізації та змін у цінностях суспільства. Класифікація форм зайнятості за різними критеріями (стабільність, тривалість робочого часу, місце виконання роботи, характер трудових відносин) дозволяє виокремити

основні типи: офісну, дистанційну, гібридну, проектну, фріланс та платформну зайнятість. Кожна з цих форм має специфічні характеристики, переваги та недоліки, які по-різному впливають на психологічний стан працівників. Зростання частки нестандартних форм зайнятості створює як нові можливості (гнучкість, автономія, баланс між роботою та особистим життям), так і нові виклики (нестабільність, соціальна ізоляція, прекаризація праці), що актуалізує необхідність дослідження їхнього впливу на психологічне благополуччя працівників.

З'ясовано, що зв'язок між формою зайнятості та психологічним благополуччям є складним та багатовимірним. Систематичні огляди та емпіричні дослідження виявляють неоднозначний вплив дистанційної та гібридної зайнятості на благополуччя працівників: з одного боку, підвищується автономія, гнучкість та економія часу, з іншого – виникають проблеми соціальної ізоляції, розмивання меж між роботою та особистим життям, технологічного стресу. Гібридна модель роботи розглядається як оптимальне рішення, що поєднує переваги офісної та дистанційної зайнятості. Водночас аналіз літератури виявив дефіцит досліджень довгострокових наслідків різних форм зайнятості, особливо в українському контексті, що обґрунтовує необхідність нашого емпіричного дослідження.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Організація та емпірична база дослідження

Метою нашого емпіричного дослідження було визначення та аналіз особливостей психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості..

Для досягнення цієї мети в рамках емпіричної частини роботи були поставлені такі *завдання*:

- 1) підібрати вибірку працівників з різною формою зайнятості для дослідження;
- 2) обрати відповідний психодіагностичний інструментарій та провести діагностику;
- 3) проаналізувати отримані дані та здійснити їх статистичну обробку;
- 4) розробити практичні рекомендації щодо підвищення психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.

Отже, наше емпіричне дослідження включало такі послідовні етапи (табл. 2.1):

Таблиця 2.1

Етапи проведення емпіричного дослідження

<i>Етап</i>	<i>Завдання</i>	<i>Методи діагностики</i>
<i>Організаційно-підготовчий</i>	Підібрати вибірку працівників з різною формою зайнятості, провести інструктаж щодо особливостей дослідження та тестування	<ul style="list-style-type: none"> • знайомство • бесіда • інструктаж

<p><i>Констатуючий (діагностичний) етап</i></p>	<p>Провести діагностику серед досліджуваних працівників</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф • Опитувальник «Індекс життєвої задоволеності» • Шкала професійного стресу • Опитувальник «Баланс між роботою і особистим життям»
<p><i>Аналітичний</i></p>	<p>Проаналізувати отримані за методиками результати дослідження</p>	<ul style="list-style-type: none"> • математико-статистичний метод кількісного аналізу • критерій Пірсона

Організаційно-підготовчий етап включав формування вибірки дослідження та проведення інструктажу учасників щодо мети та особливостей дослідження.

Вибірка для емпіричного дослідження формувалася відповідно до теми, визначеної у роботі. В дослідженні приймали участь 75 працівників різних організацій та компаній України, які були розподілені на три групи залежно від форми зайнятості:

Група 1 – працівники з офісною формою зайнятості (n=25). До цієї групи увійшли особи, які здійснюють свою професійну діяльність виключно на території організації-роботодавця, в офісних приміщеннях. Серед респондентів цієї групи: 12 жінок (48%) та 13 чоловіків (52%). Вікові характеристики вибірки: від 23 до 45 років (середній вік – 31,8 років). Професійний склад групи: менеджери середньої ланки, фахівці з продажу, бухгалтери, адміністративний персонал, спеціалісти відділів маркетингу та логістики.

Група 2 – працівники з дистанційною формою зайнятості (n=25). До цієї групи увійшли особи, які виконують свої професійні обов'язки повністю

віддалено. Серед респондентів цієї групи: 14 жінок (56%) та 11 чоловіків (44%). Вікові характеристики: від 23 до 45 років (середній вік – 32,2 років). Професійний склад групи: IT-спеціалісти, дизайнери, контент-менеджери, копірайтери, перекладачі, онлайн-консультанти, програмісти.

Група 3 – працівники з гібридною формою зайнятості (n=25). До цієї групи увійшли особи, які поєднують офісну та дистанційну роботу (зазвичай 2–3 дні на тиждень в офісі). Серед респондентів цієї групи: 13 жінок (52%) та 12 чоловіків (48%). Вікові характеристики: від 23 до 45 років (середній вік – 33,1 років). Професійний склад групи: менеджери проектів, маркетингологи, HR-спеціалісти, аналітики, фахівці з комунікацій.

За статевим складом вибірка включала 39 жінок та 36 чоловіків. Усі респонденти мають вищу освіту, працюють за офіційним трудовим договором та мають стаж роботи за поточною формою зайнятості не менше одного року.

Діагностичний етап був спрямований на виявлення особливостей психологічного благополуччя серед працівників з різною формою зайнятості.

Дослідження проводилося на добровільній основі із застосуванням онлайн-опитування через Google Forms; респонденти були попередньо ознайомлені з метою дослідження та забезпеченням конфіденційності.

Аналітичний етап дослідження був спрямований на проведення кількісного та якісного аналізу даних за усіма використаними методиками. Аналіз включав обчислення відсоткових розподілів отриманих результатів, проведення кореляційного аналізу за критерієм Пірсона. Обробка даних здійснювалася із застосуванням програм Microsoft Excel 2019 та IBM SPSS Statistics 26.

2.2. Методичний інструментарій емпіричного дослідження

Для проведення дослідження були обрані наступні психодіагностичні методики:

Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф. Шкала психологічного благополуччя (Psychological Well-Being Scale), розроблена К. Ріфф (C. Ryff) у 1989 році, є одним із найбільш валідних та широко використовуваних інструментів для діагностики психологічного благополуччя особистості.

Методика включає шість шкал, що дозволяють визначити різні компоненти психологічного благополуччя:

Позитивні стосунки з оточуючими – здатність встановлювати та підтримувати довірливі, теплі міжособистісні стосунки (14 тверджень).

Автономія – здатність бути незалежним, самостійно регулювати власну поведінку (14 тверджень).

Управління середовищем – здатність контролювати та ефективно використовувати можливості довкілля (14 тверджень).

Особистісне зростання – відчуття постійного розвитку та самовдосконалення (14 тверджень).

Цілі в житті – наявність цілей та переконань, які надають життю сенсу (14 тверджень).

Самоприйняття – позитивне ставлення до себе, прийняття власної особистості (14 тверджень).

Відповіді на твердження оцінюються за 6-бальною шкалою Лайкерта: від 1 («абсолютно не згоден») до 6 («абсолютно згоден»). Загальний показник обчислюється як сума балів за всіма шкалами.

Рівень виразності компонентів оцінюється за шкалою:

14–42 бали – низький рівень;

43–70 балів – середній рівень;

71–84 бали – високий рівень.

В українському науковому просторі методика була адаптована та апробована Т. Шевеленковою та П. Фесенко (2005). Адаптована версія широко використовується в дослідженнях психологічного благополуччя різних соціальних груп, включаючи працівників різних сфер діяльності.

Опитувальник «Індекс життєвої задоволеності». Опитувальник «Індекс життєвої задоволеності» (Life Satisfaction Index) був розроблений Б. Ньюгартеном (B. Neugarten) та призначений для вимірювання загального рівня задоволеності життям як важливого компонента суб'єктивного благополуччя особистості.

Методика включає 20 тверджень і дозволяє оцінити такі параметри життєвої задоволеності:

- інтерес до життя (відсутність апатії);
- рішучість у досягненні цілей;
- узгодженість між поставленими та досягнутими цілями;
- позитивна самооцінка;
- загальний емоційний тон.

Респондент відповідає на кожне твердження, вибираючи один із варіантів: «згоден» (2 бали), «не знаю» (1 бал) або «не згоден» (0 балів). Загальний показник може варіювати від 0 до 40 балів.

На підставі узагальнення балів за методикою вимірюється індекс життєвої задоволеності:

- 0–12 балів – низький рівень життєвої задоволеності;
- 13–25 балів – середній рівень життєвої задоволеності;
- 26–40 балів – високий рівень життєвої задоволеності.

В українському контексті методика була адаптована Н. Паніною та успішно використовується в соціально-психологічних дослідженнях якості життя та суб'єктивного благополуччя різних категорій населення.

Шкала професійного стресу. Шкала професійного стресу (Workplace Stress Scale) була розроблена Американською психологічною асоціацією та призначена для діагностики рівня стресу, пов'язаного з професійною діяльністю.

Даний інструмент дозволяє дослідити різні джерела професійного стресу, виявити рівень напруги в робочому середовищі та оцінити

психологічний стан працівника в контексті виконання професійних обов'язків.

Методика була адаптована для україномовної вибірки О. Копиленко та апробована в контексті дослідження професійного вигорання та стресу у різних професійних групах. Адаптація враховує особливості вітчизняного ринку праці та культурні характеристики організаційної поведінки.

Опитувальник містить 25 тверджень, які відображають різні аспекти професійного стресу:

- робоче навантаження та темп роботи;
- контроль над робочим процесом;
- стосунки з колегами та керівництвом;
- організаційні зміни та невизначеність;
- баланс між роботою та особистим життям;
- винагорода та визнання;
- фізичні умови праці.

Респонденти оцінюють кожне твердження за 5-бальною шкалою: від 1 («ніколи») до 5 («постійно»). Загальний показник може варіювати від 25 до 125 балів.

Максимальна кількість балів у даній методиці – 125. Чим більше балів, тим вищий рівень професійного стресу:

25–50 балів – низький рівень (мінімальний стрес);

51–75 балів – помірний рівень (контрольований стрес);

76–100 балів – підвищений рівень (потребує уваги);

101–125 балів – високий рівень (критичний).

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка.

Методика діагностики рівня емоційного вигорання була розроблена В. Бойком і призначена для виявлення синдрому емоційного вигорання працівників.

Цей інструмент дає змогу комплексно оцінити рівень емоційного виснаження працівників і є зручним для практичного використання у роботі з різними професійними групами.

Методика містить 84 твердження і дозволяє діагностувати провідні симптоми емоційного вигорання та визначити домінуючу фазу синдрому. Опитувальник включає три фази розвитку синдрому емоційного вигорання:

1. Фаза напруги – передвісник і початковий етап вигорання, що включає симптоми:

- переживання психотравмуючих обставин;
- незадоволеність собою;
- "загнаність у клітку";
- тривога і депресія.

2. Фаза резистенції – опір зростаючому стресу, що проявляється через симптоми:

- неадекватне вибіркове емоційне реагування;
- емоційно-моральна дезорієнтація;
- розширення сфери економії емоцій;
- редукція професійних обов'язків.

3. Фаза виснаження – падіння загального енергетичного тону та ослаблення нервової системи:

- емоційний дефіцит;
- емоційна відстороненість;
- особистісна відстороненість (деперсоналізація);
- психосоматичні та психовегетативні порушення.

Респонденти відповідають на кожне твердження, вибираючи варіант відповіді: «так» (3 бали), «частково» (2 бали), «ні» (0 балів). Для кожного з 12 симптомів підраховується сума балів, яка інтерпретується за трьома рівнями:

0–9 балів – симптом не сформований;

10–15 балів – симптом формується;

16 і більше балів – симптом сформувався.

Для кожної фази також визначається загальний рівень сформованості:

0–36 балів – фаза не сформована;

37–60 балів – фаза формується;

61 і більше балів – фаза сформована.

Отже, у дослідженні застосовувалися лише стандартизовані та апробовані методики, що відзначаються високими показниками надійності та валідності. Стратегія відбору учасників, способи збору та обробки даних повністю відповідали поставленим цілям і завданням, а також теоретичним засадам роботи.

Слід підкреслити, що під час формування вибірки дотримувався добровільний принцип участі, що дозволило мінімізувати можливі мотиваційні спотворення. Учасникам гарантувалася конфіденційність результатів, а під час інструктажу їх поінформували про проходження низки тестів з можливістю використання псевдоніму або пропуску особистих даних. Такі організаційні заходи спрямовані на зменшення впливу чинників, які могли б знизити достовірність отриманих відповідей.

Отже, завдяки чіткій організації емпіричного дослідження та використаному психодіагностичному інструментарію вдалося виявити особливості психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості, детальний аналіз яких буде представлений у наступному розділі.

