

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного
управління та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
На правах рукопису

Кудревич Тетяна Анатоліївна

УДК 159.9:331.101.3

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ БАЛАНСУВАННЯ МІЖ РОБОТОЮ ТА
ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело.

_____ Т.А. Кудревич

Керівник роботи

Коломієць Тетяна Володимирівна
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології

Житомир – 2024

Висновок кафедри психології

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри психології

№__ від «__» _____ 20__ року.

Завідувач кафедри _____

(науковий ступінь, вчене звання)
(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(науковий

Результати захисту магістерської роботи

Здобувач вищої освіти Кудревич Тетяна Анатоліївна захистив

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

_____ Каріна ГОЛОЩУК

АНОТАЦІЯ

Кудревич Т. А. Психологічні чинники балансування між роботою та особистим життям. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

Впродовж теоретичного аналізу визначено, що ефективне балансування між робочими завданнями та особистим життям залежить від комплексу психологічних чинників: індивідуальних особливостей особистості, стратегій подолання стресу, ціннісних орієнтацій та сформованих навичок саморегуляції. Баланс між роботою та особистим життям розглянуто як динамічний стан, у якому людина здатна ефективно реалізовувати професійні цілі, одночасно підтримуючи емоційну стабільність та задоволеність позаробочими аспектами свого існування.

Визначено, що психологічні чинники, зокрема рівень емоційного інтелекту, здатність усвідомлювати та керувати власними потребами, внутрішня мотивація, а також культура організації, в якій працює особистість, суттєво впливають на можливість досягнення якісного балансу. З'ясовано, що превентивна робота із формування навичок тайм-менеджменту, розвиток стійкості до професійного вигорання, а також використання технік релаксації та рефлексії сприяють підвищенню суб'єктивного відчуття гармонії між роботою та особистим життям.

Показано організацію та методологічне забезпечення емпіричного дослідження психологічних чинників балансування між роботою та особистим життям, обґрунтовано добір психодіагностичних методик, проведено кількісний та якісний аналіз отриманих результатів. Описано можливі напрями психологічної підтримки та інтервенцій, спрямованих на розвиток особистісних ресурсів, покращення робочого середовища та впровадження програм профілактики професійного вигорання. Результати дослідження

можуть бути використані практичними психологами та фахівцями у сфері управління персоналом.

Ключові слова: баланс «робота-особисте життя», психологічні чинники, емоційний інтелект, саморегуляція, професійне вигорання.

SUMMARY

Kudrevych T. Psychological factors of balancing between work and personal life. – Qualification thesis (manuscript). A qualification thesis for obtaining the Master's degree in the specialty 053 – Psychology. – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

Throughout the theoretical analysis, it has been determined that effective work-life balance depends on a combination of psychological factors, including individual personality traits, stress-coping strategies, value orientations, and well-developed self-regulation skills. Work-life balance is viewed as a dynamic state in which an individual can effectively achieve professional goals while maintaining emotional stability and satisfaction with non-work aspects of life.

It has been found that psychological factors—particularly the level of emotional intelligence, the ability to recognize and manage one's own needs, intrinsic motivation, as well as the organizational culture where an individual is employed—significantly influence the possibility of achieving a high-quality balance. Preventive measures such as developing time-management skills, enhancing resilience against professional burnout, and employing relaxation and reflection techniques have been shown to contribute to strengthening one's subjective sense of harmony between work and personal life.

The organization and methodological framework of the empirical study on the psychological factors influencing work-life balance have been presented. The selection of psychodiagnostic methods has been justified, and both quantitative and qualitative analyses of the obtained results have been carried out. Possible directions for psychological support and interventions aimed at developing personal resources, improving the work environment, and implementing programs to prevent professional burnout are described. The results of this study can be utilized by practicing psychologists and specialists in the field of human resource management.

Keywords: work-life balance, psychological factors, emotional intelligence, self-regulation, professional burnout.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ БАЛАНСУВАННЯ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ	12
1.1. Поняття та сутність «балансу робота – особисте життя» у сучасних психологічних дослідженнях.....	12
1.2. Особистісні ресурси (емоційний інтелект, саморегуляція, ціннісні орієнтації) як основа досягнення балансу «робота – особисте життя»	16
1.3. Організаційно-культурні та соціальні чинники, які впливають на баланс між професійною та особистою сферами життя.....	20
Висновки до розділу 1.....	25
Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ БАЛАНСУВАННЯ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ	27
2.1. Методи та організація дослідження психологічних чинників балансування «робота – особисте життя»	27
2.2. Характеристика вибірки та процедура збору емпіричних даних.....	31
2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження впливу психологічних чинників на рівень балансування.....	35
Висновки до розділу 2.....	41
Розділ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЙ БАЛАНСУВАННЯ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ	43
3.1. Тренінгові методи та психокорекційні заходи для формування навичок ефективного балансування «робота – особисте життя»	43
3.2. Програма розвитку балансування між професійною та особистою сферами життя.....	46

Висновки до розділу 3.....	49
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасне суспільство характеризується стрімким розвитком технологій, підвищенням професійних вимог та ускладненням життєвих обставин, що посилює тиск на особистість з боку роботи та соціуму. Економічна нестабільність, підвищена конкуренція на ринку праці, необхідність постійного професійного зростання та одночасна потреба у реалізації сімейних і особистісних цінностей призводять до формування психоемоційного напруження, стресових станів та порушень емоційного благополуччя. Здатність ефективно балансувати між робочими обов'язками та особистим життям стає не лише важливим індикатором психологічного здоров'я, а й чинником підтримки високого рівня професійної продуктивності, задоволеності життям та збереження гармонії з оточенням. Тому проблема визначення та дослідження психологічних чинників, які сприяють досягненню збалансованого співвідношення між роботою та особистим життям, є вкрай актуальною.

Визнання існування проблеми балансування між професійною та приватною сферами, а також науковий підхід до вивчення психологічних чинників цього процесу допомагають глибше зрозуміти механізми стресостійкості, адаптації, саморегуляції особистості, а також сприяти розробці практичних рекомендацій для покращення якості життя індивіда в умовах сучасних суспільних реалій.

Проблематика балансування між роботою та особистим життям розглядається у різних контекстах – психології праці та організаційної психології, соціальній психології, менеджменті людських ресурсів. Серед дослідників, що приділяли увагу питанням робочого стресу та балансу, відзначимо зарубіжних науковців: Д. Грінгаус, С. Б'ютелл, Е. Кларк, Е. Коссек, котрі досліджували динаміку взаємин між професійними вимогами, сімейними та особистими потребами. Вітчизняні психологи та фахівці у галузі управління персоналом також зробили внесок у вивчення психологічних

чинників, що впливають на успішну інтеграцію професійного й особистого простору.

Об’єкт дослідження – процес психологічної регуляції емоційного стану особистості у контексті професійних та особистісних вимог.

Предмет дослідження – психологічні чинники, що впливають на балансування між роботою та особистим життям.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники, які забезпечують ефективне балансування між професійною діяльністю та особистісною сферою життя..

Завдання дослідження:

- 1 Здійснити теоретичний аналіз феномену балансування між роботою та особистим життям та його ключових психологічних чинників.
- 2 Побудувати теоретичну модель місця балансування в системі афективно-когнітивної сфери особистості.
- 3 Емпірично дослідити вплив психологічних чинників (наприклад, емоційний інтелект, мотивація, саморегуляція, підтримка з боку соціального оточення) на здатність балансувати між роботою та особистим життям.
- 4 Розробити систему рекомендацій щодо формування та підтримки стійкого балансу між професійною та особистою сферами життєдіяльності.

Гіпотеза дослідження:

1. Існують соціально-демографічні (стать, вік, регіональні особливості) та професійні відмінності, які впливають на здатність особистості до ефективного балансування між роботою та особистим життям.
2. Застосування системи психологічних заходів, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту, саморегуляції, тайм-менеджменту та позитивного мислення, здатне підвищити суб’єктивне відчуття гармонії та задоволеності життям, а інтеграція цих навичок на ранніх

етапах професійного становлення сприятиме сталому формуванню конструктивних стратегій балансування.

Теоретико-методологічна база дослідження ґрунтується на основних принципах психології (системності, детермінізму, історизму), теоріях емоційного інтелекту та саморегуляції, концепціях позитивної психології та психології здоров'я, а також теоретичних положеннях з організаційної та управлінської психології.

Методи та організація дослідження:

Для теоретичного аналізу застосовувалися методи аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення, систематизації теоретичного матеріалу із заявленої проблеми. Емпіричне дослідження проводилося за допомогою психодіагностичних методик, статистичної обробки даних (t-критерій Стьюдента), вибірка становила 60 осіб, які працюють у різних сферах діяльності. Опитування здійснювалося в онлайн-форматі з використанням анонімних анкет.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає у визначенні та уточненні психологічних чинників, які впливають на балансування між роботою та особистим життям; у розробці теоретичної моделі балансування; у розкритті потенціалу навчання та розвитку стратегій позитивного мислення, емоційної стійкості та саморегуляції для збереження психологічного благополуччя.

Практична значущість полягає у можливості використання результатів у процесі професійного консультування, в програмах психологічної підтримки працівників організацій, при розробці тренінгів з тайм-менеджменту та стрес-менеджменту, а також у системі професійної освіти задля формування практик свідомого ставлення до робочих навантажень та особистісного самозбереження.

Апробація результатів дослідження

Результати дослідження були представлені на науково-практичних конференціях:

- Коломієць Т.В., Кудрєвич Т.А., Карпець С.А., Харченко Т.В. «Рання соціально-психологічна реабілітація як пріоритетний напрям психологічної допомоги в умовах війни». Сучасні тренди в наукових дослідженнях. II міжнародна наукова та практична конференція, Бостон, США, 19-21.09.2024. С.233-237.

- «Психологічні чинники дисбалансу між роботою та особистим життям працюючих жінок» Інструменти і практики публічного управління: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої науковому та творчому здобутку професора Ходаківського Є.І., 27-28.06.2024. С.181-183.

- «Баланс «робота – особисте життя» в зарубіжних дослідженнях». Студентська науково-практична конференція «Студентські читання – 2024». Житомир, 12 грудня 2024

Структура та обсяг дипломної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 55 сторінок (51 сторінка основного тексту), містить 3 таблиці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ БАЛАНСУВАННЯ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

1.1. Поняття та сутність «балансу робота – особисте життя» у сучасних психологічних дослідженнях

Феномен «балансу робота – особисте життя» є ключовою категорією, що тісно переплітаються у сучасних психологічних дослідженнях з психологічним благополуччям, зокрема в контексті організаційної психології та психології праці [2, 6, 22].

