

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

Факультет психології та соціальної роботи

Кафедра соціальної психології

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

**«Вплив балансу між роботою та особистим життям на задоволеність
роботою працівників»**

«Impact of work-life balance on employee job satisfaction»

Виконала: здобувачка денної форми навчання
спеціальності 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»
Ключко Каміла Сергіївна

Керівник: доктор філософії зі спеціальності Психологія, доцент кафедри
соціальної психології Гудімова А.Х.

Рецензент: к.психол.наук, професор, професор кафедри
диференціальної та спеціальної психології Кременчуцька М. К.

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри
№ ___ від _____ 202_ р.

Завідувач кафедри
Кононенко О.І. _____
(підпис)

Захищено на засіданні ЕК
протокол № ___ від _____ 202_ р.

Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Голова ЕК
Кононенко О.І. _____
(підпис)

Одеса – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ	
ЗНАЧЕННЯ БАЛАНСУ «РОБОТА- ОСОБИСТЕ ЖИТТЯ» У	
ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ ПРАЦІВНИКІВ.....	7
1.1. Сутність поняття баланс «робота-особисте життя».....	7
1.2. Історія дослідження та розвиток концепції балансу «робота – життя» на	
теренах України та за кордоном.....	9
1.3. Переваги збалансування роботи та особистого життя і недоліки його	
відсутності.....	12
1.4. Вплив незадоволеності роботою на психічне здоров'я людини.....	16
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ II. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА	
ОСОБИСТИМ ЖИТТЯ, ТА РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ	
СВОЄЮ РОБОТОЮ.....	26
2.1. Програма та обґрунтування методів дослідження задоволення роботою	
працівників та балансу «робота-особисте життя».....	26
2.2. Інтерпретація результатів дослідження.....	30
2.3. Психологічні рекомендації працівникам, стосовно підтримки балансу	
між роботою та особистим життям	43
Висновки до розділу 2.....	48
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження. В реаліях сучасної України, щоб прогодувати себе та свою родину, українці часто працюють понаднормово на кількох роботах і вважають роботу сенсом свого життя. Крім того, роботодавці не дуже зацікавлені в забезпеченні балансу «життя та робота» для своїх працівників. Це може призвести до багатьох негативних наслідків, включаючи професійне або емоційне вигорання, внутрішні та міжособистісні конфлікти, стреси, депресії та загальну втому. Створення балансу між життям і роботою може вирішити ці проблеми, зокрема шляхом зміцнення психічного та фізичного здоров'я працівників.

Рішення цієї проблеми було досліджено в останніх дослідженнях і публікаціях, на які спираються численні автори. Питання балансу між роботою та особистим життям було темою інтенсивних досліджень західних вчених. Е. Уокер, К. Вонг і Дж. Редмонд наголошували на його значенні як однієї з найскладніших проблем, що постають перед сучасною сім'єю. І. Бансал і Р. Шарма стверджували, що встановлення балансу «життя-робота» є вирішальним для ефективної мотивації працівників.

Водночас Ф. Мерфі та Л. Доерті зазначали, що виміряти баланс між «особистим» і «роботою» неможливо, оскільки визначення гармонії є унікальним для кожного працівника. Крім того, М.П. Адья і З. Хасан досліджували питання балансу «життя-робота» з точки зору крос-культурних характеристик.

Питання балансу між роботою та особистим життям поки що не є таким популярним серед українських науковців. Так, про роль організаційної культури в досягненні балансу «життя-робота» міркував О.П. Крупський на прикладі українських туристичних компаній. На його думку, «простежується чітка залежність від надмірної плинності кадрів у туристично-готельних підприємствах, що порушує баланс між «громадським» та «індивідуальним».

М.Г.Ткалич розробив опитувальник для визначення «життя і діяльності» організаційний кадровий баланс, за допомогою якого вона встановила «статистично значущий зв'язок між балансом робочого навантаження персоналу та сімейним станом співробітника». Також вона висвітлює не вирішені раніше частини загальної проблеми, якій присвячена дана робота.

Водночас переорієнтація вітчизняного ринку праці з ринку роботодавця на ринок працівника змушує продовжувати дослідження в цьому напрямку та аналізувати практику впровадження програм балансу «життя-робота» для залучення найкращих працівників до роботи в компаніях, мотивування й втримання їх на робочих місцях.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати принципи і методи, що лежать в основі програм балансу між роботою та особистим життям в українських компаніях та емпірично дослідити задоволеність роботою працівників.