Висновки до розділу 2

У другому розділі дипломної роботи було детально описано методичні засади емпіричного дослідження особливостей психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.

Дослідження включало три основні етапи: організаційно-підготовчий, констатуючий (діагностичний) та аналітичний. На організаційно-підготовчому етапі було сформовано вибірку дослідження та проведено

інструктаж учасників. Діагностичний етап передбачав безпосереднє проведення психодіагностичного обстеження з використанням онлайн-опитування через Google Forms. Аналітичний етап було спрямовано на статистичну обробку та інтерпретацію отриманих емпіричних даних.

Емпірична вибірка дослідження становила 75 працівників віком від 23 до 45 років, які були розподілені на три рівні за обсягом групи по 25 осіб залежно від форми зайнятості: офісна, дистанційна та гібридна. За статевим складом вибірка включала 39 жінок та 36 чоловіків. Усі респонденти мають вищу освіту, працюють за офіційним трудовим договором та мають стаж роботи за поточною формою зайнятості не менше одного року, що забезпечило однорідність вибірки та репрезентативність отриманих результатів.

Для досягнення мети дослідження та розв'язання поставлених завдань було підібрано комплекс валідних та стандартизованих психодіагностичних методик: Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф, Опитувальник «Індекс життєвої задоволеності», Шкала професійного стресу та методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка. Обраний діагностичний інструментарій дозволяє комплексно оцінити різні аспекти психологічного благополуччя працівників, включаючи структурні компоненти благополуччя, загальну життєву задоволеність, рівень професійного стресу та синдром емоційного вигорання як індикатор психологічного неблагополуччя.

Представлені методичні засади дослідження створюють необхідну основу для проведення якісного емпіричного дослідження особливостей психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості та отримання науково обґрунтованих висновків щодо специфіки впливу форми зайнятості на компоненти психологічного благополуччя особистості. Результати емпіричного дослідження будуть детально проаналізовані та представлені у третьому розділі дипломної роботи.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ З РІЗНОЮ ФОРМОЮ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Аналіз результатів дослідження психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості

Подальша обробка та аналіз отриманих даних дали змогу визначити особливості психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.

Першим кроком дослідження стало вимірювання рівня психологічного благополуччя за допомогою *Шкали психологічного благополуччя К. Ріфф*, що дозволяє визначити шість ключових компонентів благополуччя особистості: позитивні стосунки з оточуючими, автономію, управління середовищем, особистісне зростання, цілі в житті та самоприйняття. Розглянемо детальніше специфіку кожного з компонентів. Узагальнені результати за компонентом «Позитивні стосунки з оточуючими» представлені на рис. 3.1.

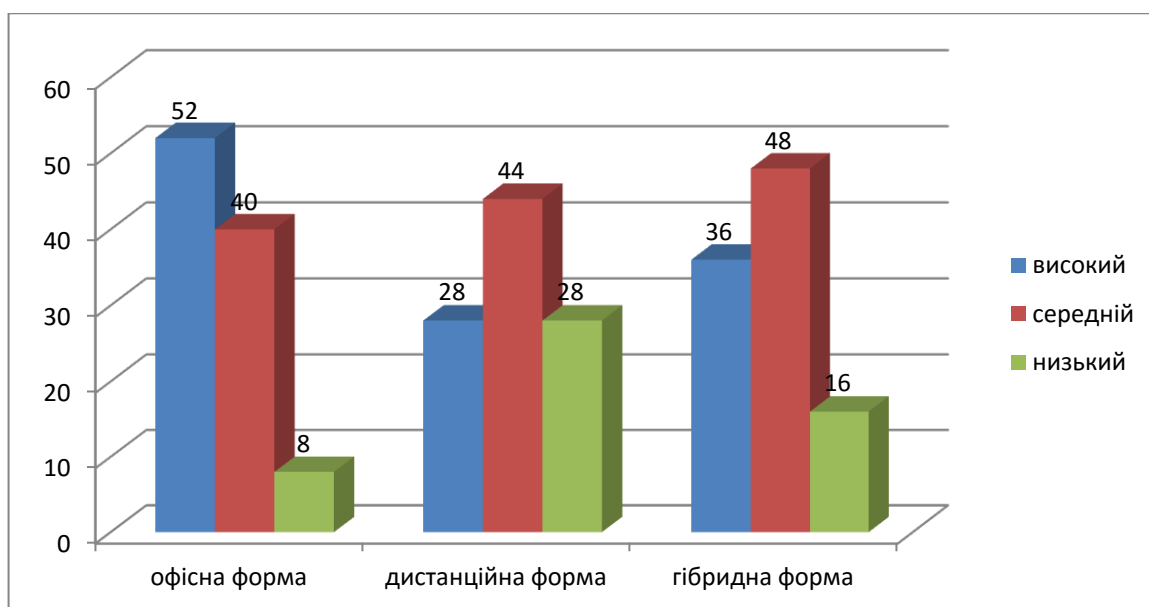


Рис. 3.1. Результати за показником «Позитивні стосунки з оточуючими», (%)

Отже, за результатами аналізу визначено, що високий рівень позитивних стосунків з оточуючими продемонстрували 52% працівників з офісною формою зайнятості, 36% працівників з гібридною формою та 28% дистанційних працівників. Ці показники свідчать про те, що працівники офісної форми зайнятості мають більше можливостей для розвитку якісних міжособистісних зв'язків завдяки постійній фізичній присутності в колективі, безпосередньому спілкуванню з колегами та участі у неформальній комунікації.

Середній рівень позитивних стосунків виявлено у 40% офісних працівників, 48% працівників гібридної форми та 44% дистанційних працівників. Ці респонденти мають задовільні, але не завжди глибокі стосунки з колегами.

Низький рівень позитивних стосунків констатовано лише у 8% офісних працівників, проте цей показник зростає до 16% у гібридних працівників та 28% у дистанційних працівників. Така тенденція підтверджує, що дистанційна форма зайнятості може призводити до соціальної ізоляції та утруднювати побудову довірливих міжособистісних стосунків.

Наступний компонент «Автономія» відображає здатність особистості бути незалежною, самостійно регулювати власну поведінку та приймати рішення. Узагальнені результати представлені на рис. 3.2.

Аналізуючи дані діагностики визначено, що найвищі показники автономії демонструють дистанційні працівники: 56% мають високий рівень, 36% – середній та лише 8% – низький. Це пояснюється специфікою дистанційної роботи, яка вимагає високого рівня самоорганізації, незалежності у прийнятті рішень та вміння самостійно планувати робочий процес без безпосереднього контролю з боку керівництва.

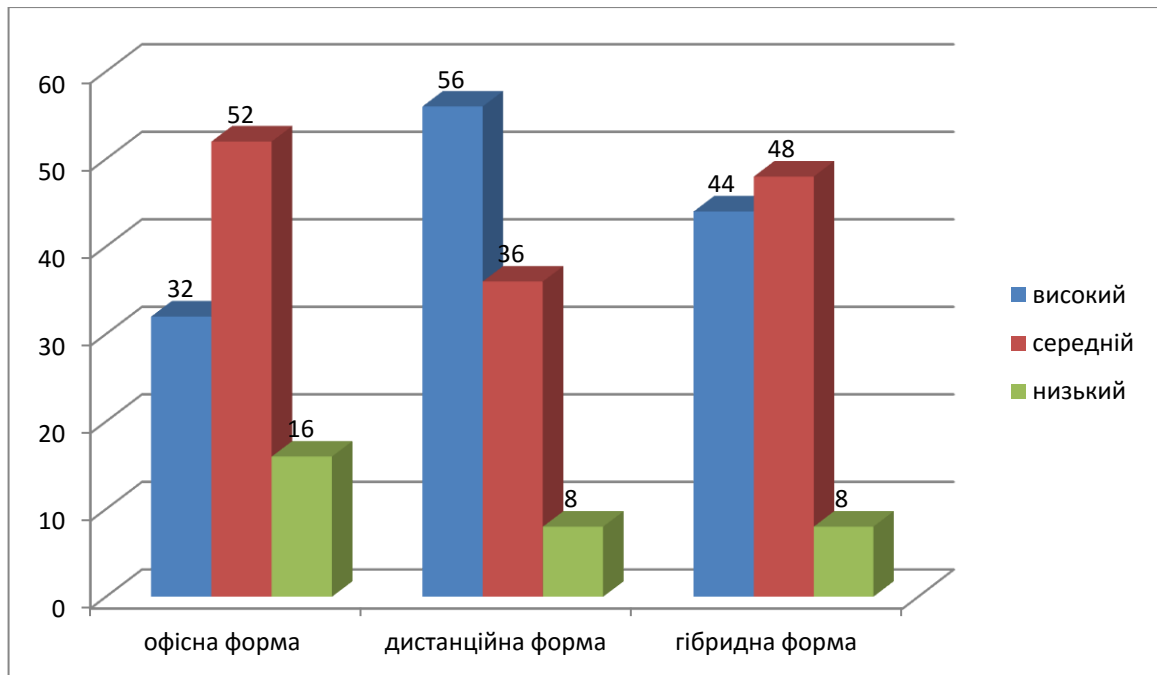


Рис. 3.2. Результати за показником «Автономія», (%)

Працівники гібридної форми зайнятості виявили 44% високого рівня автономії, 48% середнього та 8% низького. Поєднання офісної та дистанційної роботи дозволяє цим працівникам відчувати певну самостійність, але водночас зберігати зв'язок з організаційною структурою.

Найнижчі показники автономії зафіксовано у працівників офісної форми зайнятості: лише 32% мають високий рівень, 52% – середній, а 16% – низький. Постійна присутність в офісі, регулярний контроль з боку керівництва та необхідність узгоджувати свої дії з колегами обмежують відчуття автономності офісних працівників.

Компонент «Управління середовищем» характеризує здатність особистості ефективно використовувати можливості довкілля, контролювати зовнішні обставини та адаптуватися до змін. Результати представлені на рис. 3.3. За результатами дослідження встановлено, що працівники офісної форми зайнятості демонструють найвищі показники управління середовищем: 48% мають високий рівень, 44% – середній та 8% – низький. Офісне середовище надає працівникам більше структурованості, чіткості процесів та підтримки з боку організації, що полегшує управління робочим середовищем.

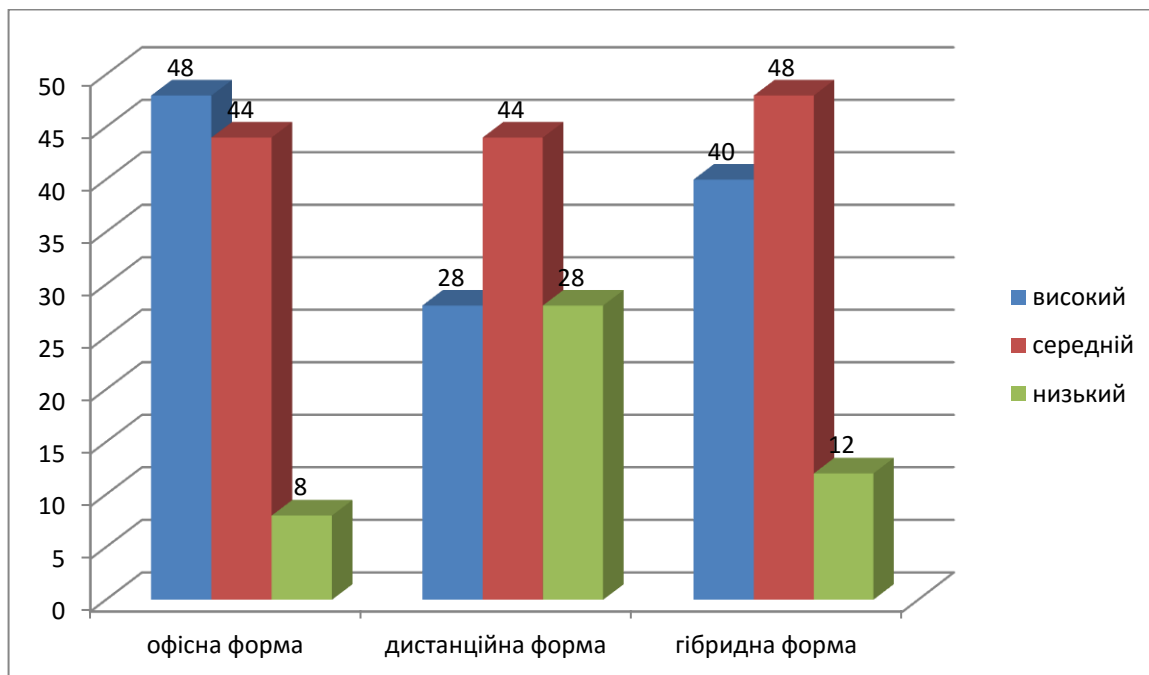


Рис. 3.3. Результати за показником «Управління середовищем», (%)

Працівники гібридної форми виявили 40% високого рівня управління середовищем, 48% середнього та 12% низького. Необхідність адаптуватися до двох різних робочих середовищ може створювати певні труднощі, але водночас розвиває гнучкість.