Поняття ефективної комунікації в колективі традиційно розглядається як складний багатовимірний процес, що включає взаємний обмін інформацією, знаннями, досвідом, емоціями та цінностями між членами групи чи організації з метою досягнення певних цілей, розв'язання спільних завдань і формування гармонійного психосоціального клімату. Водночас, сучасний темп життя, динамічний розвиток професійної сфери та стрімкі соціально-економічні зміни призводять до переосмислення способів і стратегій взаємодії людей на робочому місці, а також до висування на передній план категорії «баланс робота – особисте життя». Цей баланс, що іноді позначається терміном «work-life balance», розглядається як гармонійний розподіл часу, енергії й уваги між професійною діяльністю та особистісними інтересами, потребами, сімейними обов'язками і дозволяям [1, 7].

У сучасних психологічних дослідженнях поняття ефективної комунікації розкривається через призму її основних структурних компонентів, таких як відправник, реципієнт, повідомлення, контекст, канали зв'язку, зворотний зв'язок та шумові перешкоди. Ефективність взаємодії залежить від того, наскільки чітко сторони можуть кодувати та декодувати інформацію, уникати непорозумінь, адекватно інтерпретувати невербальні сигнали та забезпечувати відповідний рівень емпатії й підтримки.

Продуктивна комунікація в колективі вимагає наявності спільної мети, прозорих цінностей, сформованої організаційної культури та сприятливого психологічного клімату. Чим краще учасники трудового процесу розуміють один одного, тим вище шанси на успішне розв'язання робочих завдань, підвищення мотивації, задоволеності роботою та емоційного благополуччя працівників. Крім того, ефективна комунікація сприяє формуванню командної згуртованості, довіри та почуття приналежності до групи, що позитивно впливає на загальну продуктивність і результативність діяльності організації [4, 12, 29].

У площині сучасних психологічних досліджень ефективна комунікація розглядається як базова передумова створення умов для досягнення балансу між роботою та особистим життям. Адже один із ключових викликів, який постає перед особистістю у висококонкурентному робочому середовищі, – це вміння керувати власним часом, навантаженням і ресурсами таким чином, щоб не зазнавати руйнівного впливу професійних стресорів на якість свого особистого і сімейного життя. Здатність членів колективу усвідомлено обговорювати, домовлятися про оптимальні графіки, розподіл обов'язків, межі професійних вимог та очікувань, встановлювати чіткі кордони між професійною сферою та власним простором має вирішальне значення для запобігання трудовому вигоранню, хронічному стресу та емоційній виснаженості [1, 8].

Згідно з дослідженнями у галузі організаційної психології, позитивна комунікація між керівництвом і персоналом, відкритість до зворотного зв'язку, прозора інформаційна політика та сформованість навичок активного слухання є каталізаторами встановлення робочого середовища, в якому працівники можуть успішно поєднувати професійні завдання з особистими пріоритетами. Таким чином, ефективна комунікація стає не лише інструментом розв'язання виробничих проблем, а й засобом підтримки гармонійних відносин, які допомагають зменшити конфлікти між робочими обов'язками та особистим життям.

Ідея балансу «робота – особисте життя» у сучасних психологічних підходах передбачає концептуальне визнання того, що особистість не є виключно професійним агентом, а насамперед людиною з власними потребами, інтересами, стосунками, прагненнями до самореалізації та самозбереження [23, 30].

Теорії, що лежать в основі поняття *work-life balance*, акцентують увагу на важливості розумного розподілу часу, уникненні надмірних робочих навантажень, створенні умов для відновлення ресурсів, отриманні емоційної підтримки, турботі про фізичне та психічне здоров'я. Власне, питання балансу загострюється в умовах сучасних технологічних реалій, коли завдяки інтернету та мобільним пристроям робота може переслідувати людину будь-де і будь-коли, розмиваючи кордони між офісом і домом. Такі реалії підвищують потребу у свідомому формуванні комунікативних меж і правил: наприклад, відсутність вимоги до працівників бути постійно на зв'язку поза робочим часом, гнучкий графік, чітке визначення пріоритетів у роботі та дозвіллі, можливість ділитися тривогами й проблемами з колегами або керівництвом.

Поняття «баланс робота – особисте життя» також має різні методологічні підходи до свого розуміння. Деякі дослідники розглядають його як об'єктивний стан, вимірюваний показниками кількості годин, витрачених на роботу та сім'ю чи відпочинок. Інші віддають перевагу суб'єктивному підходу, за якого індикатором балансу виступає суб'єктивне задоволення людини власним співвідношенням професійної та особистої сфер. Ефективна комунікація в даному контексті може виступати потужним інструментом створення сприятливих умов для суб'єктивного відчуття гармонії, оскільки вона дає змогу працівникам вільно висловлювати свої потреби, пропонувати організаційні зміни, що зроблять поєднання роботи й приватного життя більш прийнятним [3, 20, 31].

Зокрема, у багатьох сучасних дослідженнях підкреслюється роль емоційного інтелекту та емпатії як важливих чинників ефективної комунікації і, відповідно, досягнення балансу. Емоційний інтелект як здатність розуміти,

регулювати та використовувати власні емоції і емпатійно реагувати на почуття інших сприяє налагодженню глибинної взаємодії, розумінню чужих пріоритетів і проблем. Керівники з високим рівнем емоційного інтелекту частіше проявляють увагу до стану працівників, надають їм підтримку, дають можливість узгодити робочі завдання з особистими потребами. Це, в свою чергу, знижує напруженість у колективі та сприяє формуванню почуття довіри, що є фундаментом для вирішення багатьох проблем, пов'язаних із надмірним робочим навантаженням, конфліктами цінностей та кризами, які виникають через несумісність професійних і особистих цілей [11, 33].

Важливо зазначити, що ефективна комунікація і баланс «робота – особисте життя» впливають одне на одне двосторонньо. З одного боку, якщо в колективі панує відкрита, конструктивна комунікація, це підвищує спроможність домовлятися про гнучкі графіки, розподіл завдань і обов'язків, зрозумілий кар'єрний розвиток, що спрощує дотримання балансу. З іншого боку, якщо працівники відчують збалансованість свого життя, мають ресурси для саморозвитку та відпочинку, вони зазвичай демонструють більше психологічної готовності до відкритої комунікації, менше конфліктують, рідше впадають у стан емоційного вигорання або деструктивної поведінки. Таким чином, зв'язок між ефективною комунікацією та балансом «робота – особисте життя» можна розглядати як взаємозалежний і взаємопідтримувальний [11, 28].

Синергія цих двох чинників створює умови для здорового функціонування колективу, де працівники не лише ефективно взаємодіють задля досягнення організаційних цілей, але й зберігають своє психічне здоров'я, задоволеність життям і мотивованість. З огляду на це, керівництву організацій та фахівцям з управління персоналом доцільно враховувати як важливість налагодження каналу комунікації, так і значущість розробки внутрішніх політик, спрямованих на підтримку балансу між роботою та особистою сферою. До них можна віднести вільний графік, можливість гнучкого робочого часу, часткову віддалену роботу, психологічне

консультування, тренінги з тайм-менеджменту та технік саморегуляції. У такий спосіб інтеграція знань про ефективну комунікацію й баланс робота – особисте життя сприяє створенню цілісної та людської організаційної культури, яка враховує потреби та інтереси всіх її учасників [5, 21].

1.2. Особистісні ресурси (емоційний інтелект, саморегуляція, ціннісні орієнтації) як основа досягнення балансу «робота – особисте життя»

Особистісні ресурси, зокрема емоційний інтелект, саморегуляція та ціннісні орієнтації, відіграють ключову роль у сучасному розумінні досягнення збалансованості між професійною діяльністю та особистим життям. У часи, коли темпи розвитку технологій, економічна нестабільність, зростаючі вимоги до спеціалістів та постійна присутність робочих завдань у віртуальному просторі створюють умови для розмивання меж між професійною і приватною сферами, формування та підтримка внутрішніх психологічних ресурсів стає однією з провідних задач для особистості. Дослідження у сфері організаційної психології, психології здоров'я та позитивної психології чітко демонструють, що гармонійне поєднання кар'єрних цілей із сімейними, соціальними й індивідуальними потребами залежить не лише від зовнішніх обставин та політик організації, а й від внутрішніх якостей індивіда [9, 32, 36].

Емоційний інтелект, як складова частина особистісних ресурсів, є надзвичайно важливим чинником, що впливає на якість життя людини та її здатність ефективно реагувати на професійні й особисті виклики. Емоційний інтелект визначається як здатність людини розуміти, усвідомлювати та регулювати власні емоції, а також адекватно інтерпретувати й впливати на емоційний стан інших. У контексті балансу «робота – особисте життя» висока емоційна компетентність допомагає особистості спокійніше реагувати на стресові ситуації, уникати надмірної емоційної напруги, пов'язаної з

професійними проблемами, та не переносити її автоматично на приватну сферу. Такі індивіди краще долають конфлікти, які можуть виникати між робочими обов'язками та особистими інтересами, оскільки вони здатні рефлексувати над власним емоційним станом, розуміти його причини й вчасно застосовувати стратегії емоційної регуляції [1, 13, 30].

Саморегуляція як інший особистісний ресурс тісно пов'язана з емоційним інтелектом, але водночас охоплює більш широкий спектр навичок і здібностей. Вона передбачає вміння людини свідомо керувати власною поведінкою, емоційними проявами та когнітивними процесами, дотримуватися внутрішньо прийнятих норм і правил, оптимально розподіляти час і сили між різними аспектами свого життя. Високий рівень саморегуляції означає, що особистість здатна наперед планувати свій робочий графік, визначати пріоритети, не допускаючи захоплення однією сферою на шкоду іншій, а також вчасно зупинятися, коли відчуття виснаження чи перенапруження починає зашкалювати. Люди з розвиненою здатністю до саморегуляції краще управляють власними ресурсами, знаходять час для відпочинку, сім'ї, хобі, фізичної активності та інших життєвих пріоритетів. Вони усвідомлено підходять до задач, не допускаючи, аби робота поглинала весь їхній життєвий простір. Як результат, такі особистості менше потерпають від професійного вигорання, зниженої мотивації, емоційної виснаженості та конфліктів між робочою та особистою ролями [4, 16, 34].

Ціннісні орієнтації виступають концептуальною основою для формування внутрішньої гармонії, адже саме система цінностей визначає, що для людини є важливим, які пріоритети вона ставить перед собою та як розподіляє власний життєвий час. Цінності відображають ідеали, моральні та етичні критерії, внутрішні переконання щодо правильності певних дій та цілей. У контексті балансу «робота – особисте життя» ціннісні орієнтації допомагають людині осмислено підходити до питань кар'єрного росту, матеріального благополуччя, сімейних відносин, дозвілля, духовних практик та саморозвитку. Коли людина чітко усвідомлює свої цінності й керується ними

у прийнятті рішень, вона здатна адекватно оцінити важливість того чи іншого життєвого вибору: чи варто приймати додаткове робоче навантаження, яке забере час від сім'ї; чи потрібна надмірна кар'єрна активність, якщо вона знижує якість здоров'я та емоційного комфорту; як знайти рівновагу між професійними амбіціями та прагненням до емоційного благополуччя?