Завдання дослідження :

1. Визначити теоретичні підходи до дослідження балансу між роботою та особистим життям, його значення для задоволеності роботою працівників.
2. Проаналізувати основні психологічні заходи та програми, які сприяють балансу "робота-особисте життя" працівників та фактори, що впливають на їх ефективність.
3. Провести емпіричне дослідження за участі українських працівників щодо практики впровадження програм балансу між роботою та особистим життям.
4. Надати психологічні рекомендації українським компаніям щодо вдосконалення практик поєднання роботи та особистого життя співробітників у контексті досягнення цілей організації з питань балансу та забезпечення задоволеності роботою працівників.

Об'єкт дослідження – феномен задоволеності роботою.

Предметом дослідження є роль балансу між професійним та особистим життям у задоволеності роботою працівників

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених та практичний досвід організацій, що впроваджують програми балансу між роботою та особистим життям.

У процесі написання роботи для вирішення поставлених завдань були використані такі **методи**: індукція та дедукція (при вивченні теоретичних аспектів поняття «робота – особисте життя»), аналіз і синтез, узагальнення (під час вивчення проекту балансу «життя – робота»), методи опитування (розкриття уявлень респондентів), практичні елементи впровадження заходів з балансу між роботою та особистим життям на вітчизняних підприємствах; графічний метод (візуалізація результатів дослідження).

Для емпіричної частини роботи використано: методика «Визначення рівня згуртованості колективу та спілкування з колегами та керівництвом» К. Е. Сішора; методика «Оцінка психологічного клімату в організації» за А. Ф. Фідлером; методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової); методика «Діагностики задоволеності життям» за шкалою Дінера (SWLS) і тест «Задоволеність життям» В. Коулмана.

Також був розроблений опитувальник для оцінки різних аспектів задоволеності працівників їхньою роботою, включаючи взаємодію з колегами та керівництвом, умови праці, можливості для професійного розвитку та інші важливі фактори.

Кваліфікаційна робота також базується на ретельному аналізі, який систематизує професійні та особистісні чинники, які можуть впливати на баланс «життя-робота», розрив між очікуваннями українських працівників та заходами, які вживають роботодавці для забезпечення балансу між роботою та особистим життям.

В роботі представлено концептуальне бачення ролі та основних функцій роботодавців в розробці та реалізації програм і заходів з корпоративних питань балансу роботи та особистого життя.

Організація і база проведення емпіричної роботи: Емпіричне дослідження проводилося з використанням платформи для опитувань Google Forms, за допомогою чого опитувані могли надавати відповіді віддалено і в комфортних для них умовах. Це програмне забезпечення створює високий рівень анонімності та полегшує збір, обробку та аналіз отриманих даних. Вибірка дослідження включала 70 респондентів з різних регіонів України, серед яких 93% становили жінки та 7% чоловіки. Віковий діапазон учасників становив від 40 до 60 років. Основною метою дослідження було вивчення задоволеності роботою, визначення ступеня професійного вигорання та виявлення факторів, що спричиняють цей стан. Учасники були відібрані з урахуванням їхнього досвіду роботи та віку, що дозволило зосередитись на аналізі впливу професійної діяльності на їх психологічний стан.

Практичне значення роботи. Досліджені у роботі теоретико-методичні засади та практичні аспекти і розроблені рекомендації з впровадження та вдосконалення балансу «життя-робота» в організаціях України можуть стати корисними для науковців та фахівців-практиків з менеджменту персоналу підприємств, організацій та установ.

Апробація роботи. Апробація роботи була здійснена на 80-й звітній студентській науковій конференції ОНУ імені І. І. Мечникова, яка відбулася 23-25 квітня 2024 року. Було представлено доповідь на тему “Важливість балансу між роботою та особистим життям для працівників” на основі результатів дослідження без публікації тез.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дипломної роботи становить 68 сторінок друкованого тексту. Основний зміст викладено на 53 сторінках. Робота містить 4 рисунки, 2 таблиці. Список використаних джерел та літератури нараховує 46 найменувань, з яких 4 іноземною мовою.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ЗНАЧЕННЯ БАЛАНСУ «РОБОТА- ОСОБИСТЕ ЖИТТЯ» У ЗАДОВОЛЕНOSTІ РОБОТОЮ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Сутність поняття баланс «робота-особисте життя»

Час, який сучасна людина приділяє своїй професійній діяльності, є значним і заслуговує статистичного аналізу. З'ясувалося, що це заняття займає майже 75% їхнього життя і сильно впливає на їхній характер. Якщо працівник має сильну, позитивну мотивацію до роботи, творчо підходить до виконання професійних обов'язків, визнає власні недоліки та активно працює над їх удосконаленням, професія може стати невід'ємною частиною його життя. Це може проявлятися в здатності ефективно спілкуватися, досягати успіху та сприяти особистому та професійному зростанню [19, с.166].