Дистанційні працівники продемонстрували найнижчі показники: 28% високого рівня, 44% середнього та 28% низького. Відсутність чіткої організаційної структури, необхідність самостійно створювати та підтримувати робоче середовище вдома, труднощі з розмежуванням робочого та особистого простору ускладнюють ефективне управління середовищем для дистанційних працівників.

Компонент «Особистісне зростання» відображає прагнення до саморозвитку, навчання та внутрішнього вдосконалення. Узагальнені результати представлені на рис. 3.4.

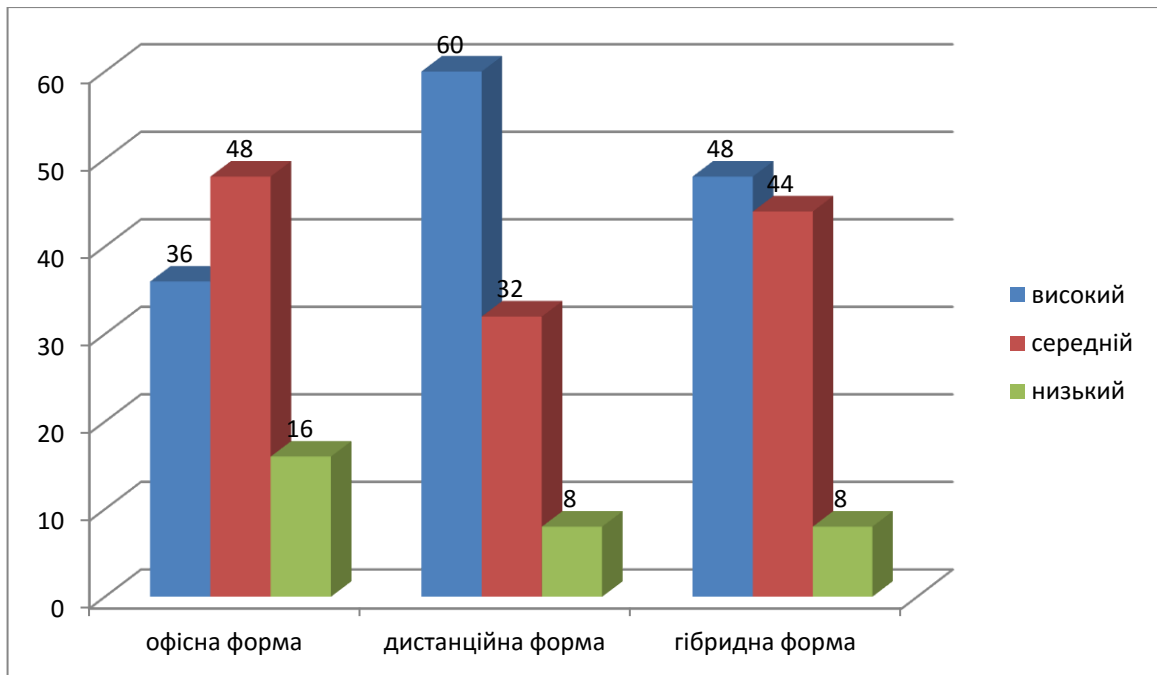


Рис. 3.4. Результати за показником «Особистісне зростання», (%)

За цим компонентом дистанційні працівники демонструють найвищі результати: 60% мають високий рівень особистісного зростання, 32% – середній та лише 8% – низький. Дистанційна робота створює сприятливі умови для саморозвитку: гнучкість графіка дозволяє приділяти більше часу навчанню, відсутність необхідності витратити час на дорогу надає додаткові можливості для особистісного вдосконалення, а специфіка роботи часто вимагає постійного оновлення знань та навичок.

Працівники гібридної форми зайнятості виявили 48% високого рівня, 44% середнього та 8% низького. Поєднання двох форм роботи дозволяє балансувати між структурованістю офісного середовища та гнучкістю дистанційної роботи, що сприяє особистісному розвитку.

Офісні працівники продемонстрували 36% високого рівня особистісного зростання, 48% середнього та 16% низького. Жорсткий графік роботи, витрати часу на дорогу та менша гнучкість у плануванні робочого дня можуть обмежувати можливості для саморозвитку офісних працівників.

Компонент «Цілі в житті» характеризує наявність усвідомлених цілей, які надають життю сенс і спрямованість. Результати представлені на рис. 3.5.

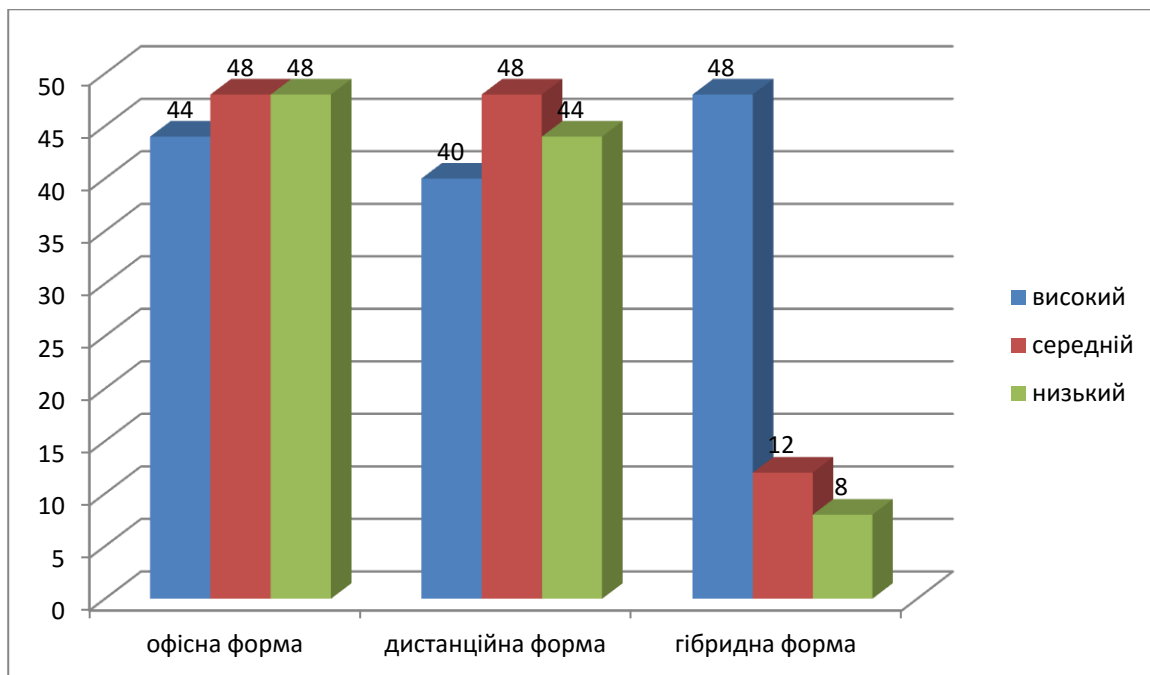


Рис. 3.5. Результати за показником «Цілі в житті», (%)

Аналіз отриманих даних показав відносно рівномірний розподіл за цим компонентом серед різних груп працівників. Офісні працівники виявили 44% високого рівня, 48% середнього та 8% низького. Гібридні працівники продемонстрували 48% високого рівня, 44% середнього та 8% низького. Дистанційні працівники показали 40% високого рівня, 48% середнього та 12% низького.

Такий розподіл свідчить про те, що форма зайнятості не має визначального впливу на наявність життєвих цілей та відчуття сенсу життя, оскільки цей компонент більшою мірою залежить від внутрішніх особистісних характеристик, ціннісних орієнтацій та життєвого досвіду особистості, ніж від зовнішніх умов організації праці.

Останній компонент «Самоприйняття» відображає позитивне ставлення до себе та прийняття власної особистості з усіма сильними та слабкими сторонами. Узагальнені результати представлені на рис. 3.6.

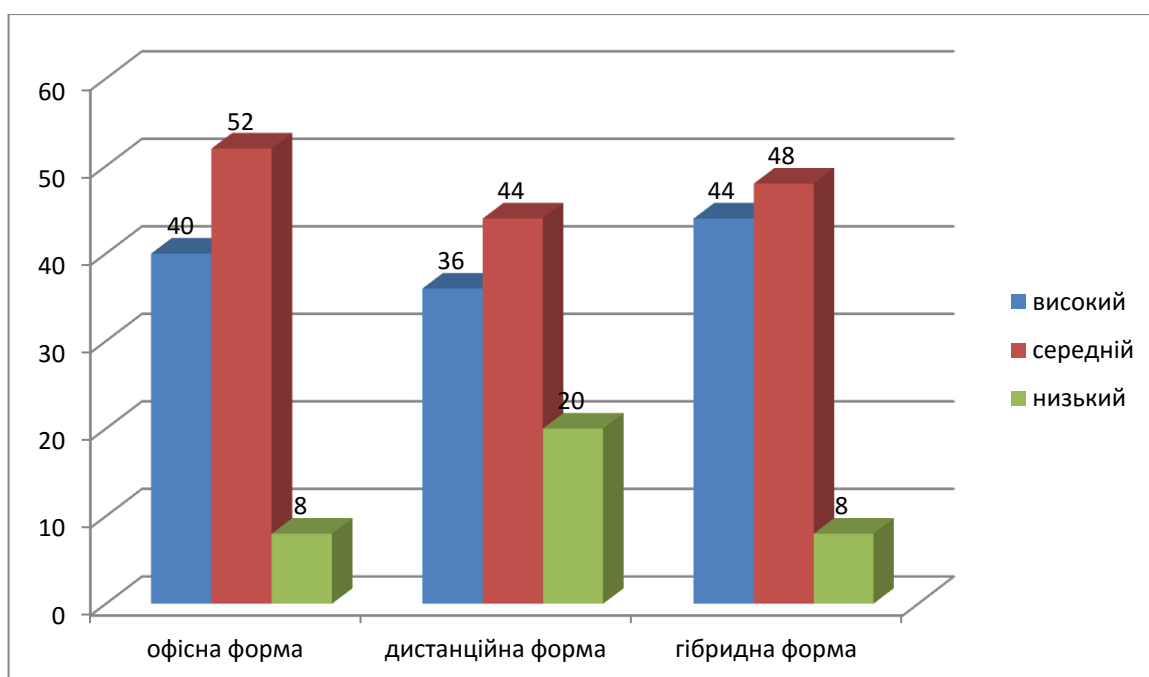


Рис. 3.6. Результати за показником «Самоприйняття», (%)

За результатами дослідження встановлено, що працівники офісної форми зайнятості демонструють 40% високого рівня самоприйняття, 52% середнього та 8% низького. Постійна взаємодія з колегами, зворотний зв'язок від керівництва та відчуття приналежності до колективу сприяють формуванню позитивного самоствавлення.

Гібридні працівники виявили 44% високого рівня, 48% середнього та 8% низького. Можливість обирати між офісною та дистанційною роботою надає цим працівникам відчуття контролю над власним життям, що позитивно впливає на самоприйняття.

Дистанційні працівники продемонстрували 36% високого рівня самоприйняття, 44% середнього та 20% низького. Відсутність регулярного безпосереднього зворотного зв'язку, соціальна ізоляція та труднощі з відокремленням професійної та особистої ідентичності можуть негативно впливати на самоприйняття дистанційних працівників.

Для отримання узагальненої картини психологічного благополуччя було розраховано загальний показник за всіма шкалами методики К. Ріфф. Результати представлені на рис. 3.7.