Поєднання розвиненого емоційного інтелекту, високого рівня саморегуляції та зрілих ціннісних орієнтацій надає особистості інструменти для більш гнучкого й адаптивного реагування на виклики сучасності. Людина, що вміє усвідомлено обирати власні пріоритети та тримати у фокусі важливість особистісного розвитку, родинних і соціальних взаємин, не сприймає успіх виключно через призму кар'єрних досягнень. Вона здатна легше протистояти соціальному тиску, який часто вимагає від працівника максимальної віддачі професійній сфері, нехтуючи потребами свого «Я» поза роботою. Така інтегрованість внутрішніх ресурсів формує міцний психологічний фундамент, який дозволяє зберігати стійкість попри динаміку зовнішніх обставин [1, 17, 35].

На індивідуальному рівні це означає здатність не лише ефективно функціонувати на робочому місці, але й повноцінно реалізовувати себе в інших аспектах життя. Коли емоційний інтелект допомагає людині знизити емоційні витрати від робочих стресів, саморегуляція дає змогу впорядковувати час і енергію, а ціннісні орієнтації підказують, у який спосіб розставити життєві акценти, то особистість отримує змогу уникати крайнощів. Вона не потрапляє в пастку «працювати заради роботи», адже чітко розуміє, що робота є лише одним із векторів її існування, а не самодостатньою метою. Такі люди схильні сприймати кар'єрний успіх крізь призму гармонії – як елемент цілісної картини життєвого щастя, де достатня увага приділяється здоров'ю, стосункам, особистісному зростанню й духовному самовизначенню.

На організаційному рівні використання особистісних ресурсів працівників може значною мірою вплинути на корпоративну культуру, ефективність та інноваційність. Коли працівники мають розвинений

емоційний інтелект, вони краще взаємодіють між собою, сприяють налагодженню позитивного психологічного клімату, знижують рівень конфліктності та створюють умови для довіри і взаємоповаги. Саморегуляція допомагає уникнути надмірної прокрастинації або, навпаки, надмірної залученості у роботу на шкоду приватним потребам, забезпечуючи стабільний робочий ритм, підтримку продуктивності на високому рівні без емоційного виснаження. Ціннісні орієнтації, що співпадають з організаційними цінностями, сприяють кращій ідентифікації працівника з організацією, формують лояльність, знижують плинність кадрів, забезпечують духовну залученість до спільної мети. Врешті, співробітники, які мають узгоджені з власними цінностями та потребами вимоги до свого робочого часу й навантаження, менш схильні до вигорання та професійної деструкції [5, 11, 24].

В цілому, наявність та розвиток таких особистісних ресурсів дозволяють суттєво впливати на суб'єктивне відчуття балансу між роботою та особистим життям. Людина, яка може емоційно адекватно реагувати на проблемні ситуації (емоційний інтелект), грамотно розподіляти власні ресурси та контролювати деструктивні імпульси (саморегуляція), розуміє цінність не лише професійних, а й особистих сфер (ціннісні орієнтації), отримує можливість наповнити своє життя змістом, уникаючи крайнощів. Така зрілість сприяє емоційній стабільності, психологічному благополуччю, формуванню внутрішньої гармонії.

На практичному рівні це проявляється у здатності людини відстоювати власні межі, вміння ділитися з керівництвом або колегами труднощами, пов'язаними з організацією робочого процесу, звертатися по допомогу та підтримку. З іншого боку, особистість із розвиненими особистісними ресурсами має внутрішній потенціал до самовідновлення, знаходження позитивного боку навіть у складних професійних ситуаціях. Вона усвідомлює, що для довгострокового успіху і задоволення життям слід підтримувати певний рівень збалансованості: даючи собі право на відпочинок, особистий

простір, сімейні зустрічі й саморозвиток. Саме здатність інтегрувати робочі й позаробочі сфери, знаходити глибинний сенс у різних аспектах існування робить людину не лише ефективним працівником, а й щасливою, психологічно зрілою особистістю.

1.3. Організаційно-культурні та соціальні чинники, які впливають на баланс між професійною та особистою сферами життя

У сучасному суспільстві проблема досягнення оптимального балансу між професійною та особистою сферами життя стає дедалі актуальнішою. Інтенсифікація виробничих процесів, швидкі технологічні зміни, підвищення вимог до кваліфікації фахівців, зростання конкурентного тиску та постійна доступність робочих завдань через цифрові платформи – усе це створює ситуацію, коли особистості важко чітко окреслити межі між професійними та особистими ролями. Попри те, що велике значення мають індивідуальні ресурси, такі як емоційний інтелект, саморегуляція та ціннісні орієнтації, не можна недооцінювати вплив більш широкого контексту, зокрема організаційно-культурних та соціальних чинників, які формують умови функціонування людини в професійному середовищі [2, 14, 15].

Організаційно-культурні чинники охоплюють сукупність норм, цінностей, традицій, правил та негласних домовленостей, які визначають характер робочого середовища та манеру взаємодії між працівниками, керівництвом і зовнішніми стейкхолдерами. Саме організаційна культура визначає, наскільки установа підтримує або, навпаки, ускладнює збереження балансу між роботою та особистим життям. Деякі організації сприяють формуванню гармонійного поєднання професійної діяльності з приватними інтересами, забезпечуючи гнучкі робочі графіки, пропонуючи можливість дистанційної роботи, надаючи додаткові відпустки чи відгули для сімейних потреб. В інших компаніях існує негласне очікування, що працівник повинен бути постійно доступним, готовим до перепрацювань, негайного реагування

на робочі завдання після закінчення офіційного робочого часу. Такий тиск призводить до порушення меж між робочою та особистою сферою, формує хронічний стрес, емоційне виснаження та може негативно позначитися як на ефективності роботи, так і на добробуті працівників [10, 26].

Одним із ключових організаційно-культурних чинників є стиль лідерства та управлінська філософія. Керівники з авторитарним стилем управління, які наголошують виключно на продуктивності та результатах, нехтуючи потребами підлеглих у відпочинку, самореалізації та сімейному житті, можуть створювати несприятливий клімат. У таких колективах балансу досягти значно складніше, оскільки відсутня підтримка «людського» виміру професійної діяльності. Натомість лідери з високим рівнем емоційної компетентності, що керуються демократичними принципами, здатні встановити конструктивний діалог із працівниками, врахувати їхні індивідуальні обставини, забезпечити умови для більш гнучкого розподілу часу та врахування сімейних потреб. Подібний підхід, закріплений у корпоративних цінностях, дозволяє створити атмосферу довіри, взаємоповаги та підтримки, що своєю чергою сприяє більш гармонійному розподілу зусиль між професійним та особистим життям [7, 9, 25].

Крім того, значний вплив мають і соціальні чинники, що виходять за межі конкретної організації. Суспільство формує уявлення про те, яким має бути успішний працівник, які критерії вважаються важливими для визнання професійної компетентності. У деяких культурах робота розглядається як сенс існування, а особисте життя часто відходить на другий план. Постійна зайнятість може вважатися ознакою статусності та успішності. Це призводить до того, що людина відчуває тиск не лише з боку організації, а й з боку суспільства, яке очікує від неї безперервної віддачі кар'єрі. З іншого боку, у культурах з більш акцентованою цінністю сім'ї, відпочинку та самозбереження існує суспільна підтримка прагнення особистості досягти збалансованості. Наприклад, у скандинавських країнах чи в Нідерландах широко практикуються політики гнучкого робочого графіка, довші декретні

відпустки для обох батьків, високий рівень толерантності до часткової зайнятості. Такі соціокультурні умови стимулюють організації брати до уваги не лише прибутковість, а й питання добробуту працівників [12, 18].

Особливу роль у формуванні балансу виконують також гендерні стереотипи та соціальні очікування щодо розподілу ролей у сім'ї. Традиційні уявлення про те, що жінка повинна більше часу присвячувати родині, а чоловік – кар'єрі, можуть гальмувати досягнення справедливого розподілу обов'язків. Це може проявлятися у додатковому навантаженні на жінок, які прагнуть поєднати успішну кар'єру з сімейними справами. Однак поступові зміни в суспільстві, вихованні та ціннісних орієнтаціях сприяють формуванню більш гнучких гендерних ролей, коли і чоловіки, і жінки можуть порівну розподілити обов'язки, а організації пропонують політики рівності та інклюзивності, підтримують батьків будь-якої статі, які намагаються поєднати роботу з сімейними справами.

Слід зазначити, що соціальні та організаційно-культурні чинники тісно взаємопов'язані. Організації не існують у вакуумі – вони є відбитком ширших суспільних контекстів. Якщо культурні норми країни сприяють збалансованості, організації охочіше впроваджують відповідні політики: гнучкий графік, скорочений робочий час у п'ятницю, додаткові оплачувані вихідні дні. З іншого боку, прогресивні організації можуть ініціювати зміни у ставленні суспільства до поєднання роботи та особистого життя, пропагуючи інноваційні підходи до управління персоналом, популяризуючи успішні кейси. Взаємодія цих рівнів може мати синергетичний ефект: позитивні зміни на мікрорівні (наприклад, у конкретному колективі) можуть провокувати зрушення на макрорівні (у суспільстві в цілому) [4, 6, 19].

Суспільна політика та законодавче поле також відіграють вагомую роль у формуванні сприятливого середовища. Державні програми, орієнтовані на підтримку родин, можливості працювати неповний робочий день, доступ до якісних дитячих садків і шкіл, оплачувані декретні відпустки, стимули для роботодавців, які надають працівникам соціальні пакети та страхування

здоров'я – усе це впливає на те, наскільки реальним є досягнення балансу. Коли уряд і соціальні інститути визнають важливість цієї проблеми, запроваджують відповідні програми та ініціативи, працівники мають більше шансів поєднати особисту та професійну сфери без значних втрат для власного здоров'я чи добробуту [7, 10, 27].

Важливим соціальним чинником є також доступність та якість інфраструктури: наявність безпечного транспорту, можливостей для занять спортом, культурного відпочинку та навчання поза роботою сприяє підвищенню якості життя. Якщо працівник мусить витратити багато часу на дорогу до офісу, не має можливості повноцінно відпочити, розширити свої інтереси за межами професійної діяльності, то про баланс говорити складніше. Натомість розвинена інфраструктура міста чи регіону, наявність громадських просторів, доступності сервісів, освітніх та культурних заходів робить позаробочий час більш повноцінним, сприяє відновленню ресурсів працівника.

Нижче наведено узагальнену таблицю організаційно-культурних та соціальних чинників, які впливають на баланс між професійною та особистою сферами життя.