Проблема балансу між роботою та особистим життям широко розглядається серед західних вчених. Тому Уокер Е., Вонг К., Редмонд Дж. наполягають на тому, що це одна з найскладніших проблем, з якими стикаються сучасні сім'ї.

Бансал І. та Шарма Р. розглядають встановлення балансу «життя та робота» як необхідну передумову для ефективної мотивації працівників [5]. Мерфі Ф. і Доерті Л. підкреслювали, що неможливо виміряти співвідношення «особистого» і «робочого», тому що поняття гармонії дуже індивідуалізовано для кожного співробітника. Крім того, досліджували питання балансу між роботою та особистим життям з точки зору міжкультурних характеристик.

Серед науковців немає єдиної думки щодо найефективнішого методу досягнення балансу між особистим і професійним життям. Кембриджський словник дає широке визначення цього балансу, вказуючи, що це кількість часу, витраченого на роботу, у порівнянні з часом, проведеним із сім'єю або заняттям приємною діяльністю.

Однак це визначення не в змозі охопити повну суть концепції, оскільки воно зосереджується лише на кількісних аспектах збалансування життя та роботи. Він нехтує розглядом якісних аспектів, таких як емоційні та психологічні фактори, такі як рівень задоволеності та відсутність будь-яких конфліктів «життя-робота».

Інша концепція підкреслює суб'єктивну природу балансу між роботою та особистим життям, описуючи його як загальну оцінку індивідом власної ситуації по відношенню до роботи та інших сфер свого життя, включаючи сім'ю, а також наявність певних компонентів, які впливають на цей баланс.

Цей підхід є більш глибоким, але він також має свої недоліки:

1) він не пояснює, як і за якими критеріями оцінюється баланс «власної ситуації між роботою та іншими сферами життя працівника»;

2) Баланс «життя - діяльність». Визначено наявність певної кількості складових, що визначають цей баланс, але які саме складові балансу «життя - діяльність» не вказано. Деякі зарубіжні вчені вважають, що баланс «життя та роботи, відноситься до відсутності конфлікту між кар'єрними навантаженнями та особистими ролями сім'ї або її членів» [3, с.11].

Тут акцент робиться на поведінкових та емоційних рисах, але без уточнення, сам баланс насправді залежить від «вимог у часі та обов'язків, які оплачує роботодавець, і життя з родинними та особистими інтересами».

Інший підхід визначає баланс між роботою та особистим життям як «задоволеність роботою та сімейними стосунками з мінімальними рольовими конфліктами; вищий рівень спілкування з меншою кількістю суперечок між ролями; розподілений час, емоції та задоволення на робочому місці та вдома» [14, с. 120-121].

Визначено що існують якісні аспекти балансу між життям і роботою (задоволеність і мінімізація рольових конфліктів), а також про розподіл часу між роботою і життям. Крім того, баланс також залежить від розподілу зобов'язань і задоволення між робочим місцем і домом.

На нашу думку, це недоречно, оскільки «розподіл» означає визначення співвідношення показників між роботою та домом, але відданість і задоволеність на роботі та вдома можуть бути однаково високими (за умови встановлення балансу між роботою та особистим життям), можуть бути однаково низькими (у випадку дисбалансу між роботою та особистим життям).

Тому баланс «життя-робота» краще визначати не через «розподіл», а через максимізацію показників задоволеності та прихильності в робочому та особистому середовищі [8].

Ми вважаємо, що баланс між роботою та особистим життям – це концепція, яка ґрунтується на правильному розподілі часу для роботи та сімейних обов'язків, особистих справ, а також максимального задоволення та прив'язаності до робочого та особистого середовища. Напруженість і конфлікт між життям і роботою визначаються людською суб'єктивністю.

Отже, гостро стоїть проблема балансу між роботою та особистим життям широко розглядається серед західних вчених. Виявилось, що робота займає майже 75% їхнього життя і сильно впливає на характер особистого життя.