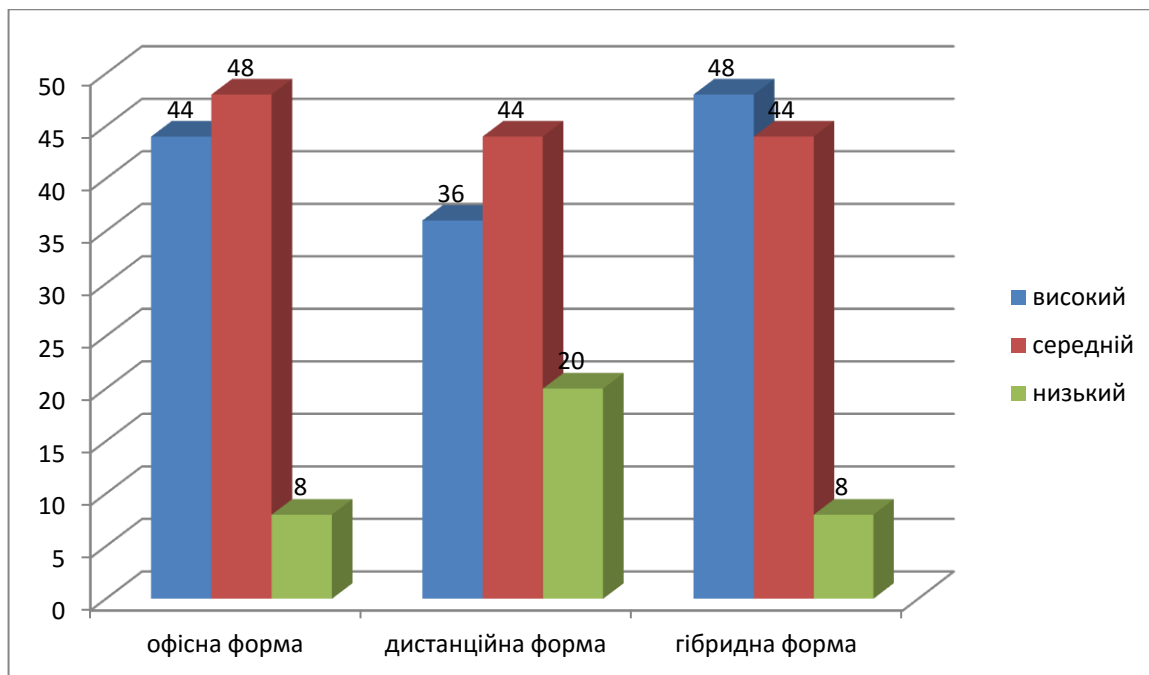


Рис. 3.7. Загальний рівень психологічного благополуччя, (%)

Отже, узагальнений аналіз показав, що працівники офісної форми зайнятості демонструють 44% високого рівня загального психологічного благополуччя, 48% середнього та 8% низького. Працівники гібридної форми виявили 48% високого рівня, 44% середнього та 8% низького. Дистанційні працівники продемонстрували 36% високого рівня, 44% середнього та 20% низького.

Таким чином, найвищий рівень психологічного благополуччя за методикою К. Ріфф виявлено у працівників гібридної форми зайнятості, що пояснюється оптимальним поєднанням переваг офісної (соціальні контакти, структурованість) та дистанційної роботи (автономія, гнучкість). Офісні працівники займають проміжну позицію, а дистанційні працівники демонструють найнижчі показники, що зумовлено соціальною ізоляцією та труднощами з управлінням робочим середовищем.

Наступним кроком дослідження стало визначення індексу життєвої задоволеності працівників за допомогою опитувальника «Індекс життєвої

задоволеності» Б. Ньюгартена. Узагальнені результати представлені на рис. 3.8.

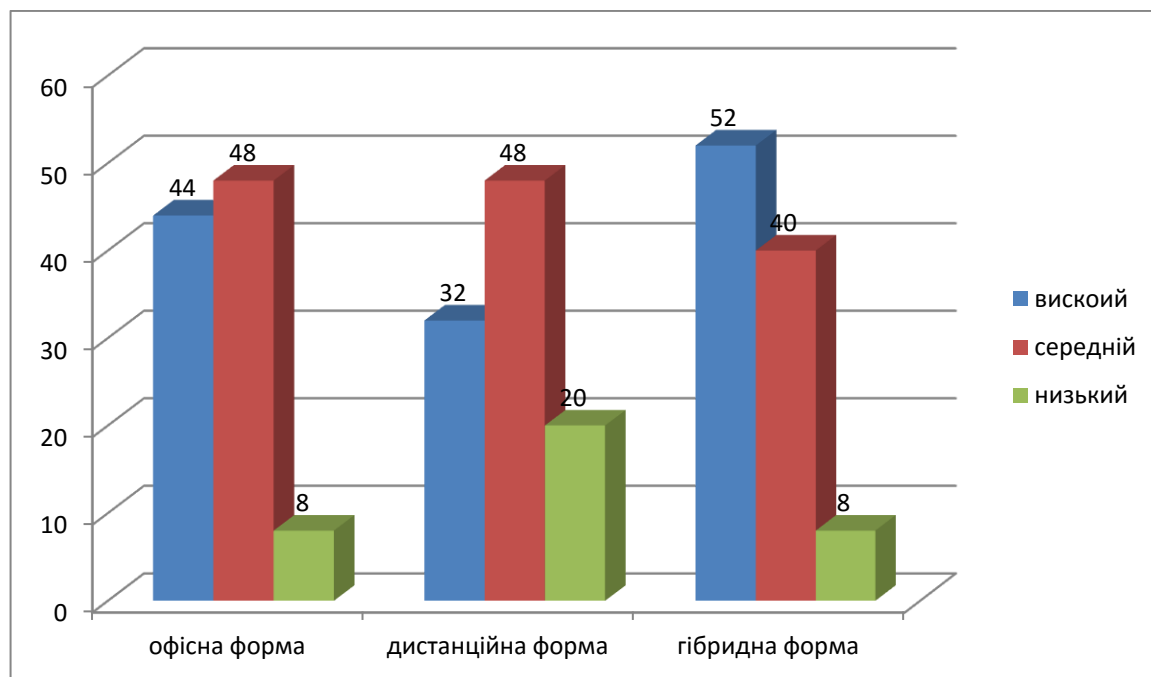


Рис. 3.8. Індекс життєвої задоволеності, (%)

Отже, за результатами діагностики встановлено, що високий рівень життєвої задоволеності виявлено у 52% працівників гібридної форми зайнятості, 44% офісних працівників та 32% дистанційних працівників. Ці дані підтверджують, що гібридна форма зайнятості надає оптимальний баланс між професійним та особистим життям, що позитивно впливає на загальну задоволеність життям.

Середній рівень життєвої задоволеності констатовано у 48% офісних працівників, 40% гібридних працівників та 48% дистанційних працівників. Ці респонденти загалом задоволені своїм життям, проте відчувають певні труднощі або незадоволені окремими його аспектами.

Низький рівень життєвої задоволеності виявлено лише у 8% офісних та гібридних працівників, проте цей показник зростає до 20% серед дистанційних працівників. Така тенденція свідчить про те, що дистанційна робота може негативно впливати на загальну задоволеність життям через

соціальну ізоляцію, труднощі з розмежуванням робочого та особистого часу, відсутність чітких меж між професійним та приватним життям.

Далі було проведено діагностику рівня професійного стресу працівників за допомогою Шкали професійного стресу. Результати представлені на рис. 3.9.

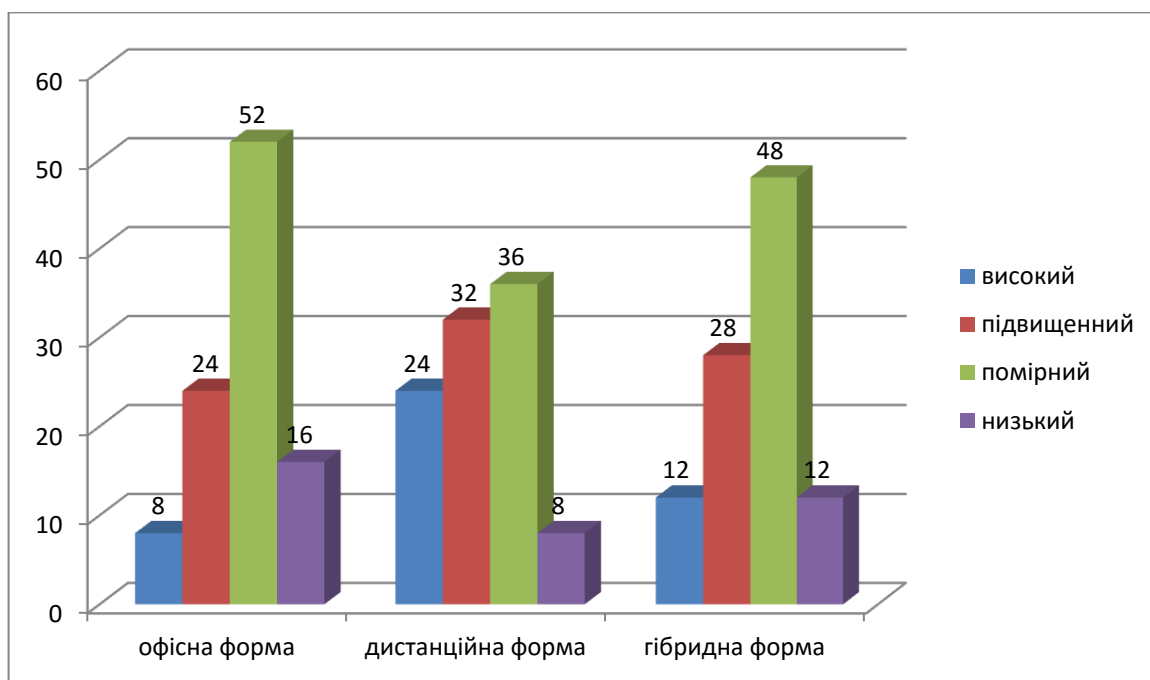


Рис. 3.9. Рівень професійного стресу, (%)

Аналізуючи дані діагностики визначено, що високий (критичний) рівень професійного стресу виявлено у 24% дистанційних працівників, 12% гібридних працівників та лише 8% офісних працівників. Дистанційна робота створює специфічні стресори: розмитість меж між робочим та особистим часом, постійна доступність для роботодавця, труднощі з відключенням від робочих обов'язків, відсутність чіткого робочого графіка.

Підвищений рівень стресу констатовано у 32% дистанційних працівників, 28% гібридних та 24% офісних працівників. Ці показники свідчать про наявність значного робочого навантаження та напруги у професійній діяльності незалежно від форми зайнятості.

Помірний (контрольований) рівень професійного стресу виявлено у 52% офісних працівників, 48% гібридних та 36% дистанційних працівників. Низький рівень стресу продемонстрували 16% офісних працівників, 12% гібридних та лише 8% дистанційних працівників.

Отримані результати підтверджують, що дистанційна форма зайнятості характеризується найвищим рівнем професійного стресу, що може бути пов'язано з особливостями організації робочого процесу, відсутністю чіткого розмежування робочого та вільного часу, технічними труднощами та відчуттям постійної "підключеності" до роботи.

Останнім етапом діагностики стало дослідження рівня емоційного вигорання працівників за методикою В. Бойка. Ця методика дозволяє виявити три фази розвитку синдрому емоційного вигорання: фазу напруги, фазу резистенції та фазу виснаження. Узагальнені результати представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Рівень емоційного вигорання працівників (%)

Фаза емоційного вигорання	Рівень сформованості	Офісна форма (%)	Дистанційна форма (%)	Гібридна форма (%)
Фаза напруги	Не сформована	60	36	52
	Формується	28	36	32
	Сформована	12	28	16
Фаза резистенції	Не сформована	52	28	44
	Формується	32	40	36
	Сформована	16	32	20
Фаза виснаження	Не сформована	72	44	64
	Формується	20	32	24
	Сформована	8	24	12

Отже, за результатами діагностики встановлено, що фаза напруги як перший етап емоційного вигорання найбільш виражена у дистанційних працівників: сформована фаза виявлена у 28% респондентів, формується – у

36%, не сформована – у 36%. У працівників гібридної форми зайнятості сформована фаза напруги констатована у 16%, формується – у 32%, не сформована – у 52%. Офісні працівники демонструють найкращі показники: сформована фаза лише у 12%, формується – у 28%, не сформована – у 60%.

Фаза резистенції, що характеризує опір зростаючому стресу, також найбільш виражена у дистанційних працівників: сформована у 32%, формується у 40%, не сформована у 28%. У гібридних працівників сформована фаза виявлена у 20%, формується у 36%, не сформована у 44%. Офісні працівники знову демонструють кращі результати: сформована фаза у 16%, формується у 32%, не сформована у 52%.

Фаза виснаження як найбільш критичний етап емоційного вигорання сформована у 24% дистанційних працівників, 12% гібридних та 8% офісних працівників. Формується ця фаза у 32% дистанційних, 24% гібридних та 20% офісних працівників.