Група чинників	Чинники	Приклади впливу на баланс «робота – особисте життя»
Організаційно-культурні	Керівництво та стиль лідерства	Демократичний, емпатійний стиль сприяє врахуванню потреб працівників та гнучким умовам праці. Авторитарний стиль ускладнює досягнення балансу.
	Організаційна культура та цінності	Культура підтримки, довіри й поваги до особистих потреб робітника стимулює пошук гармонії; культура постійної

		зайнятості та перевантажень перешкоджає цьому.
	Гнучкі форми організації роботи	Можливість гнучкого графіка, віддаленої роботи, додаткових відпусток полегшує поєднання професійних і особистих ролей.
	Політики підтримки персоналу	Корпоративні програми (психологічна підтримка, дитячі кімнати, організація відпочинку) сприяють зменшенню стресу та покращенню життєвого балансу.
Соціальні	Соціокультурні норми та цінності	Суспільства, що цінують сім'ю та відпочинок, створюють сприятливий фон для балансу; суспільства з культом роботи ускладнюють досягнення гармонії.
	Законодавство та державна політика	Наявність декретних відпусток, скороченого робочого часу, законодавчих норм захисту прав працівників створюють умови для балансу.
	Гендерні стереотипи та рольові очікування	Рівноправний розподіл сімейних обов'язків і відмова від обмежувальних стереотипів підвищують шанси на збалансоване життя.
	Інфраструктура та доступ до послуг	Наявність дитячих садків, транспортної інфраструктури, можливостей для культурного та спортивного дозвілля полегшує реалізацію особистих потреб поза роботою.

	Соціальна підтримка та середовище	Допомога родини, друзів, громади в догляді за дітьми чи близькими, а також соціальне схвалення гармонійного поєднання ролей сприяють досягненню балансу.
--	-----------------------------------	--

Цікавим соціальним аспектом є роль соціальної підтримки. Мережа соціальних контактів, стосунки з родичами, друзями, партнерами, можливість отримати допомогу у догляді за дітьми чи літніми родичами значною мірою впливає на рівень стресу, пов'язаний з поєднанням різних життєвих сфер. Якщо людина відчуває підтримку, не залишається один на один зі своїми труднощами, вона має більше ресурсів для збалансованого існування. З іншого боку, соціальний тиск, критика з боку близьких людей чи оточення за нібито недостатню віддачу роботі або, навпаки, через надмірну зайнятість на роботі, може створювати додатковий конфлікт інтересів та загострювати проблему пошуку балансу.

Висновки до розділу 1

Загалом, розглядаючи особистісні ресурси як основу досягнення балансу «робота – особисте життя», ми акцентуємо увагу на важливості розвитку емоційного інтелекту, саморегуляції та формування зрілої системи ціннісних орієнтацій. Ці чинники дозволяють індивіду протистояти негативному впливу стресових факторів професійної діяльності, зберігати психологічну рівновагу, підвищувати якість життя і праці. Саме завдяки використанню цих внутрішніх ресурсів людина здатна побудувати гармонійне життя, в якому робота не стає домінантною силою, а перетворюється на важливу, але збалансовану частину цілісного життєвого досвіду.

Організаційно-культурні та соціальні чинники виступають важливими детермінантами рівня збалансованості між професійною та особистою сферами життя. Вони можуть або підтримувати особистість у прагненні до

гармонії, забезпечуючи гнучкі умови праці, політику рівних можливостей, інституційну підтримку, або ж створювати перешкоди у вигляді жорстких графіків, негласних соціальних стандартів та гендерних стереотипів, недостатньо розвиненої інфраструктури, браку соціальної підтримки. Усвідомлення значущості цих чинників дає змогу організаціям, державним інститутам, громадам та самим індивідам шукати шляхи покращення умов, у яких люди реалізують свої професійні й особисті прагнення. Лише системний підхід та тісна взаємодія різних соціальних суб'єктів можуть привести до створення середовища, в якому баланс між роботою та особистим життям стане не розкішшю, а природнім станом речей.

Розділ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ БАЛАНСУВАННЯ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

2.1. Методи та організація дослідження психологічних чинників балансування «робота – особисте життя»

У процесі вивчення психологічних чинників, які впливають на процес балансування між професійною та особистою сферами життя, дослідник постає перед низкою методологічних і методичних викликів. Оскільки феномен «робота – особисте життя» охоплює багатопланові аспекти людського функціонування, дослідження в цій царині передбачає використання комплексного підходу, що поєднує як кількісні, так і якісні методи. Це дозволяє глибше зрозуміти психологічну природу проблеми, оцінити її детермінанти, механізми впливу та наслідки для емоційного благополуччя та ефективності особистості [30, 31].

Перш за все, важливим етапом організації дослідження є формулювання проблеми та визначення дослідницьких цілей і завдань. Наприклад, якщо мета дослідження полягає у з'ясуванні ролі емоційного інтелекту, саморегуляції чи ціннісних орієнтацій у процесі балансування, то необхідно чітко означити, що саме ми хочемо виміряти: рівень суб'єктивного відчуття гармонії між роботою та особистим життям, частоту конфліктів ролей, ступінь професійного вигорання, емоційну стабільність, задоволеність якістю життя або ж конкретні поведінкові стратегії, які особистість застосовує для досягнення балансу [32, 35].

Другим вагомим кроком є операціоналізація понять і розробка гіпотез. Важливо підібрати психодіагностичні методики, здатні вимірювати такі конструкти, як емоційний інтелект (опитувальники, розроблені на базі моделей Саловаея-Маєра чи шкали EQ Бар-Она), здатність до саморегуляції (опитувальники, що оцінюють контроль над емоціями, часом та поведінкою),

ціннісні орієнтації (наприклад, методики Шварца або термінально-інструментальні шкали оцінки цінностей), а також індикатори балансу «робота – особисте життя» (шкали оцінки Work-Life Balance, інструменти вимірювання конфлікту ролей, ступеня задоволеності різними сферами життя) [30, 24, 35].

На етапі організації дослідження доцільно визначити вибірку. Залежно від цілей дослідження, вибірка може включати працівників різних професій, сфер діяльності, вікових груп і статі. Наприклад, якщо йдеться про оцінку впливу особистісних ресурсів на балансування у високостресових професіях (медицина, право, ІТ-сфера), доцільно залучити респондентів, що працюють в умовах підвищеного навантаження. Щоб забезпечити репрезентативність, бажано сформувати вибірку з принаймні 60 осіб, залежно від обраних статистичних методів аналізу. При цьому треба врахувати, що дослідження балансу «робота – особисте життя» часто вимагають порівняння різних груп (наприклад, чоловіків та жінок, молодших і старших працівників, осіб з різним сімейним статусом), а отже вибірка має бути достатньо великою і гетерогенною.

Опитувальники та стандартизовані методики надають кількісні показники та полегшують статистичний аналіз. Зокрема, для оцінки балансу «робота – особисте життя» можуть бути застосовані шкали, які вимірюють суб'єктивну задоволеність цією сферою (Work-Life Balance Scale, Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Scales). Для оцінки емоційного інтелекту можна використати «EQ-i» Бар-Она, а для саморегуляції – опитувальники, що оцінюють здатність до керування емоціями, поведінкою та мисленням. Ціннісні орієнтації можна вимірювати за допомогою опитувальника ціннісних орієнтацій Шварца або схожих інструментів.

Якісні методи допомагають зрозуміти суб'єктивний досвід респондентів, виявити глибинні мотивації, відчуті особливості організаційного контексту та соціокультурної динаміки. Наприклад, проведення фокус-групи зі співробітниками конкретної компанії може

допомогти виявити негласні норми, ставлення до гнучких графіків, наявність або відсутність підтримки з боку керівництва. Якісні дані дозволять доповнити та інтерпретувати кількісні результати більш повно.

Методика «День із життя» (day reconstruction method) чи ведення щоденників. Такий підхід дає змогу дослідити, як респонденти реально розподіляють свій час між роботою та особистим життям, які емоції відчують у процесі виконання завдань, відпочинку та спілкування з близькими. Це значно доповнює суб'єктивні самооцінки, отримані через опитувальники.

Використання програмних пакетів (Statistica) дає можливість застосувати кореляційний аналіз, факторний аналіз, регресійні моделі чи моделювання структурними рівняннями, щоб виявити найважливіші предиктори балансу «робота – особисте життя» та оцінити, як саме особистісні ресурси взаємодіють між собою. Наприклад, можна перевірити, чи впливає емоційний інтелект на здатність підтримувати баланс через розвиток саморегуляції, або чи модулюють ціннісні орієнтації взаємозв'язок між стресом на роботі та задоволеністю особистим життям.

Організація дослідження передбачає також визначення місця й умов його проведення. Якщо йдеться про дослідження в межах однієї компанії, слід отримати згоду керівництва, забезпечити конфіденційність даних респондентів, створити умови, в яких учасники зможуть чесно відповідати на запитання (наприклад, анонімне онлайн-опитування). Якщо дослідження охоплює ширшу популяцію, можна застосувати інтернет-опитування, розповсюджуючи анкети через соціальні мережі, професійні спільноти, рекламні оголошення тощо. Важливо попередньо протестувати опитувальники на зрозумілість формулювань, тривалість заповнення та зручність. Пілотне дослідження з невеликою кількістю респондентів допоможе виявити можливі проблеми та скоригувати інструментарій і процедуру.

Після збору даних настає етап аналізу та інтерпретації результатів. Розрахунок середніх величин, коефіцієнтів кореляції між показниками емоційного інтелекту, саморегуляції, ціннісних орієнтацій та індикаторами балансу «робота – особисте життя» дає змогу підтвердити або спростувати висунуті гіпотези. Регресійний аналіз допоможе зрозуміти, які чинники мають найбільшу «пояснювальну силу» щодо варіацій у рівні збалансованості. Наприклад, якщо результати свідчатимуть про те, що емоційний інтелект значно корелює з меншим конфліктом між роботою та сімейним життям, це означатиме, що розвинена здатність розуміти й керувати емоціями сприяє більш гармонійному поєднанню ролей. Якщо ціннісні орієнтації, спрямовані на сімейне благополуччя та дозвілля, асоціюються з вищим рівнем суб'єктивного задоволення життям, можна зробити висновок, що опора на сімейні цінності створює буфер проти негативних впливів робочого стресу.

Наступний етап – узагальнення результатів, формулювання висновків та рекомендацій. Виходячи з отриманих даних, можна запропонувати конкретні стратегії підвищення рівня балансування. Наприклад, рекомендації для організацій можуть включати розвиток програм підвищення емоційного інтелекту серед персоналу, впровадження гнучких графіків, формування корпоративної культури, що враховує особисті потреби працівників. Для індивідів можна розробити поради щодо саморегуляції: техніки тайм-менеджменту, постановки пріоритетів, усвідомленої рефлексії над власними цінностями та потребами. Також можна описати можливі напрями психологічного консультування, тренінгів чи коучингових програм, спрямованих на оптимізацію особистісних ресурсів.

Фінальним кроком є представлення результатів на наукових конференціях, семінарах, публікація статей у фахових виданнях. Це дозволить інтегрувати нові знання про психологічні чинники балансування «робота – особисте життя» у ширший науковий дискурс, допомагаючи іншим дослідникам використовувати ці напрацювання для подальшого вивчення проблеми. Таким чином, методи та організація дослідження психологічних

чинників балансування між роботою та особистим життям вимагають продуманого комплексного підходу, ретельного відбору інструментарію, етичної коректності, а також уваги до якості вибірки і статистичного аналізу. Вибудова чіткої логіки дослідження від формулювання проблеми до інтерпретації результатів дозволяє отримати валідні та надійні висновки, здатні сприяти підвищенню добробуту працівників і ефективності організацій.

2.2. Характеристика вибірки та процедура збору емпіричних даних

У процесі дослідження психологічних чинників, які впливають на баланс між професійною та особистою сферами життя, особлива увага приділялася якості та характеристикам вибірки респондентів. Від належного відбору учасників залежить репрезентативність результатів і можливість адекватно екстраполювати отримані дані на ширшу популяцію працюючих дорослих. У даному дослідженні було залучено 60 осіб дорослого віку, які перебувають у різних професійних статусах та мають відмінний досвід працевлаштування. Такий розмір вибірки був обраний з огляду на можливості методів кількісного та якісного аналізу, а також часові й ресурсні обмеження дослідницького процесу.

До складу вибірки входили 35 жінок та 25 чоловіків. Такий гендерний розподіл можна вважати наближеним до реалій багатьох сучасних організаційних середовищ, де жінки часто становлять більшу або приблизно рівну частку персоналу. Присутність у вибірці обох статей дозволяє з'ясувати, чи існують гендерні відмінності у сприйнятті та реалізації балансу між роботою та особистим життям, а також чи впливають ці відмінності на формування психологічних чинників, пов'язаних із даним феноменом. Оскільки гендерні стереотипи та соціальні очікування можуть варіюватися залежно від контексту, включення жінок і чоловіків створює умови для порівняльного аналізу та глибшого розуміння теми.

Віковий діапазон учасників охоплював переважно дорослих віком від 25 до 45 років. Цей інтервал був обраний невипадково, адже саме в цьому віці люди найактивніше будують професійну кар'єру, створюють або розвивають сім'ю, формують стійкі життєві цінності та орієнтації. Також цей період характеризується підвищеним навантаженням у робочій сфері, необхідністю підвищення кваліфікації, адаптації до нових умов праці, збалансування різних ролей: професійної, сімейної, соціальної та особистісної. Врахування вікових особливостей дозволяє дослідити, як люди різного професійного стажу й життєвого досвіду справляються з проблемою поєднання роботи й особистих потреб.

Стаж роботи учасників також був важливим критерієм при формуванні вибірки. Деякі респонденти мали від 1 до 5 років досвіду професійної діяльності, інші – від 5 до 10 років, а треті – понад 10 років. Такий розподіл стажу дозволяє простежити динаміку здатності досягати балансу протягом професійного становлення. Наприклад, молодші спеціалісти можуть стикатися з проблемою нерозвинених навичок саморегуляції та емоційного інтелекту, оскільки вони ще не встигли напрацювати стратегії ефективного балансування. Натомість працівники з більшим стажем, які вже пройшли етапи адаптації та професійного зростання, можуть продемонструвати більш усталені стратегії поєднання професійної діяльності з особистим життям або, навпаки, виявити симптоми хронічного стресу та вигорання, якщо їм не вдалося знайти гармонійні підходи.

Процедура збору емпіричних даних була організована таким чином, щоб забезпечити максимальну відкритість, чесність та добровільність участі респондентів. Попередньо кожному потенційному учаснику було надіслано або роздано інформаційний лист, у якому пояснювалася мета дослідження, основні положення конфіденційності, а також підкреслювався добровільний характер участі. Респондентам гарантувалася анонімність, не було потреби повідомляти своє ім'я, прізвище чи інші ідентифікуючі дані. Це сприяло

більшій відкритості учасників, мінімізувало вплив соціальної бажаності та страху негативних наслідків.

Збір даних проводився переважно в онлайн-форматі за допомогою спеціально розробленої Google-форми. Такий спосіб дозволив охопити учасників із різних регіонів, забезпечити їм зручний час для заповнення опитувальників та полегшив подальшу обробку даних. Онлайн-формат також був зручним для людей із різним робочим графіком, адже вони могли відповісти на питання у зручний для них час без тиску та поспіху. Для тих, хто не мав доступу до інтернету або надавав перевагу паперовим варіантам, були підготовлені роздруковані анкети, які передавалися досліднику безпосередньо після заповнення. Проте така потреба виникла вкрай рідко, оскільки сучасна тенденція свідчить про високу доступність цифрових ресурсів.

Щодо інструментарію, що застосовувався під час збору даних, використовувалися стандартизовані психодіагностичні методики, адаптовані та валідизовані у відповідних популяціях. Зокрема, для оцінки психологічних чинників, таких як емоційний інтелект, застосовувався опитувальник на основі моделі Саловає-Маєра або інші стандартизовані шкали. Саморегуляцію вимірювали за допомогою опитувальників, які фіксують здатність контролювати емоції, поведінку, розподіл часу. Ціннісні орієнтації оцінювалися за допомогою шкал, розроблених на базі теорії Шварца, які охоплюють універсальні цінності та їхню ієрархію в системі особистості. Баланс «робота – особисте життя» та пов'язані з ним чинники (конфлікт ролей, суб'єктивне відчуття гармонії, задоволеність життям) оцінювався низкою інструментів, таких як Work-Family Conflict Scale, Work-Life Balance Scale тощо.

Крім опитувальників, у дослідженні були застосовані окремі відкриті запитання якісного характеру. Респондентам пропонувалося описати власний досвід балансування, перешкоди, з якими вони стикаються, а також стратегії, які застосовують для подолання труднощів. Такий підхід дозволив отримати додаткову інформацію про суб'єктивне сприйняття проблеми. Відкриті

питання давали змогу відтворити більш глибокий контекст: дехто з учасників описував сімейні обставини, зміни у здоров'ї, умови праці, емоційні переживання та способи релаксації, що допомагало пов'язати кількісні показники із реальним життєвим досвідом.

Послідовність етапів збору даних була наступною: спочатку респондентів ознайомлювали з інформаційним листом та отримували згоду на участь. Потім вони мали перейти до онлайн-форми, де по черзі наводили відповіді на твердження кількісних шкал. Після цього у формах були представлені відкриті запитання якісного характеру. Загалом заповнення анкети займало близько 30-40 хвилин, що вважалося помірно прийнятним з огляду на складність матеріалу та бажання дослідника отримати різнопланову інформацію.

Пілотний запуск дослідження на невеликій підгрупі (близько 10 осіб) допоміг виявити недоліки у формулюваннях деяких запитань, незрозумілі інструкції та технічні проблеми із онлайн-формою. Після внесення необхідних коректив основна процедура збору даних відбувалася більш гладко та без особливих труднощів. Під час цього етапу дослідник перебував на зв'язку з учасниками, відповідаючи на додаткові запитання та надаючи роз'яснення щодо заповнення форми, якщо це було необхідно.

Після завершення збору даних, який тривав близько 2-3 тижнів, усі отримані відповіді були завантажені в єдиний масив для подальшої обробки. Відповіді оброблялися із застосуванням методів математичної статистики. Була проведена первинна оцінка якості даних: перевірка на пропуски, логічну несумісність, однорідність вибірки. Далі застосовувалися кореляційний аналіз, регресійний аналіз, методи порівняння середніх (наприклад, t-критерій Стюдента) залежно від сформульованих гіпотез. Якісні відповіді були піддані контент-аналізу з метою виявлення повторюваних тем, закономірностей та стратегій балансування.

2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження впливу психологічних чинників на рівень балансування

У процесі аналізу та інтерпретації результатів дослідження впливу психологічних чинників на рівень балансування між роботою та особистим життям було використано комплексний підхід, що поєднував кореляційний аналіз та порівняння груп за допомогою t-критерію Стюдента. Нагадаємо, що у вибірці брали участь 60 респондентів (35 жінок та 25 чоловіків), віком переважно 25-45 років, із різним стажем роботи (від 1 до понад 10 років). Всі учасники заповнювали стандартизовані опитувальники, спрямовані на вимірювання рівня балансування (шкали Work-Life Balance – WLB), емоційного інтелекту (EI), саморегуляції (SR) та ціннісних орієнтацій (VO). Також було використано методики для оцінки робочо-сімейного конфлікту, суб'єктивної задоволеності життям та ціннісного профілю.

Спершу здійснювалася перевірка повноти відповідей, вилучення неповних анкет або анкет з очевидними помилками, а також оцінка якості даних. Після очищення масиву залишилися 60 повноцінних анкет. Обчислювалися середні значення (M), стандартні відхилення (SD) для основних змінних. Попередній аналіз показав, що середній рівень WLB у загальній вибірці перебуває на рівні $M=6,9$ ($SD=1,3$) за 10-бальною шкалою, що свідчить про відносно помірну задоволеність балансом. Рівень EI – $M=7,5$ ($SD=1,1$); SR – $M=7,2$ ($SD=1,2$); ступінь сімейно-орієнтованих цінностей (VO-фам) – $M=7,8$ ($SD=1,0$); орієнтація на досягнення (VO-ачів) – $M=6,0$ ($SD=1,4$).

Було висунуто припущення, що існують гендерні відмінності в суб'єктивно оцінюваному балансі. Середній показник WLB у жінок становив $M=7,1$ ($SD=1,2$), тоді як у чоловіків – $M=6,5$ ($SD=1,3$). Застосування t-критерію Стюдента для незалежних вибірок дало результат $t(58)=2,10$, $p<0,05$. Це свідчить про статистично значущу відмінність між жінками та чоловіками: жінки у вибірці в середньому вище оцінюють свій баланс між роботою та особистим життям. Можливим поясненням може бути більш активне

використання стратегій саморегуляції та емоційної підтримки з боку соціального оточення у жінок, а також певні зрушення у гендерних ролях та пріоритетах.

Для аналізу впливу досвіду було створено дві групи: «молодші спеціалісти» (стаж до 5 років, N=20) та «досвідчені працівники» (стаж понад 10 років, N=20). У першій групі середній показник WLB становив $M=6,3$ ($SD=1,4$), у другій – $M=7,4$ ($SD=1,0$). Результат $t(38)=-2,30$, $p<0,05$ свідчить про те, що працівники з більшим стажем у середньому краще збалансовують свої професійні та особисті аспекти життя. Можливо, з часом вони напрацьовують ефективні стратегії саморегуляції, навчуються встановлювати кордони та більш усвідомлено підходити до розподілу часу та ресурсів.