Таким чином, проведене дослідження виявило, що працівники дистанційної форми зайнятості демонструють найвищі показники емоційного вигорання за всіма трьома фазами, що свідчить про підвищену психологічну напругу та емоційне виснаження, пов'язані зі специфікою організації дистанційної роботи. Працівники гібридної форми зайнятості займають проміжну позицію, а офісні працівники демонструють найнижчі показники емоційного вигорання.

Узагальнюючи результати першого етапу емпіричного дослідження, можна зробити висновок, що форма зайнятості має значний вплив на психологічне благополуччя працівників. Гібридна форма зайнятості виявилася найбільш оптимальною з точки зору психологічного благополуччя, поєднуючи переваги офісної та дистанційної роботи. Офісна форма зайнятості забезпечує високий рівень соціальних контактів та управління середовищем, але обмежує автономію та можливості для особистісного зростання. Дистанційна форма зайнятості, попри високі показники автономії та особистісного зростання, характеризується

найнижчими показниками психологічного благополуччя через соціальну ізоляцію, високий рівень професійного стресу та емоційне вигорання.

3.2. Відмінності у проявах психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості

Для виявлення статистично значущих відмінностей у показниках психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості було проведено порівняльний аналіз з використанням критерію Стюдента для незалежних вибірок.

Порівняння проводилося між трьома групами: працівники офісної форми зайнятості (група 1), працівники дистанційної форми зайнятості (група 2) та працівники гібридної форми зайнятості (група 3). Результати порівняльного аналізу представлені в табл. 3.2.

За результатами порівняльного аналізу встановлено статистично значущі відмінності між групами працівників за більшістю досліджуваних показників.

За шкалою «Позитивні стосунки з оточуючими» виявлено значущі відмінності між офісними та дистанційними працівниками ($t = 3,42; p \leq 0,01$), а також між гібридними та дистанційними працівниками ($t = 2,18; p \leq 0,05$). Офісні працівники демонструють значущо вищі показники позитивних стосунків порівняно з дистанційними працівниками, що підтверджує гіпотезу про негативний вплив соціальної ізоляції при дистанційній роботі. Між офісними та гібридними працівниками значущих відмінностей не виявлено, що свідчить про те, що навіть часткова присутність в офісі достатня для підтримання якісних міжособистісних стосунків.

За шкалою «Автономія» встановлено значущі відмінності між дистанційними та офісними працівниками ($t = 4,15; p \leq 0,01$), а також між дистанційними та гібридними працівниками ($t = 2,67; p \leq 0,01$). Дистанційні працівники демонструють значущо вищі показники автономії порівняно з працівниками інших форм зайнятості, що пояснюється специфікою

дистанційної роботи, яка вимагає високого рівня самостійності та незалежності у прийнятті рішень.

Таблиця 3.2

Результати порівняльного аналізу показників психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості

Показник	Офісна (M±SD)	Дистанційна (M±SD)	Гібридна (M±SD)	t (1-2)	t (1-3)	t (2-3)
Позитивні стосунки	62.4±8.2	54.8±9.6	60.2±7.8	3.42**	1.15	2.18*
Автономія	58.6±7.4	68.4±6.8	62.8±7.2	4.15**	2.05*	2.67**
Управління середовищем	64.2±7.8	55.6±9.2	62.4±8.1	3.28**	0.82	2.45*
Особистісне зростання	60.4±8.6	68.8±7.4	64.6±8.2	3.85**	1.86	2.41*
Цілі в житті	62.8±8.4	60.2±9.2	64.2±7.6	1.05	0.68	1.72
Самоприйняття	61.6±8.2	57.4±9.4	60.8±8.0	2.12*	0.38	1.54
Загальне благополуччя	370.0±36.4	345.2±42.6	375.0±34.8	2.24*	0.52	2.89**
Життєва задоволеність	28.6±5.4	24.8±6.8	30.2±5.2	2.41*	1.12	3.12**
Професійний стрес	58.4±12.6	72.8±14.2	62.6±13.4	3.67**	1.24	2.54*
Фаза напруги	24.6±8.4	36.8±10.2	28.4±9.2	3.21**	1.58	2.68**
Фаза резистенції	26.8±9.2	38.4±11.4	30.2±10.1	2.98**	1.24	2.45*
Фаза виснаження	20.4±8.6	32.6±12.4	24.8±10.2	2.76**	1.48	2.21*

Примітка: * – відмінності значущі на рівні $p \leq 0,05$; ** – відмінності значущі на рівні $p \leq 0,01$.

За шкалою «Управління середовищем» виявлено значущі відмінності між офісними та дистанційними працівниками ($t = 3,28$; $p \leq 0,01$). Офісні працівники мають значущо вищі показники управління середовищем, що свідчить про важливість структурованого організаційного середовища для ефективного контролю над робочими процесами. Між гібридними та офісними працівниками значущих відмінностей не виявлено.

За шкалою «Особистісне зростання» встановлено значущі відмінності між дистанційними та офісними працівниками ($t = 3,85; p \leq 0,01$), а також між дистанційними та гібридними працівниками ($t = 2,41; p \leq 0,05$). Дистанційні працівники демонструють значущо вищі показники особистісного зростання, що може бути пов'язано з більшою гнучкістю графіка та можливістю приділяти більше часу саморозвитку.

За шкалою «Цілі в житті» статистично значущих відмінностей між групами не виявлено ($p > 0,05$), що підтверджує висновок про те, що форма зайнятості не має визначального впливу на наявність життєвих цілей та відчуття сенсу життя.

За шкалою «Самоприйняття» виявлено значущі відмінності між офісними та дистанційними працівниками ($t = 2,12; p \leq 0,05$). Офісні працівники мають дещо вищі показники самоприйняття, що може бути пов'язано з регулярним зворотним зв'язком від колег та відчуттям приналежності до колективу.

За загальним показником психологічного благополуччя встановлено значущі відмінності між гібридними та дистанційними працівниками ($t = 2,89; p \leq 0,01$), а також між офісними та дистанційними працівниками ($t = 2,24; p \leq 0,05$). Гібридні працівники демонструють найвищі показники загального психологічного благополуччя, що свідчить про перевагу змішаної форми зайнятості. Між офісними та гібридними працівниками значущих відмінностей не виявлено.

За показником життєвої задоволеності встановлено значущі відмінності між гібридними та дистанційними працівниками ($t = 3,12; p \leq 0,01$). Гібридні працівники демонструють значущо вищу життєву задоволеність порівняно з дистанційними працівниками, що підтверджує переваги гібридної моделі роботи для загального благополуччя особистості.

За показником професійного стресу виявлено значущі відмінності між дистанційними та офісними працівниками ($t = 3,67; p \leq 0,01$), а також між дистанційними та гібридними працівниками ($t = 2,54; p \leq 0,05$).

Дистанційні працівники демонструють значущо вищі показники професійного стресу, що свідчить про специфічні стресори, пов'язані з дистанційною формою роботи.

За показниками емоційного вигорання встановлено значущі відмінності між дистанційними та офісними працівниками за всіма трьома фазами: фаза напруги ($t = 3,21$; $p \leq 0,01$), фаза резистенції ($t = 2,98$; $p \leq 0,01$), фаза виснаження ($t = 2,76$; $p \leq 0,01$). Дистанційні працівники демонструють значущо вищі показники емоційного вигорання, що вказує на підвищений ризик професійної деформації при дистанційній формі зайнятості.

Таким чином, порівняльний аналіз підтвердив наявність значущих відмінностей у психологічному благополуччі працівників залежно від форми зайнятості.

Гібридна форма зайнятості виявилася найбільш сприятливою для психологічного благополуччя, поєднуючи переваги офісної та дистанційної роботи.

Дистанційна форма зайнятості, попри окремі переваги (автономія, особистісне зростання), характеризується найнижчими показниками загального психологічного благополуччя, найвищим рівнем стресу та емоційного вигорання.

3.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між психологічним благополуччям та рівнем задоволеності місцем роботи працівників з різною формою зайнятості

Для більш глибокого розуміння структури взаємозв'язків між досліджуваними показниками було проведено кореляційний аналіз за критерієм Пірсона. Аналіз проводився окремо для кожної групи працівників, що дозволило виявити специфічні особливості взаємозв'язків залежно від форми зайнятості.

Розглянемо детально виявлені кореляційні зв'язки для кожної групи працівників.

Працівники офісної форми зайнятості.

У групі офісних працівників виявлено прямі кореляційні зв'язки між загальним показником психологічного благополуччя та життєвою задоволеністю ($r = 0,68$; $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що чим вищий рівень психологічного благополуччя офісних працівників, тим вищою є їхня загальна задоволеність життям.

Встановлено значущі прямі зв'язки між показником «Позитивні стосунки з оточуючими» та життєвою задоволеністю ($r = 0,61$; $p \leq 0,01$), а також зворотний зв'язок з професійним стресом ($r = -0,54$; $p \leq 0,01$). Ці результати підтверджують важливість якісних міжособистісних стосунків у робочому колективі для загального благополуччя офісних працівників. Позитивні стосунки з колегами виступають буфером проти професійного стресу та підвищують загальну задоволеність життям.

Виявлено зворотні кореляційні зв'язки між показником «Управління середовищем» та всіма трьома фазами емоційного вигорання: фаза напруги ($r = -0,58$; $p \leq 0,01$), фаза резистенції ($r = -0,52$; $p \leq 0,01$), фаза виснаження ($r = -0,49$; $p \leq 0,05$). Це означає, що офісні працівники, які відчують контроль над робочим середовищем та ефективно використовують організаційні ресурси, менш схильні до емоційного вигорання.

Показник «Особистісне зростання» має прямий зв'язок з життєвою задоволеністю ($r = 0,57$; $p \leq 0,01$) та зворотний зв'язок з професійним стресом ($r = -0,43$; $p \leq 0,05$). Працівники, які відчують можливості для професійного розвитку в офісному середовищі, демонструють вищу задоволеність життям та нижчий рівень стресу.

Встановлено зворотні кореляційні зв'язки між професійним стресом та психологічним благополуччям ($r = -0,64$; $p \leq 0,01$), а також між професійним стресом та життєвою задоволеністю ($r = -0,59$; $p \leq 0,01$). Високий рівень професійного стресу негативно впливає на всі аспекти благополуччя офісних працівників.

Працівники дистанційної форми зайнятості.

У групі дистанційних працівників кореляційна структура виявилася дещо відмінною від офісних працівників, що свідчить про специфіку психологічних процесів при дистанційній роботі.

Виявлено прямі кореляційні зв'язки між загальним показником психологічного благополуччя та життєвою задоволеністю ($r = 0,64$; $p \leq 0,01$), проте цей зв'язок дещо слабший, ніж у офісних працівників, що може свідчити про більший вплив інших чинників на загальну задоволеність життям дистанційних працівників.

Найбільш сильний зв'язок встановлено між показником «Автономія» та психологічним благополуччям ($r = 0,72$; $p \leq 0,01$), а також між автономією та життєвою задоволеністю ($r = 0,66$; $p \leq 0,01$). Ці результати підтверджують, що для дистанційних працівників відчуття незалежності та самостійності є ключовим чинником благополуччя. Дистанційна робота надає високий рівень автономії, що позитивно впливає на загальне самопочуття працівників.

Водночас виявлено потужні зворотні зв'язки між показником «Позитивні стосунки з оточуючими» та емоційним вигоранням: фаза напруги ($r = -0,62$; $p \leq 0,01$), фаза резистенції ($r = -0,58$; $p \leq 0,01$), фаза виснаження ($r = -0,54$; $p \leq 0,01$). Це означає, що дистанційні працівники, які відчувають нестачу якісних соціальних контактів, більш схильні до емоційного вигорання. Соціальна ізоляція виступає значним чинником ризику для психологічного благополуччя дистанційних працівників.

Встановлено сильні зворотні зв'язки між показником «Управління середовищем» та професійним стресом ($r = -0,71$; $p \leq 0,01$). Для дистанційних працівників, які стикаються з труднощами організації домашнього робочого простору, відсутністю чіткого розмежування між робочим та особистим життям, управління середовищем стає критичним чинником, що визначає рівень професійного стресу.

Показник «Особистісне зростання» має прямі зв'язки з життєвою задоволеністю ($r = 0,69$; $p \leq 0,01$) та зворотні зв'язки з усіма фазами емоційного вигорання ($r = -0,51$ до $-0,56$; $p \leq 0,01$). Дистанційні працівники, які відчують можливості для саморозвитку, мають вищу задоволеність життям та нижчий ризик емоційного вигорання.