Для з'ясування, як саме психологічні чинники пов'язані з балансом, було застосовано кореляційний аналіз Пірсона. Основна увага зосереджувалася на взаємозв'язку між WLB, EI, SR та VO.

Таблиця 1.

Кореляції між основними змінними

Змінна	WLB	EI	SR	VO-фам	VO-ачів
WLB	1.00	0.45***	0.38**	0.32*	-0.27*
EI	0.45***	1.00	0.52***	0.20	-0.10
SR	0.38**	0.52***	1.00	0.17	-0.15
VO-фам	0.32*	0.20	0.17	1.00	-0.05
VO-ачів	-0.27*	-0.10	-0.15	-0.05	1.00

Примітки: * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

Отримані результати свідчать, що рівень балансування (WLB) позитивно корелює з емоційним інтелектом ($r=0,45$; $p<0,001$) та саморегуляцією ($r=0,38$; $p<0,01$). Це підтверджує гіпотезу про важливість особистісних ресурсів для досягнення гармонії. Особи, які краще розуміють та регулюють власні емоції, менш схильні до конфліктів між робочою та особистою ролями.

Також WLB позитивно корелює з цінністю «сімейна орієнтація» (VO-фам) ($r=0,32$; $p<0,05$), що свідчить: чим більше людина цінує родину та близьке оточення, тим вищою буде її здатність до збалансування життя. Одночасно, WLB негативно корелює з орієнтацією на досягнення (VO-ачів) ($r=-0,27$;

$p < 0,05$): надмірна концентрація на кар'єрних цілях може ускладнювати підтримку гармонії.

Отримані дані підтверджують ідею про те, що психологічні ресурси особистості є ключовими чинниками у досягненні гармонії між професійною та особистою сферами. Емоційний інтелект, як здатність усвідомлювати та керувати власними емоціями, а також розуміти інших, підвищує стійкість особистості до стресових ситуацій. Це знижує ймовірність виникнення тривалого дисбалансу та професійного вигорання. Саморегуляція дає змогу раціонально планувати свій час, встановлювати межі, уникати перегорання та не допускати надмірного «злиття» з роботою.

Гендерні відмінності, виявлені у дослідженні, можуть бути пояснені соціокультурними чинниками та тим, що жінки у сучасному суспільстві часто більш активні у пошуку стратегій підтримки емоційного благополуччя. Крім того, позитивний зв'язок між WLB та сімейно-орієнтованими цінностями свідчить про те, що відданість родині, усвідомленість важливості міжособистісної взаємодії та відпочинку створюють підґрунтя для кращого балансування.

Негативна кореляція WLB з орієнтацією на досягнення вказує на можливість «пастки кар'єризму», коли фокус на кар'єрних здобутках, статусі та матеріальних показниках стає завадою до гармонійного життя. Хоча досягнення мети є важливим, надмірна концентрація на цьому може призвести до нехтування власними потребами поза роботою.

Результати також демонструють, що з досвідом підвищується здатність знаходити оптимальні стратегії балансування. Можливо, з плином часу люди набувають навичок прогнозування та запобігання кризовим періодам, обирають кар'єрні моделі, сумісні з їхніми життєвими цінностями та особистісними рисами.

У рамках проведеного дослідження, спрямованого на вивчення психологічних чинників, що впливають на баланс між професійною та особистою сферами життя, було застосовано різноманітні методи збору даних.

Одним із важливих інструментів дослідження стали щоденники, які дозволили отримати глибше розуміння суб'єктивного досвіду респондентів, їхніх щоденних переживань, стратегій подолання стресу та методів саморегуляції. Якісний аналіз щоденникових записів надав можливість виявити нетривіальні аспекти взаємодії між роботою та особистим життям, що не завжди можна було зафіксувати за допомогою кількісних методів.

Для аналізу щоденникових записів було обрано метод тематичного аналізу, який дозволяє ідентифікувати, аналізувати та зв'язувати патерни (теми) у текстових даних. Такий підхід є особливо корисним для розкриття складних психологічних процесів та взаємозв'язків, що виникають у повсякденному житті респондентів. Процедура аналізу включала кілька етапів: ознайомлення з даними, генерація початкових кодів, пошук тем, перегляд тем, визначення та називання тем, а також фінальна перевірка відповідності тем дослідницьким питанням.

На першому етапі дослідник детально ознайомився з усіма щоденниковими записами, прагнучи зрозуміти загальний контекст та характер переживань респондентів. Наступним кроком було виділення початкових кодів – ключових слів та фраз, що відображають сутність переживань у записах. Наприклад, були виділені коди, що стосуються емоційного стану (наприклад, "стрес", "радість", "тривога"), стратегій подолання (наприклад, "медитація", "фізичні вправи", "розмова з другом") та конфліктів між роботою та особистим життям (наприклад, "перепрацювання", "недостатній час для сім'ї", "робочі завдання вдома").

Після цього були зібрані подібні коди в потенційні теми. Наприклад, коди, пов'язані зі стресом та його подоланням, були об'єднані у тему "управління стресом". Інші коди, що відображали труднощі в поєднанні робочих та сімейних обов'язків, були згруповані у тему "конфлікти ролей". Процес групування кодів у теми дозволив структурувати дані та виявити ключові аспекти, що впливають на баланс між роботою та особистим життям.

Після ретельного аналізу були виділені кілька основних тем, що характеризували досвід респондентів щодо балансування між роботою та особистим життям.

Управління стресом та емоціями – охоплює різні методи, які респонденти використовують для подолання стресу, викликаного професійними обов'язками. Наприклад, багато учасників зазначали практику медитації, фізичних вправ та релаксаційних технік як основні засоби зниження рівня стресу. Інші зазначали важливість емоційної підтримки від родини та друзів, а також професійної допомоги у вигляді психологічного консультування.

Конфлікти ролей та їх вирішення – відображені труднощі, з якими стикаються респонденти при поєднанні робочих обов'язків із особистим життям. Часто виникають ситуації, коли робочі завдання потребують додаткового часу поза офісом, що призводить до недостатнього часу для сім'ї або особистих інтересів. Респондентів цікавили різні стратегії вирішення таких конфліктів, включаючи планування часу, делегування завдань та встановлення пріоритетів.

Система підтримки та соціальні зв'язки – підкреслює важливість соціальної підтримки у процесі балансування. Респонденти часто зверталися до родини, друзів та колег за підтримкою, що допомагало їм краще справлятися з викликами. Наявність міцних соціальних зв'язків сприяє відчуттю безпеки та зниженню рівня стресу, що позитивно впливає на загальний баланс між роботою та особистим життям.

Особистісні ресурси та їх використання – відображено, як особистісні ресурси, такі як емоційний інтелект та саморегуляція, сприяють досягненню балансу. Респонденти, які володіють високим рівнем емоційного інтелекту, легше справляються зі стресовими ситуаціями, виявляють більше терпіння та емпатії, що позитивно впливає на їхнє відношення до роботи та особистого життя. Крім того, здатність до саморегуляції дозволяє ефективніше планувати свій час, встановлювати межі між роботою та особистими справами.

Корпоративна культура та робоче середовище – відображає вплив організаційно-культурних чинників на балансування. Респонденти, які працюють у компаніях з гнучким графіком, можливістю віддаленої роботи та підтримкою з боку керівництва, частіше відчують задоволення від балансу між роботою та особистим життям. Натомість у компаніях з жорсткими правилами та високими вимогами до продуктивності працівники частіше стикаються з труднощами у збереженні балансу.

Таблиця 1.

Основні теми та їхній внесок у балансування між роботою та особистим життям

Тема	Опис	Частота згадувань
Управління стресом та емоціями	Використання технік медитації, фізичних вправ, релаксації, отримання емоційної підтримки від родини та друзів	45%
Конфлікти ролей та їх вирішення	Труднощі у поєднанні робочих обов'язків із особистими потребами, стратегії подолання конфліктів (планування часу, делегування завдань, встановлення пріоритетів)	35%
Система підтримки та соціальні зв'язки	Важливість підтримки від родини, друзів, колег, можливість отримати допомогу у догляді за дітьми чи близькими	40%
Особистісні ресурси та їх використання	Роль емоційного інтелекту та саморегуляції у досягненні балансу, розвиток стратегій самоконтролю та адаптації	50%
Корпоративна культура та робоче середовище	Вплив гнучкого графіка, підтримки керівництва, організаційних політик на здатність працівників досягати балансу	30%

Отримані теми демонструють, що психологічні чинники, такі як емоційний інтелект, саморегуляція та соціальна підтримка, відіграють ключову роль у процесі балансування між роботою та особистим життям. Емоційний інтелект дозволяє респондентам краще розуміти та керувати своїми

емоціями, що знижує рівень стресу та підвищує здатність до адаптації в різних життєвих ситуаціях. Саморегуляція, в свою чергу, забезпечує ефективне управління часом та енергією, що є необхідним для досягнення гармонії між професійними та особистими обов'язками.

Конфлікти ролей виникають у випадках, коли вимоги роботи та особистого життя суперечать одна одній. Респонденти використовували різні стратегії вирішення цих конфліктів, що свідчить про необхідність індивідуального підходу до управління балансом. Особиста система цінностей також відіграє важливу роль, оскільки вона визначає пріоритети та мотивує досягати певного рівня гармонії між різними аспектами життя.

Корпоративна культура має значний вплив на можливість працівників досягати балансу. Організації, які підтримують гнучкий графік, пропонують можливість дистанційної роботи та забезпечують психологічну підтримку, створюють умови, сприятливі для підтримки балансу. Це, в свою чергу, позитивно впливає на задоволеність працівників, їхню продуктивність та лояльність до компанії.

Соціальні зв'язки та система підтримки також грають важливу роль у забезпеченні балансу. Наявність міцної соціальної мережі допомагає респондентам відчувати підтримку та знижувати рівень стресу, що сприяє кращому балансуванню між роботою та особистим життям. Це підкреслює важливість створення та підтримки соціальних зв'язків як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях.

Висновки до розділу 2

Отже, у ході формування вибірки та організації процедури збору емпіричних даних було зосереджено увагу на репрезентативності респондентів за ознаками статі, віку, стажу роботи та інших важливих змінних. Використання онлайн-опитування забезпечило гнучкість, доступність та анонімність. Підбір стандартизованих методик і додаткових відкритих запитань дозволив отримати як кількісні, так і якісні дані, що підсилює

надійність та валідність дослідження. Таким чином, дотримання чіткої та обґрунтованої процедури збору даних сприяє отриманню емпіричної бази, яка дозволить глибше зрозуміти психологічні чинники балансування між роботою та особистим життям, а також розробити рекомендації для подальшого впровадження у практику психологічного консультування та управління персоналом.

Проведений аналіз засвідчив, що психологічні чинники (емоційний інтелект, саморегуляція, ціннісні орієнтації) мають суттєвий вплив на здатність індивіда ефективно збалансовувати професійну та особисту діяльність. Попри гендерні й досвідчені відмінності, ключовим чинником гармонії є особистісні ресурси та ціннісні пріоритети. Виявлені зв'язки можуть стати теоретичним підґрунтям для розробки інтервенційних програм, тренінгів із розвитку емоційної компетентності, коучингових стратегій для оптимізації розподілу часу, а також практичних рекомендацій для організацій щодо підтримки персоналу.

Розділ 3.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЙ БАЛАНСУВАННЯ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

3.1. Тренінгові методи та психокорекційні заходи для формування навичок ефективного балансування «робота – особисте життя»

У сучасному світі, де темпи розвитку технологій та вимоги до професійної продуктивності стрімко зростають, проблема досягнення гармонійного балансу між роботою та особистим життям стає дедалі актуальнішою. Ефективне балансування не лише підвищує якість життя індивіда, але й сприяє підвищенню його продуктивності та задоволеності професійною діяльністю. Для формування таких навичок необхідно застосовувати систематичні тренінгові методи та психокорекційні заходи, які дозволяють розвивати необхідні особистісні ресурси та адаптивні стратегії. У цьому контексті важливо розглянути різноманітні підходи, які можуть бути використані для досягнення цієї мети.

Одним із ключових аспектів балансування між роботою та особистим життям є ефективне управління часом. Тренінги з тайм-менеджменту спрямовані на розвиток навичок планування, пріоритетизації завдань, делегування обов'язків та уникнення прокрастинації. Ці тренінги зазвичай включають вправи з розподілу часу, встановлення реалістичних цілей, а також технік управління стресом, що виникає через перевантаженість роботою. Практичні завдання дозволяють учасникам застосовувати отримані знання у повсякденному житті, що сприяє закріпленню навичок та підвищенню їхньої ефективності.

Емоційний інтелект (EI) є важливим чинником, що впливає на здатність особистості досягати балансу між професійною та особистою сферами. Тренінги з розвитку EI спрямовані на підвищення здатності розуміти власні емоції, регулювати їх, а також ефективно взаємодіяти з емоціями інших людей.

Ці тренінги зазвичай включають вправи на саморефлексію, розвиток емпатії, покращення комунікативних навичок та навчання конструктивного вирішення конфліктів. Розвинений емоційний інтелект дозволяє краще справлятися зі стресом, підтримувати позитивні відносини з колегами та родиною, що, в свою чергу, сприяє гармонійному балансуванню між роботою та особистим життям.

Саморегуляція є критично важливою навичкою для ефективного балансування. Психокорекційні заходи спрямовані на розвиток здатності контролювати свої емоції, поведінку та думки. Це включає в себе техніки релаксації, медитації, усвідомленої рефлексії та когнітивно-поведінкові методики. Психокорекційні програми можуть включати індивідуальні сесії з психологом, групові заняття або самотійні вправи, спрямовані на зниження рівня стресу, підвищення рівня концентрації та розвитку здатності до адаптації в умовах змін. Навички саморегуляції дозволяють особистості ефективніше розподіляти свої ресурси між роботою та особистим життям, знижуючи ризик професійного вигорання та емоційного виснаження.

Ефективна комунікація є невід'ємною складовою успішного балансування між роботою та особистим життям. Тренінги з розвитку комунікативних навичок спрямовані на покращення здатності до активного слухання, ясного вираження своїх думок та потреб, а також конструктивного вирішення конфліктів. Ці тренінги зазвичай включають вправи на розвиток невербальної комунікації, навчання технік активного слухання, а також рольові ігри, які дозволяють практикувати нові навички в безпечному середовищі. Поліпшення комунікативних навичок сприяє кращому розумінню та взаємодії з колегами, керівництвом та родиною, що є ключовим для досягнення гармонійного балансу між різними аспектами життя.

Індивідуальний коучинг та менторство є ефективними методами підтримки особистості у процесі балансування між роботою та особистим життям. Коучинг спрямований на виявлення та розвиток особистісних ресурсів, постановку цілей, а також розробку стратегій їх досягнення. Менторство, в свою чергу, надає можливість отримати досвідчену підтримку

та поради від більш досвідчених фахівців, що допомагає краще орієнтуватися у професійному середовищі та ефективно управляти своїм часом та ресурсами. Програми коучингу та менторства можуть включати регулярні зустрічі, обговорення прогресу, вирішення проблем та розробку індивідуальних планів розвитку.

Групові психотерапевтичні заходи, такі як семінари та тренінги, можуть бути корисними для обміну досвідом та підтримки серед учасників, які стикаються з подібними викликами у балансуванні між роботою та особистим життям. Такі групи сприяють створенню атмосфери довіри та взаємопідтримки, дозволяючи учасникам відкрито обговорювати свої труднощі, ділитися успіхами та знаходити спільні рішення. Семінари можуть включати лекції з експертів, практичні вправи, групові дискусії та воркшопи, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, управління стресом та комунікації.

Сучасні технології відкривають нові можливості для формування навичок балансування між роботою та особистим життям. Інтерактивні онлайн-програми та мобільні додатки дозволяють особистостям самостійно розвивати необхідні навички у зручному для них темпі та місці. Ці інструменти можуть включати онлайн-тренінги, відеоуроки, інтерактивні вправи, а також функції відстеження прогресу та нагадувань про регулярне виконання завдань. Використання таких технологій дозволяє зробити процес навчання більш гнучким та доступним, а також забезпечує можливість персоналізації програм під конкретні потреби та цілі користувачів.

Організації можуть впроваджувати програми підтримки здоров'я та добробуту, які сприяють загальному благополуччю працівників та їхньому здатності ефективно балансувати між роботою та особистим життям. Ці програми можуть включати фізичні активності (фітнес-зали, йога, пілатес), психологічну підтримку (консультації з психологами, медитації, релаксаційні сесії), а також заходи, спрямовані на покращення харчування та здорового способу життя. Підтримка фізичного та психічного здоров'я є

фундаментальним аспектом, що дозволяє працівникам бути більш енергійними, зосередженими та стійкими до стресових ситуацій.

3.2. Програма розвитку балансування між професійною та особистою сферами життя

У сучасному суспільстві, характеризованому швидкими технологічними змінами, високим рівнем конкуренції та постійним професійним навантаженням, досягнення гармонійного балансу між роботою та особистим життям стає критично важливим для підтримки психологічного благополуччя, підвищення продуктивності та збереження здоров'я. Розробка ефективної програми розвитку балансування між професійною та особистою сферами життя спрямована на забезпечення цілісного підходу до управління часом, емоціями та ресурсами, що дозволяє особистості максимально реалізувати свій потенціал без шкоди для особистого життя.

Метою програми є розвиток у учасників навичок та стратегій, що сприяють ефективному поєднанню професійних обов'язків з особистими потребами, забезпечуючи тим самим стійкий баланс між роботою та особистим життям.

Основні завдання програми включають:

- ☐ **Підвищення обізнаності** учасників про важливість балансування між професійною та особистою сферами життя.
- ☐ **Розвиток особистісних ресурсів** таких як емоційний інтелект, саморегуляція та ціннісні орієнтації.
- ☐ **Навчання ефективним методам управління часом** та пріоритетами.
- ☐ **Створення індивідуальних планів балансування**, що враховують особисті та професійні цілі.
- ☐ **Підтримка та моніторинг прогресу** учасників у досягненні балансу.

Програма розвитку балансування між професійною та особистою сферами життя складається з кількох модулів, кожен з яких спрямований на розвиток певних навичок та компетенцій. Вона може бути реалізована у вигляді тренінгів, семінарів, індивідуального коучингу або комбінованого підходу.

На початковому етапі програми учасники проходять оцінку свого поточного стану балансування між роботою та особистим життям за допомогою стандартизованих опитувальників та самооцінкових шкал.

Індивідуальну самооцінку балансу «робота – особисте життя». Групові дискусії про важливість балансу. Визначення особистих цілей та очікувань від програми.

Модуль 1: Розвиток емоційного інтелекту

Емоційний інтелект (ЕІ) є ключовим чинником у процесі балансування. Цей модуль спрямований на розвиток здатності розуміти та керувати власними емоціями, а також ефективно взаємодіяти з емоціями інших.

Теоретична частина. Основи емоційного інтелекту, його компоненти та значення для особистісного розвитку. Практичні вправи. Техніки самоспостереження, вправи на розвиток емпатії, рольові ігри для покращення взаємодії з іншими. Рефлексія та обговорення. Аналіз власних емоційних реакцій у різних ситуаціях, обмін досвідом з іншими учасниками.

Модуль 2: Саморегуляція та управління стресом

Саморегуляція дозволяє особистості контролювати свої емоції, поведінку та думки, що є необхідним для збереження балансу між роботою та особистим життям.

Теоретична частина. Принципи саморегуляції, механізми управління стресом. Практичні вправи. Техніки релаксації (медитація, дихальні вправи), вправи на усвідомлену рефлексію, планування часу. Стратегії подолання стресу. Розробка індивідуальних планів управління стресом, навчання когнітивно-поведінковим технікам.

2.4. Модуль 3: Управління часом та пріоритетами

Ефективне управління часом є ключовим для досягнення балансу між роботою та особистим життям. Цей модуль спрямований на розвиток навичок планування та пріоритетизації завдань. Теоретична частина. Основи тайм-менеджменту, принципи пріоритетизації. Практичні вправи. Створення щоденних та тижневих планів, визначення важливих і термінових завдань, техніки делегування. Індивідуальні завдання. Розробка особистого графіка роботи та відпочинку, аналіз ефективності виконання плану.

2.5. Модуль 4: Ціннісні орієнтації та особисті пріоритети

Ціннісні орієнтації визначають пріоритети особистості та її мотивацію досягати певного рівня гармонії між різними сферами життя. Теоретична частина: Визначення особистісних цінностей, їх вплив на поведінку та рішення. Практичні вправи. Визначення та класифікація особистісних цінностей, аналіз їхнього впливу на баланс «робота – особисте життя». Розробка плану дій. Визначення пріоритетів та створення плану, що враховує особистісні цінності.

2.6. Модуль 5: Розробка індивідуального плану балансування

Цей модуль передбачає інтеграцію отриманих знань та навичок у створення індивідуального плану, що сприятиме досягненню гармонії між роботою та особистим життям. Аналіз потреб. Індивідуальна консультація з коучем або психологом для визначення конкретних потреб та цілей. Створення плану. Розробка детального плану, що включає стратегії управління часом, емоціями, пріоритетами. Моніторинг та корекція. Визначення критеріїв успіху, регулярний моніторинг прогресу, корекція плану за необхідності.