Виявлено дуже сильний зворотний зв'язок між професійним стресом та психологічним благополуччям ($r = -0,74$; $p \leq 0,01$) – найсильніший серед усіх груп працівників. Це вказує на те, що професійний стрес є найбільш деструктивним чинником для психологічного благополуччя дистанційних працівників, сильніше впливаючи на них, ніж на офісних чи гібридних працівників.

Працівники гібридної форми зайнятості.

У групі працівників гібридної форми зайнятості кореляційна структура виявилася найбільш збалансованою, поєднуючи особливості як офісних, так і дистанційних працівників.

Встановлено прямі кореляційні зв'язки між загальним показником психологічного благополуччя та життєвою задоволеністю ($r = 0,71$; $p \leq 0,01$) – найсильніший зв'язок серед усіх груп працівників. Це свідчить про те, що гібридна форма зайнятості найбільш сприятлива для гармонійного розвитку особистості та її загального благополуччя.

Показник «Позитивні стосунки з оточуючими» має помірні прямі зв'язки з життєвою задоволеністю ($r = 0,58$; $p \leq 0,01$) та зворотні зв'язки з професійним стресом ($r = -0,48$; $p \leq 0,05$). Гібридні працівники, маючи можливість як офісного, так і дистанційного спілкування, менше залежать від якості соціальних контактів порівняно з іншими групами.

Показник «Автономія» має прямі зв'язки з життєвою задоволеністю ($r = 0,62$; $p \leq 0,01$) та психологічним благополуччям ($r = 0,65$; $p \leq 0,01$). Гібридна форма зайнятості надає оптимальний рівень автономії, дозволяючи працівникам самостійно організовувати свій графік, але при цьому зберігаючи зв'язок з організацією.

Встановлено прямі зв'язки між показником «Управління середовищем» та життєвою задоволеністю ($r = 0,56$; $p \leq 0,01$), а також зворотні зв'язки з професійним стресом ($r = -0,54$; $p \leq 0,01$). Можливість працювати як в офісі, так і вдома, надає гібридним працівникам більше гнучкості в управлінні робочим середовищем, що позитивно впливає на їхнє благополуччя.

Показник «Особистісне зростання» має прямі зв'язки з життєвою задоволеністю ($r = 0,63$; $p \leq 0,01$) та зворотні зв'язки з емоційним вигоранням ($r = -0,47$ до $-0,52$; $p \leq 0,01$). Гібридна форма зайнятості створює оптимальні умови для професійного розвитку, поєднуючи структурованість офісної роботи з гнучкістю дистанційної.

Виявлено помірні зворотні зв'язки між професійним стресом та психологічним благополуччям ($r = -0,56$; $p \leq 0,01$) – слабші, ніж у дистанційних працівників. Це підтверджує, що гібридна форма зайнятості дозволяє ефективніше справлятися зі стресом, поєднуючи переваги різних форм організації праці.

Узагальнюючи результати кореляційного аналізу, можна зробити наступні висновки. Для офісних працівників найбільше значення мають позитивні міжособистісні стосунки та управління робочим середовищем. Для дистанційних працівників ключовими чинниками є автономія та можливості особистісного зростання, проте соціальна ізоляція та труднощі з управлінням середовищем значно підвищують ризик стресу та емоційного вигорання. Для гібридних працівників характерна найбільш збалансована структура взаємозв'язків, що поєднує переваги обох форм зайнятості та мінімізує їхні недоліки.

Важливо відзначити, що для всіх груп працівників професійний стрес виступає потужним предиктором зниження психологічного благополуччя, проте найбільш деструктивний його вплив спостерігається у дистанційних працівників. Емоційне вигорання найбільш виражене також у дистанційних працівників, що підтверджує необхідність розробки спеціальних програм профілактики для цієї категорії працівників.

3.4. Практичні рекомендації щодо підвищення психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості

На основі результатів проведеного емпіричного дослідження було розроблено комплекс практичних рекомендацій для організацій та працівників, спрямованих на підвищення психологічного благополуччя залежно від форми зайнятості.

Рекомендації для працівників офісної форми зайнятості.

1. Розвиток навичок самоорганізації та тайм-менеджменту. Незважаючи на структурованість офісного середовища, важливо розвивати власну автономію та вміння ефективно планувати робочий час, що підвищить відчуття контролю над робочим процесом.

2. Активне використання можливостей для професійного розвитку. Офісне середовище надає численні можливості для навчання через спостереження за колегами, участь у тренінгах та семінарах. Важливо активно використовувати ці можливості для особистісного зростання.

3. Побудова якісних міжособистісних стосунків. Оскільки позитивні стосунки з колегами є ключовим захисним чинником проти стресу для офісних працівників, важливо інвестувати час та зусилля у розвиток конструктивних професійних відносин.

4. Розмежування робочого та особистого часу. Необхідно встановлювати чіткі межі між роботою та особистим життям, уникати надмірної залученості у робочі процеси після закінчення робочого дня.

5. Використання коротких перерв для відновлення. Регулярні короткі перерви протягом робочого дня допомагають підтримувати продуктивність та знижувати рівень стресу.

Рекомендації для працівників дистанційної форми зайнятості.

1. Створення структурованого робочого середовища вдома. Важливо організувати окремий робочий простір, який буде чітко відокремлений від зон відпочинку. Це допоможе підтримувати психологічні межі між роботою та особистим життям.

2. Встановлення чіткого робочого графіка. Необхідно визначити конкретні години роботи та дотримуватися їх, уникаючи розмивання меж між робочим та вільним часом. Це допоможе знизити ризик професійного стресу та емоційного вигорання.

3. Активна підтримка соціальних контактів з колегами. Оскільки соціальна ізоляція є основним чинником ризику для дистанційних працівників, важливо регулярно підтримувати зв'язок з колегами через відеодзвінки, месенджери, участь у віртуальних командних активностях.

4. Розвиток навичок управління стресом. Дистанційні працівники повинні володіти техніками саморегуляції: медитація, дихальні вправи, фізична активність, що допоможе справлятися з підвищеним рівнем стресу.

5. Регулярні фізичні вправи та прогулянки. Відсутність необхідності долати відстань до офісу може призводити до зниження фізичної активності. Важливо компенсувати це регулярними вправами та прогулянками.

6. Використання можливостей для саморозвитку. Час, заощаджений на дорозі до офісу, можна інвестувати в професійний розвиток через онлайн-курси, вебінари, читання професійної літератури.

7. Встановлення меж доступності. Важливо комунікувати з роботодавцем щодо годин, коли працівник доступний для робочих питань, та дотримуватися цих меж для запобігання вигоранню.

Рекомендації для працівників гібридної форми зайнятості.

1. Стратегічне планування офісних та дистанційних днів. Важливо планувати офісні дні для завдань, що вимагають командної роботи, мозкових штурмів, особистих зустрічей, а дистанційні дні – для завдань, що потребують глибокої концентрації.

2. Підтримання балансу між автономією та соціальними контактами. Гібридна форма надає унікальну можливість поєднувати переваги обох форм роботи. Важливо свідомо балансувати між потребою в незалежності та соціальній взаємодії.

3. Адаптація робочих процесів до різних середовищ. Необхідно розробити різні стратегії роботи для офісного та домашнього середовища, враховуючи специфіку кожного з них.

4. Підтримання однакового рівня продуктивності. Важливо забезпечити стабільну продуктивність незалежно від місця роботи, що вимагає гнучкості та адаптивності.

Рекомендації для організацій та HR-спеціалістів.

1. Розробка гнучкої політики форм зайнятості. Організаціям рекомендується надавати працівникам можливість обирати або змінювати форму зайнятості залежно від їхніх потреб та специфіки роботи. Гібридна модель виявилася найбільш оптимальною для психологічного благополуччя.

2. Створення інфраструктури для дистанційної роботи. Забезпечення працівників необхідними технологіями, програмним забезпеченням та технічною підтримкою для ефективної дистанційної роботи.

3. Організація регулярних заходів для підтримки соціальних зв'язків. Особливо важливо для дистанційних та гібридних працівників: віртуальні та офлайн командні активності, неформальні зустрічі, корпоративні заходи.

4. Впровадження програм профілактики емоційного вигорання. Оскільки дистанційні працівники демонструють найвищі показники емоційного вигорання, необхідно розробити спеціальні програми підтримки для цієї категорії: психологічні консультації, тренінги з управління стресом, програми well-being.

5. Навчання керівників особливостям управління віддаленими командами. Керівники повинні володіти навичками ефективної комунікації, мотивації та контролю віддалених працівників, вміти виявляти ознаки вигорання та надавати своєчасну підтримку.

6. Забезпечення можливостей для професійного розвитку. Організація онлайн та офлайн тренінгів, вебінарів, менторських програм, доступних для всіх форм зайнятості.

7. Моніторинг психологічного стану працівників. Регулярні опитування задоволеності, рівня стресу, психологічного благополуччя працівників з різними формами зайнятості для своєчасного виявлення проблем та коригування організаційної політики.

8. Формування культури довіри та орієнтації на результат. Перехід від контролю процесу до оцінки результатів, що особливо важливо для дистанційних та гібридних працівників, підвищує їхню автономію та відповідальність.

9. Створення чітких політик та процедур. Розробка документів, що регулюють різні аспекти дистанційної та гібридної роботи: робочий час, доступність, комунікацію, звітність тощо.

10. Забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання. Важливо гарантувати, що форма зайнятості не впливає на можливості просування по кар'єрних сходах, доступ до важливих проектів та визнання досягнень.

Впровадження цих рекомендацій дозволить організаціям створити сприятливі умови для психологічного благополуччя працівників з різними формами зайнятості, знизить ризик професійного стресу та емоційного вигорання, підвищить задоволеність життям та продуктивність праці.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі дипломної роботи було представлено результати емпіричного дослідження особливостей психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості.

Дослідження психологічного благополуччя за методикою К. Ріфф виявило значущі відмінності між групами працівників за більшістю компонентів. Працівники офісної форми зайнятості демонструють найвищі показники за шкалами «Позитивні стосунки з оточуючими» та «Управління середовищем», що пояснюється постійною присутністю в структурованому організаційному середовищі та регулярними соціальними контактами. Дистанційні працівники виявили найвищі показники за шкалами «Автономія» та «Особистісне зростання», проте найнижчі за шкалами «Позитивні стосунки» та «Управління середовищем». Працівники гібридної форми зайнятості продемонстрували найвищий загальний рівень психологічного благополуччя, що підтверджує переваги змішаної моделі організації праці.

Дослідження життєвої задоволеності показало, що найвищі показники мають працівники гібридної форми зайнятості (52% високого рівня), дещо нижчі – офісні працівники (44%), найнижчі – дистанційні працівники (32%). При цьому серед дистанційних працівників виявлено найбільший відсоток осіб з низьким рівнем життєвої задоволеності (20%).

Аналіз професійного стресу виявив, що дистанційні працівники демонструють найвищі показники стресу: 24% мають критичний рівень стресу, 32% – підвищений. У працівників офісної форми зайнятості показники стресу найнижчі: лише 8% мають критичний рівень, 24% – підвищений. Гібридні працівники займають проміжну позицію.

Дослідження емоційного вигорання підтвердило, що дистанційні працівники найбільш схильні до розвитку синдрому вигорання за всіма трьома фазами. Сформована фаза напруги виявлена у 28% дистанційних працівників, фаза резистенції – у 32%, фаза виснаження – у 24%. Для порівняння, серед офісних працівників ці показники становлять відповідно 12%, 16% та 8%.

Порівняльний аналіз з використанням t-критерію Стьюдента підтвердив наявність статистично значущих відмінностей між групами

працівників за більшістю досліджуваних показників. Найбільш суттєві відмінності виявлено між дистанційними та офісними працівниками, а також між дистанційними та гібридними працівниками.

Кореляційний аналіз виявив специфічні особливості взаємозв'язків психологічного благополуччя з іншими показниками залежно від форми зайнятості. Для офісних працівників найбільше значення мають позитивні міжособистісні стосунки та управління робочим середовищем. Для дистанційних працівників ключовими є автономія та можливості особистісного зростання, проте соціальна ізоляція та труднощі з управлінням середовищем значно підвищують ризик стресу та вигорання. Для гібридних працівників характерна найбільш збалансована структура взаємозв'язків.

На основі результатів дослідження розроблено комплекс практичних рекомендацій для працівників різних форм зайнятості та організацій. Ключовими напрямками є: створення структурованого робочого середовища для дистанційних працівників, підтримка соціальних контактів, впровадження гнучкої політики форм зайнятості, організація програм профілактики емоційного вигорання.