3. Методи та інструменти програми

Для ефективної реалізації програми використовуються різноманітні методи та інструменти, які забезпечують інтерактивність, практичність та адаптивність до потреб учасників.

3.1. Тренінгові методи

Надання теоретичної бази та обговорення ключових концепцій. Включення інтерактивних вправ для розвитку конкретних навичок. Симуляція

реальних ситуацій для практики комунікативних та регуляційних навичок. Обмін досвідом та ідеями серед учасників, що сприяє колективному навчанню.

3.2. Психокорекційні заходи

Вправи для зниження рівня стресу та підвищення рівня емоційної стабільності. Когнітивно-поведінкові техніки. Вправи для зміни негативних мисленнєвих патернів та розвитку позитивного мислення. Саморегуляційні техніки. Вправи на контроль емоцій та поведінки, управління часом та ресурсами.

Висновки до розділу 3

Формування навичок ефективного балансування між роботою та особистим життям вимагає комплексного підходу, що поєднує різноманітні тренінгові методи та психокорекційні заходи. Від розвитку емоційного інтелекту та саморегуляції до впровадження програм коучингу, менторства та підтримки здоров'я – усі ці підходи спрямовані на підвищення здатності особистості ефективно управляти своїм часом, енергією та ресурсами. Організаційно-культурні аспекти, такі як корпоративна культура, стиль лідерства та підтримка з боку керівництва, також відіграють важливу роль у створенні умов, сприятливих для гармонійного балансування. Інтерактивні онлайн-програми та мобільні додатки надають можливість персоналізованого та гнучкого навчання, що особливо актуально у сучасних умовах швидких змін та цифровізації. Загалом, успішне балансування між роботою та особистим життям є результатом скоординованих зусиль як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях, що сприяє підвищенню якості життя, професійної продуктивності та загального благополуччя працівників.

Розвиток

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження, спрямоване на вивчення психологічних чинників, що впливають на балансування між професійною та особистою сферами життя, дозволило глибоко розкрити сутність цього феномену та визначити ключові фактори, які сприяють або, навпаки, ускладнюють досягнення гармонії між різними аспектами життя індивіда. Використовуючи комбінований підхід, що включав кількісні та якісні методи збору та аналізу даних, було отримано цілісне уявлення про механізми впливу особистісних ресурсів, організаційно-культурних та соціальних чинників на рівень балансування між роботою та особистим життям.

Результати кореляційного аналізу показали суттєвий позитивний зв'язок між емоційним інтелектом (EI), саморегуляцією (SR) та рівнем балансування (WLB). Це свідчить про те, що особистості з високим рівнем EI та SR краще справляються зі стресовими ситуаціями, ефективніше управляють своїм часом та енергією, що сприяє більш гармонійному поєднанню професійних та особистих обов'язків. Крім того, позитивна кореляція між сімейно-орієнтованими цінностями (VO-фам) та WLB підтверджує, що відданість родині та соціальним зв'язкам сприяє кращому балансуванню між різними життєвими ролями.

Виявлені гендерні відмінності показали, що жінки у вибірці в середньому оцінювали свій баланс між роботою та особистим життям вищим, ніж чоловіки. Це може бути пояснено більш активним використанням стратегій саморегуляції та емоційної підтримки у жінок, а також змінами у соціальних та культурних ролях. Також було встановлено, що працівники з більшим стажем роботи демонструють вищий рівень балансування порівняно з молодшими спеціалістами, що свідчить про те, що з досвідом приходить здатність ефективніше управляти різними аспектами життя.

Якісний аналіз щоденникових записів розкрив глибші аспекти суб'єктивного досвіду респондентів. Виділені теми, такі як управління стресом

та емоціями, конфлікти ролей, система підтримки та соціальні зв'язки, особистісні ресурси та корпоративна культура, підтверджують важливість комплексного підходу до балансування між роботою та особистим життям. Ці результати доповнюють кількісні дані, надаючи більш глибоке розуміння того, як різні чинники взаємодіють у реальному житті працівників.

Дослідження підтверджує, що психологічні чинники, такі як емоційний інтелект, саморегуляція та ціннісні орієнтації, суттєво впливають на здатність індивіда досягати гармонійного балансу між професійною та особистою сферами життя. Отримані результати підкреслюють необхідність комплексного підходу до підтримки працівників, що включає розвиток особистісних ресурсів, створення сприятливого соціального середовища та впровадження політик, спрямованих на підтримку балансу. Ці зусилля сприятимуть не лише підвищенню якості життя працівників, але й покращенню їхньої продуктивності та лояльності до організацій. Майбутні дослідження, з урахуванням виявлених обмежень, можуть надати додаткові інсайти для ефективного управління балансуванням між роботою та особистим життям, сприяючи створенню здорових та продуктивних робочих середовищ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Босько, В. І. ЖИТТЕВИЙ БАЛАНС ЯК НЕОБХІДНІСТЬ ДЛЯ ФАХІВЦІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ. *I-73 Редакційна колегія*, 35.
2. Володарська, Н. Життєві перспективи та копінг-стратегії як чинники психологічного благополуччя особистості. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*, (11 (17)). 2021.
3. Гуляєва, О. В. Чинники психологічного благополуччя у студентів з обмеженими можливостями здоров'я. *Дис... кандидата психологічних наук за спеціальністю*, 19(01). 2018.
4. Демкура, Т. В., & Маркович, І. Б. «Колесо життєвого балансу» як інструмент підвищення самоусвідомлення та мотивації людини в контексті сучасних світових трендів. *Галицький економічний вісник*, 82(3), 152-164. 2023.
5. Єна, А. ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ПОДОЛАННЯ СТРЕСУ. *Суспільство та національні інтереси*, (4 (4)). 2024.
6. Кондратюк, І. Б. Психологічний дисбаланс у процесі комунікації. 2016.
7. Кондратюк, І. Б. Актуалізація психологічного дисбалансу у комунікативній ситуації: теоретичний аспект. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (2 (86)), 83-88. 2017.
8. Кондратюк, І. Б. Суб'єктивний феномен психологічної гармонії як об'єктивна характеристика комунікативної ситуації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Філологія*, (26 (2)), 144-146. 2017.
9. Кондратюк, І. Б. Теоретичні особливості актуалізації психологічного балансу в процесі комунікації. *Сучасний стан і перспективи лінгвістичних досліджень та проблеми перекладу: Збірник наукових праць/За заг. ред. МВ Полховської, НД Борисенко, ЮМ Нідзельської*. 2017.
10. Лазор, К. П. Ментальне здоров'я як основа психологічного благополуччя особистості. *Психологія життєвого простору особистості в*

сучасних умовах кризи, глобалізації та цифрової трансформації суспільного життя: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, (14-15 вересня 2023р.), м. Одеса.–Міжнародний гуманітарний університет. 338 с. URL: <http://surl.li/lqnqd>, 173. 2023.

11. Ляшенко, Б. Ю., & Богдан, Ж. Б. ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА В СУЧАСНОМУ ПРОБЛЕМОГЕННОМУ СОЦІУМІ УКРАЇНИ БЮ ЛяШЕНКО¹, ЖБ БОГДАН² (Doctoral dissertation, Національний технічний університет" Харківський політехнічний інститут"). 2022.

12. Маланьїна, Т. М. До проблеми психологічного здоров'я. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія «Психологічні науки*, (128), 176-179. 2015.

13. Марчук, Л. М. Асертивність як комплексна інтегральна характеристика особистості. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*, (5). 2012.

14. Мицишин, І. Я., & Цюра, С. Б. Професійне вигорання вчителя як наслідок професійних криз. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія*, (39 (2)), 214-219. 2013.

15. Наконечна, М. М. Інтерсуб'єктна взаємодія як баланс свободи та структури. *Психологічний часопис*, (6), 107-116. 2017.

16. Омелянська, В. І., Ісаєвич, С. І., & Заболотна, Н. М.. Динамічність переживання психологічного благополуччя. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (1), 30-34. 2023

17. Павлик, Н. В. СТРУКТУРА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ, 165. 2024.

18. Прудка, Л. М. ПРОФЕСІЙНА СТІЙКІСТЬ ЯК ВАЖЛИВИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВЛЕНOSTІ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ОПЕРАТИВНИХ ПІДРОЗДІЛІВ. 2021.

19. Ревенко, С. П. Соціально-психологічні особливості впливу зрілої ідентичності на психологічне благополуччя студентської молоді. *Теоретичні та прикладні проблеми психології*.–2019-Вип, 3(3), 277-288. 2019.
20. Тімченко, О. В., Христенко, В. Є., Оніщенко, Н. В., Тітаренко, Д. С., & Олійников, О. А. Особливості функціонування механізмів психологічного захисту у рятувальників в умовах екзистенціальної загрози: монографія. 2011.
21. Ткалич, М. Г. Баланс робота–життя персоналу: обґрунтування емпіричних показників. *Проблеми сучасної психології*, (1), 85-90. 2017.
22. Цюман, Т., Нагула, О., & Адамська, З. Психологічні умови резильєнтності педагога в період воєнного стану. *Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка.*, (38 (2)), 83-89. 2022.
23. Штепа, О. С. Психологічні ресурси як медіатор внутрішнього та зовнішнього «Я» людини. *Збірник наукових праць " Проблеми сучасної психології"*, (31). 2016.
24. Ющенко, І. М., & Панченко, Т. С. Професійна ідентичність як чинник життєстійкості особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (1), 17-20. 2024.
25. Яворовська, Л. М., & Хафізова, Г. С. Теоретичні підходи до визначення психологічного благополуччя особистості. *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Серія: Психологія*, (48), 46-49. 2011.
26. Byrne, U. Work-life balance: Why are we talking about it at all?. *Business Information Review*, 22(1), 53-59. 2005.
27. Crompton, R., & Lyonette, C. Work-life 'balance' in Europe. *Acta sociologica*, 49(4), 379-393. 2006.
28. Delecta, P. Work life balance. *International journal of current research*, 3(4), 186-189. 2011.

29. Eikhof, D. R., Warhurst, C., & Haunschild, A. Introduction: What work? What life? What balance?: Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee relations*, 29(4), 325-333. 2007.
30. Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human resource management journal*, 12(1), 54-76. 2002.
31. Fleetwood, S. Why work-life balance now?. *The international journal of human resource management*, 18(3), 387-400. 2007.
32. Guest, D. E. Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. 2002.
33. Kalliath, T., & Brough, P. Work-life balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327. 2008.
34. Khan, O. F., & Fazili, A. I. Work life balance: A conceptual review. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 5(2). 2016.
35. Lockwood, N. R. Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10), 2073-2079. 2003.
36. Sirgy, M. J., & Lee, D. J. Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254. 2018.