Отримані результати підтверджують висунуту гіпотезу дослідження про наявність специфічних особливостей психологічного благополуччя працівників залежно від форми зайнятості та свідчать про необхідність диференційованого підходу до організації праці та психологічної підтримки працівників з різними формами зайнятості.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено теоретичний аналіз та емпіричне дослідження особливостей психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості. Результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки.

1. Теоретичний аналіз показав, що психологічне благополуччя є багатовимірним феноменом, який розглядається в межах гедоністичного та евдемоністичного підходів. Гедоністичний підхід трактує благополуччя як суб'єктивне відчуття щастя та задоволеності життям. Евдемоністичний підхід розглядає його як результат реалізації особистісного потенціалу та самоактуалізації. Найбільш поширеною є модель К. Ріфф, яка виділяє шість компонентів психологічного благополуччя: позитивні стосунки з оточуючими, автономію, управління середовищем, особистісне зростання, цілі в житті та самоприйняття. Психологічне благополуччя визначається комплексом зовнішніх та внутрішніх чинників.

2. З'ясовано, що трансформація світу праці призвела до диверсифікації форм зайнятості. За критерієм місця виконання роботи виокремлюють офісну, дистанційну та гібридну форми. Офісна форма характеризується структурованістю робочого процесу та безпосередніми соціальними контактами, але обмеженою гнучкістю. Дистанційна форма надає високий рівень автономії та гнучкості, але може призводити до соціальної ізоляції та розмивання меж між робочим та особистим життям. Гібридна форма поєднує елементи офісної та дистанційної роботи, що дозволяє використовувати переваги обох моделей.

3. Емпірично встановлено, що працівники офісної форми зайнятості демонструють найвищі показники за компонентами «Позитивні стосунки з оточуючими» та «Управління середовищем», проте нижчі показники автономії та особистісного зростання. Дистанційні працівники виявили

найвищі показники автономії та особистісного зростання, але найнижчі за шкалами позитивних стосунків та управління середовищем. Працівники гібридної форми зайнятості продемонстрували найвищий загальний рівень психологічного благополуччя, поєднуючи переваги обох форм організації праці.

4. Встановлено статистично значущі відмінності у проявах психологічного благополуччя працівників з різною формою зайнятості. Найбільш суттєві відмінності виявлено між дистанційними та офісними працівниками за більшістю компонентів психологічного благополуччя, а також між дистанційними та гібридними працівниками за загальним показником благополуччя, життєвою задоволеністю та рівнем професійного стресу. Дистанційні працівники демонструють найвищі показники професійного стресу та емоційного вигорання за всіма трьома фазами порівняно з офісними та гібридними працівниками.

5. Визначено специфічні взаємозв'язки між психологічним благополуччям та рівнем життєвої задоволеності, професійним стресом і емоційним вигоранням залежно від форми зайнятості. Для офісних працівників найбільш значущими є позитивні міжособистісні стосунки та управління робочим середовищем. Для дистанційних працівників ключовими є автономія та управління середовищем, проте дефіцит соціальних контактів значно підвищує ризик емоційного вигорання. Для гібридних працівників характерна найбільш збалансована структура взаємозв'язків. Професійний стрес виступає потужним предиктором зниження психологічного благополуччя для всіх груп, проте найбільш деструктивний його вплив спостерігається у дистанційних працівників.

6. Розроблено диференційовані практичні рекомендації для працівників з різною формою зайнятості та організацій. Для офісних працівників рекомендовано розвивати автономію та використовувати можливості для професійного розвитку. Для дистанційних працівників критично важливими є створення структурованого робочого середовища, встановлення чітких меж

між робочим та особистим часом, активна підтримка соціальних контактів та розвиток навичок управління стресом. Для гібридних працівників рекомендується стратегічне планування офісних та дистанційних днів. Організаціям рекомендовано впроваджувати гнучку політику форм зайнятості, створювати інфраструктуру для дистанційної роботи, організовувати заходи для підтримки соціальних зв'язків та впроваджувати програми профілактики емоційного вигорання.

Результати дослідження підтверджують гіпотезу про наявність специфічних особливостей психологічного благополуччя працівників залежно від форми зайнятості. Гібридна форма виявилася найбільш оптимальною для психологічного благополуччя. Дистанційна форма характеризується підвищеним ризиком соціальної ізоляції, професійного стресу та емоційного вигорання.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні динаміки психологічного благополуччя при зміні форми зайнятості, дослідженні особистісних чинників, що модерують вплив форми зайнятості на благополуччя, та розробці спеціалізованих програм психологічної підтримки для працівників з різними формами зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська Л. Психологічне благополуччя та задоволеність життям : емпіричний ракурс. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. Вип. 3. С. 24–32.
2. Водянка Л., Тодорюк С., Тодоріко І. Вплив пандемії COVID-19 на стан ринку праці в Україні та світі. *Економіка та держава*. 2021. № 10. С. 74–79.
3. Волинець Н. Структурні, рівневі та типологічні моделі психологічного благополуччя особистості. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологічні науки*. 2017. № 3. С. 21–42.
4. Волинець Н. Теоретичний аналіз категорії «психологічне благополуччя особистості» у сучасній психологічній науці. *Теорія і практика сучасної психології*. 2017. № 1. С. 4–17.
5. Володарська Н. Стратегії реалізації життєвих перспектив особистості як чинники психологічного благополуччя. *Габітус*. 2021. Вип. 27. С. 51–58.
6. Герасименко О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки : нові можливості, нові соціальні ризики. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку : збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23–24 жовт. 2019 р.)*. Київ : КНЕУ, 2019. С. 228–231.
7. Гринів О. Аналіз підходів до дослідження психологічного благополуччя особистості. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія*. 2018. Вип. 19(1). С. 25–34.
8. Гришко В. Поняття феномену психологічного благополуччя та його зв'язок з самоствердженням. *Ракурси психологічного благополуччя особистості : збірник тез доповідей всеукраїнського науковопрактичного семінару (Ніжин, 9 червня 2017 р.)*. С. 47–49.

9. Данильченко Т. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір : монографія; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Чернігів : Десна Поліграф, 2016. 543 с.
10. Забаровська С., Кресан О. Методика дослідження психологічного благополуччя. *Психологічний часопис*. 2021. Том 7, № 9 (53). URL: <https://www.apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/1310/827>
11. Каргіна Н. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості : теоретичний аспект. *Наука і освіта*. 2017. № 3. С. 48–55.
12. Каргіна Н. Особливості надання психологічної допомоги особам з низьким рівнем психологічного благополуччя : можливості та обмеження. *Психологія : реальність і перспективи*. 2019. Вип. 13. С. 31–35.
13. Каргіна Н. Психологічне благополуччя у часовому вимірі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2017. Вип. 3(1). С. 73–77.
14. Карсканова С. Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф : процес та результати адаптації. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. №1. С. 1–9.
15. Кашлюк Ю. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 34. С. 170–186.
16. Кашлюк Ю. Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Психологічний часопис*. 2017. № 3. С. 47–58.
17. Коваленко В. Дослідження психологічного благополуччя в роботах українських авторів. *Психологія та соціальна робота*. 2019. Вип. 2(50). С. 114–125.

18. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудо́вій сфері. *Україна : аспекти праці*. 2010. №2. С. 3–14.
19. Лібанова Е. Молодь та молодіжна політика в Україні : соціально-демографічні аспекти. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. 248 с.
20. Ложкін Г. Благополуччя особистості в системі психологічного знання. *Габітус*. 2021. Вип. 24(2). С. 50–54.
21. Лукасевич О. Суб'єктивне благополуччя як психологічний феномен. *Проблеми сучасної психології*. 2017. Вип. 2. С. 109–114.
22. Можаровська Т. Психологічне благополуччя : теоретичні підходи до визначення поняття. *Психологічні перспективи*. 2021. Вип. 37. С. 155–167.
23. Неведюк К. Адаптивність як предиктор психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2018. Вип. 8. С. 32–36.
24. Нікітчук, У., Федун В. Операціоналізація поняття «психоемоційне благополуччя особистості». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. Вип. 3. С. 20–25.
25. Отич Д. Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя осіб дорослого віку. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2022. Вип. 18. С. 32–42.
26. Паловські Ю. Значущі кореляції позитивного психічного здоров'я у структурі психологічного благополуччя особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. Вип. 4. С. 96–105.
27. Пахоль Б. Суб'єктивне та психологічне благополуччя : сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*. 2017. № 1. С. 80–104.

- 28.Петухова І. Психологічне благополуччя особистості в умовах війни. Вісник Національного університету оборони України. 2023. Вип. 3. С. 124–129.
- 29.Ревенко С. Аналіз наукових підходів до дослідження психологічного здоров'я та благополуччя особистості на сучасному етапі. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 2. С. 85–89.
- 30.Роєнко К. Психологічне благополуччя як показник самоактуалізації особистості. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2019. Вип. 9. С. 54–60.
- 31.Санько К. Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2016. Вип. 59. С. 42–45.
- 32.Сердюк Л. Фактори самодетермінації та психологічного благополуччя особистості. *Український психологічний журнал*. 2019. № 2. С. 147–159.
- 33.Титаренко Т. Способи підвищення психологічного благополуччя особистості, що пережила травму. *Психологія : теорія і практика*. 2018. № 1 (1). С. 112–119.
- 34.Целюк Т. Психологічне та суб'єктивне благополуччя : проблема розмежування понять. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2015. Вип. 5. С. 74–78.
- 35.Цибух Л. Психологічне благополуччя як одна з головних складових життя особистості. *Габітус*. 2022. Вип. 37. С. 149–153.
- 36.Хафізова Г. Особливості сенсожиттєвих орієнтацій у людей з різним рівнем психологічного благополуччя. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2019. Вип. 45(2). С. 219–227.
- 37.Яворовська Л. Фактори становлення психологічного благополуччя особистості. *Наука і освіта*. 2018. № 12. С. 216–220.

38. Angelici M., Profeta P. Smart-working : Work flexibility without constraints. *European Economic Review*. 2021. Vol. 139. 103863.
39. Barrero J. M., Bloom N., Davis S. J. Why working from home will stick. *National Bureau of Economic Research*. 2021. Working Paper 28731.
40. Beckel J. L. O., Fisher G. G. Telework and Worker Health and Well-Being : A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19(7). 3879.
41. Bloom N., Han R., Liang J. How hybrid working from home works out. *Nature*. 2024. Vol. 630. P. 920–925.
42. Charalampous M., Grant C. A., Tramontano C., Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019. Vol. 28(1). P. 51–73.
43. Chung H., van der Horst M. Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*. 2018. Vol. 71(1). P. 47–72.
44. Dingel J. I., Neiman B. How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*. 2020. Vol. 189. 104235.
45. Grzelczak A. Remote Work and its Consequences for the Employee in the Time of the Covid-19 Pandemic. *European Research Studies Journal*. 2021. Vol. XXIV (Special Issue 5). P. 399–411.
46. Gutierrez J.L.G. Personality and subjective well-being : Big five correlates and demographic variables. *Personality and Individual Differences*, 2005. №38. P. 1561–1569.
47. Keverne E. Understanding well-being in the evolutionary context of brain development. *The science of well-being*. 2005. P. 35–56.
48. Milasi S., González-Vázquez I., Fernández-Macías E. Telework in the EU before and after the COVID-19 : where we were, where we head to. *OECD*. 2021.

49. Ruini C., Ottolini F., Rafanelli C., Tossani E., Ryff C. The relationship of psychological well-being to distress and personality. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 2013. №72. P. 268–275.
50. Ryan R., Deci E. On happiness and human potentials : A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*. 2015. №52. P. 141–166.
51. Ryff C. D. Eudaimonic well-being and education : Probing the connections. *Well-being and higher education : A strategy for change and the realization of education's greater purposes*. Washington : Bringing Theory to Practice, 2016. P. 37–48.
52. Ryff C.D. Psychological well-being and ill-being : Do they have distinct or mirrored biological correlates? *Psychotherapy and Psychosomatics*, 2016. №75. P. 85–95.
53. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69. P. 719–727.
54. Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M. Teleworkability and the COVID-19 crisis : a new digital divide? *European Commission*. 2020. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
55. Wöhrmann A. M., Ebner C. Understanding the bright side and the dark side of telework : An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*. 2021. Vol. 36(3). P. 348–370.
56. Vitterso J., Nilsen F. The conceptual and relational structure of subjective well-being, neuroticism and extroversion : Once again, neuroticism is the important predictor of happiness. *Social Indicators Research*, 2002. №57. P. 89–118.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Первинні результати дослідження працівників
офісної форми зайнятості (n=25)**

№	ПС	А	УС	ОЗ	ЦЖ	СП	ЗПБ	ЖЗ	ПС	ФН	ФР	ФВ
1	60	57	63	66	61	50	381	27	55	25	29	30
2	67	59	58	50	64	72	371	28	64	13	24	24
3	68	57	67	62	69	53	390	21	35	20	18	27
4	67	50	70	50	62	59	374	33	66	27	32	24
5	56	53	60	64	60	74	340	23	67	36	31	27
6	73	58	52	55	70	50	371	30	53	30	32	38
7	66	54	59	52	70	57	367	32	48	22	12	10
8	57	61	73	59	65	63	409	33	61	16	35	23
9	71	58	76	56	75	62	351	23	56	36	34	26
10	50	63	68	55	57	61	430	23	52	35	22	16
11	62	50	65	49	70	62	430	30	75	14	25	22
12	75	47	71	65	75	67	371	26	41	26	25	38
13	57	61	52	56	65	68	422	28	43	28	31	24
14	56	66	64	66	73	66	380	38	61	22	28	33
15	62	62	73	55	50	64	378	25	69	29	18	24
16	60	48	67	59	57	66	387	26	63	33	20	23
17	62	70	52	66	60	61	430	28	85	21	30	15
18	56	59	61	61	50	74	363	37	44	27	45	12
19	50	55	67	66	73	59	312	26	74	28	12	19
20	73	70	68	62	53	55	371	31	65	21	16	12
21	52	63	52	57	66	74	372	34	52	19	20	33
22	69	62	76	59	67	64	362	38	77	13	23	23
23	68	49	52	45	62	61	382	25	42	10	29	23
24	69	64	62	72	61	56	351	26	35	26	29	16
25	56	61	76	60	58	57	367	22	56	25	43	28

Примітка: ПС – позитивні стосунки; А – автономія; УС – управління середовищем; ОЗ – особистісне зростання; ЦЖ – цілі в житті; СП – самоприйняття; ЗПБ – загальне психологічне благополуччя; ЖЗ – життєва задоволеність; ПС – професійний стрес; ФН – фаза напруги; ФР – фаза резистенції; ФВ – фаза виснаження.

**Первинні результати дослідження працівників
дистанційної форми зайнятості (n=25)**

№	ПС	А	УС	ОЗ	ЦЖ	СП	ЗПБ	ЖЗ	ПС	ФН	ФР	ФВ
1	69	70	62	75	52	42	296	27	87	38	23	49
2	40	64	50	70	69	43	331	27	56	36	40	16
3	41	67	53	70	75	65	364	20	86	29	55	47
4	40	59	54	66	48	45	376	21	51	34	48	53
5	55	65	48	65	64	68	398	23	85	44	42	15
6	54	66	67	67	64	59	399	30	87	51	48	42
7	52	68	70	69	64	56	332	15	96	25	28	49
8	40	68	50	58	65	50	340	21	81	55	24	43
9	48	65	42	61	56	64	355	29	83	23	53	29
10	61	66	58	73	45	72	352	32	76	37	23	28
11	40	66	70	58	53	53	395	33	73	37	36	27
12	50	64	54	69	54	62	343	28	53	29	39	36
13	53	78	54	79	72	63	364	28	70	25	32	25
14	50	62	46	69	72	49	280	20	55	26	23	31
15	60	80	45	59	58	55	410	34	63	20	44	27
16	68	67	54	60	59	67	309	26	64	46	37	39
17	58	61	45	78	56	47	316	36	74	48	20	55
18	55	77	53	68	67	72	352	20	87	55	23	22
19	61	64	42	69	62	63	405	15	65	36	42	24
20	55	62	63	77	53	62	300	27	53	39	50	44
21	40	69	52	79	63	70	322	17	50	40	35	36
22	53	69	69	60	65	68	368	36	68	38	34	29
23	70	58	50	65	60	54	373	28	98	45	28	15
24	51	63	53	78	63	44	311	36	56	44	47	18
25	42	70	58	76	65	48	410	26	75	39	21	23

Примітка: ПС – позитивні стосунки; А – автономія; УС – управління середовищем; ОЗ – особистісне зростання; ЦЖ – цілі в житті; СП – самоприйняття; ЗПБ – загальне психологічне благополуччя; ЖЗ – життєва задоволеність; ПС – професійний стрес; ФН – фаза напруги; ФР – фаза резистенції; ФВ – фаза виснаження.

Додаток В

**Первинні результати дослідження працівників
гібридної форми зайнятості (n=25)**

№	ПС	А	УС	ОЗ	ЦЖ	СП	ЗПБ	ЖЗ	ПС	ФН	ФР	ФВ
1	51	67	65	61	64	62	378	30	71	37	45	23
2	54	67	59	58	77	67	362	28	68	29	34	23
3	48	52	69	66	52	63	385	33	63	30	21	10
4	57	63	59	52	59	55	398	23	49	21	31	35
5	63	52	53	77	65	58	388	32	84	29	22	15
6	67	62	63	68	55	73	365	28	59	29	26	21
7	64	72	67	55	60	72	374	30	60	41	25	20
8	68	52	58	78	63	63	320	29	49	21	21	25
9	57	69	50	59	69	63	423	27	75	32	17	10
10	74	70	62	58	52	57	377	37	58	26	28	35
11	72	75	61	70	55	55	361	34	42	28	48	35
12	71	58	64	57	76	57	360	24	66	41	29	23
13	56	71	62	69	64	62	400	33	44	27	28	29
14	69	58	56	53	59	70	353	36	63	26	31	20
15	63	63	50	58	68	58	320	35	81	17	30	33
16	63	67	50	73	61	56	391	34	74	21	33	10
17	66	57	55	71	66	54	398	38	44	29	31	27
18	61	70	68	66	72	57	430	30	60	33	20	13
19	54	72	67	59	63	61	350	27	50	15	22	37
20	64	61	64	56	66	59	359	31	61	45	20	23
21	62	62	75	66	52	55	320	30	58	33	39	16
22	61	63	74	66	61	58	392	22	51	19	15	31
23	48	73	51	58	78	50	358	29	42	24	32	32
24	59	68	65	55	72	65	372	28	63	29	26	15
25	66	63	65	74	56	64	370	31	54	39	17	21

Примітка: ПС – позитивні стосунки; А – автономія; УС – управління середовищем; ОЗ – особистісне зростання; ЦЖ – цілі в житті; СП – самоприйняття; ЗПБ – загальне психологічне благополуччя; ЖЗ – життєва задоволеність; ПС – професійний стрес; ФН – фаза напруги; ФР – фаза резистенції; ФВ – фаза виснаження.

Додаток Д

**Матриця інтеркореляцій показників психологічного благополуччя
працівників офісної форми зайнятості (r Пірсона)**

Показник	ПС	А	УС	ОЗ	ЦЖ	СП	ЗПБ	ЖЗ	ПС	ФН	ФР	ФВ
ПС	1											
А	0.42*	1										
УС	0.38	0.35	1									
ОЗ	0.45*	0.52*	0.41*	1								
ЦЖ	0.36	0.44*	0.48*	0.54*	1							
СП	0.51*	0.39	0.46*	0.49*	0.52*	1						
ЗПБ	0.72*	0.68*	0.71*	0.75*	0.70*	0.74*	1					
ЖЗ	0.61*	0.47*	0.55*	0.57*	0.62*	0.59*	0.68*	1				
ПС	-0.54*	-0.38	-0.62*	-0.43*	-0.45*	-0.48*	-0.64*	-0.59*	1			
ФН	-0.48*	-0.35	-0.58*	-0.41*	-0.38	-0.42*	-0.56*	-0.51*	0.68*	1		
ФР	-0.45*	-0.32	-0.52*	-0.38	-0.35	-0.39	-0.52*	-0.47*	0.64*	0.71*	1	
ФВ	-0.42*	-0.29	-0.49*	-0.35	-0.32	-0.36	-0.48*	-0.44*	0.61*	0.66*	0.73*	1

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$

Додаток Е

**Матриця інтеркореляцій показників психологічного благополуччя
працівників дистанційної форми зайнятості (r Пірсона)**

Показник	ПС	А	УС	ОЗ	ЦЖ	СП	ЗПБ	ЖЗ	ПС	ФН	ФР	ФВ
ПС	1											
А	0.38	1										
УС	0.41*	0.48*	1									
ОЗ	0.44*	0.58*	0.52*	1								
ЦЖ	0.39	0.51*	0.46*	0.59*	1							
СП	0.47*	0.55*	0.49*	0.61*	0.54*	1						
ЗПБ	0.68*	0.72*	0.70*	0.78*	0.71*	0.75*	1					
ЖЗ	0.52*	0.66*	0.58*	0.69*	0.64*	0.63*	0.64*	1				
ПС	- 0.48*	- 0.58*	- 0.71*	- 0.54*	- 0.49*	- 0.52*	- 0.74*	- 0.66*	1			
ФН	- 0.62*	- 0.52*	- 0.58*	- 0.56*	- 0.47*	- 0.54*	- 0.68*	- 0.61*	0.72*	1		
ФР	- 0.58*	- 0.49*	- 0.54*	- 0.52*	- 0.44*	- 0.51*	- 0.64*	- 0.57*	0.69*	0.74*	1	
ФВ	- 0.54*	- 0.46*	- 0.50*	- 0.48*	- 0.41*	- 0.47*	- 0.59*	- 0.53*	0.65*	0.68*	0.76*	1

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$

Додаток Ж

**Матриця інтеркореляцій показників психологічного благополуччя
працівників гібридної форми зайнятості (r Пірсона)**

Показник	ПС	А	УС	ОЗ	ЦЖ	СП	ЗПБ	ЖЗ	ПС	ФН	ФР	ФВ
ПС	1											
А	0.45*	1										
УС	0.42*	0.51*	1									
ОЗ	0.48*	0.56*	0.54*	1								
ЦЖ	0.44*	0.52*	0.49*	0.61*	1							
СП	0.52*	0.58*	0.55*	0.64*	0.59*	1						
ЗПБ	0.75*	0.76*	0.74*	0.80*	0.77*	0.81*	1					
ЖЗ	0.58*	0.62*	0.56*	0.63*	0.66*	0.64*	0.71*	1				
ПС	-0.48*	-0.52*	-0.54*	-0.49*	-0.46*	-0.50*	-0.56*	-0.61*	1			
ФН	-0.44*	-0.47*	-0.49*	-0.52*	-0.43*	-0.48*	-0.54*	-0.57*	0.70*	1		
ФР	-0.41*	-0.44*	-0.46*	-0.48*	-0.40	-0.45*	-0.51*	-0.53*	0.67*	0.72*	1	
ФВ	-0.38	-0.41*	-0.43*	-0.45*	-0.37	-0.42*	-0.47*	-0.50*	0.63*	0.67*	0.74*	1

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$

Додаток 3

**Результати порівняльного аналізу показників
психологічного благополуччя (t-критерій Стьюдента)**

Показник	Офісна (M±SD)	Дистанційна (M±SD)	Гібридна (M±SD)	t(1-2)	t(1-3)	t(2-3)
Позитивні стосунки	62.4±8.2	54.8±9.6	60.2±7.8	3.42**	1.15	2.18*
Автономія	58.6±7.4	68.4±6.8	62.8±7.2	4.15**	2.05*	2.67**
Управління середовищем	64.2±7.8	55.6±9.2	62.4±8.1	3.28**	0.82	2.45*
Особистісне зростання	60.4±8.6	68.8±7.4	64.6±8.2	3.85**	1.86	2.41*
Цілі в житті	62.8±8.4	60.2±9.2	64.2±7.6	1.05	0.68	1.72
Самоприйняття	61.6±8.2	57.4±9.4	60.8±8.0	2.12*	0.38	1.54
Загальне благополуччя	370.0±36.4	345.2±42.6	375.0±34.8	2.24*	0.52	2.89**
Життєва задоволеність	28.6±5.4	24.8±6.8	30.2±5.2	2.41*	1.12	3.12**
Професійний стрес	58.4±12.6	72.8±14.2	62.6±13.4	3.67**	1.24	2.54*
Фаза напруги	24.6±8.4	36.8±10.2	28.4±9.2	3.21**	1.58	2.68**
Фаза резистенції	26.8±9.2	38.4±11.4	30.2±10.1	2.98**	1.24	2.45*
Фаза виснаження	20.4±8.6	32.6±12.4	24.8±10.2	2.76**	1.48	2.21*

*Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; M – середнє арифметичне; SD – стандартне відхилення; t(1-2) – порівняння офісної та дистанційної форм; t(1-3) – порівняння офісної та гібридної форм; t(2-3) – порівняння дистанційної та гібридної форм.*