1.2. Історія дослідження та розвиток концепції балансу «робота – життя» на теренах України та за кордоном

Концепція балансу між роботою та особистим життям існує вже близько 50 років і перетворилася з «переваги працюючих» на «важливу частину життя працівників усіх видів». Сьогодні Європейський Союз поділяє свої країни-члени на групи на основі прийнятих законів, які створюють умови для досягнення та дотримання балансу між роботою та сім'єю.

Країни Північної Європи є найрозвиненішими, коли йдеться про баланс роботи та особистого життя. Ці країни характеризуються відносно розвиненими державними системами догляду за дітьми, відносно послабленими умовами для повернення матерів на роботу після пологів, а

також відносно розвиненими системами, такими як гнучкий графік роботи, неповний робочий день і робочий час [25, с. 9].

В англосаксонських країнах «вважається, що жінки з маленькими дітьми не повинні працювати, а матері дітей дошкільного віку повинні працювати неповний робочий день», і, мабуть, це є однією з найвагоміших причин. Вони посідають третє місце серед країн ЄС за балансом «життя-робота». Проте вони також мають перевагу – це гнучкий ринок праці, особливо з точки зору низьких бар'єрів входу на ринок праці [5, с.9].

Однак останнім часом в Австрії та Німеччині спостерігається тенденція до більшої підтримки «моделі подвійного годувальника». Тобто, врешті-решт, є відхід від традиційних підходів і суспільне визнання матерів.

Порівняно з першими групами країн, більшість південноєвропейських країн показують високий ступінь несумісності між сімейним життям і зайнятістю жінок. Фінансова допомога сім'ям обмежена. Молоді матері в Греції, Італії та Іспанії стикаються з дуже високими бар'єрами для входу на ринок праці. Жінки розглядаються як домогосподарки та доглядальниці, тоді як чоловіки розглядаються як годувальники сім'ї [5, с. 9].

Іншими словами, соціальне визнання зайнятості жінок у цих країнах відносно слабке. Ще гірша ситуація з точки зору балансу між роботою та особистим життям у колишніх соціалістичних країнах, які характеризуються найгіршими умовами праці з усіх згаданих вище країн [5, с.10].

При цьому середній дохід у постсоціалістичних країнах у 12 разів нижчий, ніж у країнах Західної Європи. Тобто розрив між сімейним життям і роботою збільшується під впливом нижчого рівня доходу. Спираючись на роботи Т. Ядава, С. Рані, можна перерахувати питання реалізації балансу «життя-робота» для працівників та організацій.

З іншого боку, недотримання балансу між роботою та особистим життям може призвести до конфлікту. Шахіна Т. та Ніклас Далстром розрізняють такі типи конфлікту балансу між роботою та особистим життям:

1) «Конфлікт «Робота → Життя»: участь у роботі заважає участі в сімейних заходах, або стрес на роботі негативно впливає на поведінку вдома».

2) «Життя → «Конфлікт на роботі»: участь у сімейних заходах заважає участі в роботі, або стрес, викликаний сімейними стосунками, негативно впливає на продуктивність праці.

Таким чином, коли одна роль є більш важливою для людини, може виникнути конфлікт, який перешкоджає участі в іншій ролі. Крім того, якщо в людини виникають проблеми в одній ролі, її можна перемістити на іншу роль. Україна належить до країн із високими показниками світських та екзистенційних цінностей.

Водночас, за даними WVS більшість тенденцій відображають послідовний рух українського суспільства до цінностей самовираження. Робота займає важливе місце в емансипаційній системі цінностей самовираження, змінюючи життєві стратегії людей від забезпечення гідного існування до збільшення свободи пересування [49].

Цифрова трансформація економіки є одним із ключових викликів у секторі робочої сили. Використання цифрових технологій впливає на появу нових професій, спрощуючи процедури пошуку роботи, надаючи компаніям доступ до висококваліфікованих фахівців через електронні біржі праці, фриланс-платформи або краудсорсингові платформи, створюючи можливості (замовлення) роботи через цифрові платформи праці. При цьому близько третини українців тією чи іншою мірою надають пріоритет роботі, а ще третина вважає, що пріоритетом має бути вільний час.

Використання цифрових технологій впливає на появу нових професій, спрощуючи процедури пошуку роботи, однак вони також мають перевагу гнучкого графіку, особливо з точки зору низьких бар'єрів входу на ринок праці.

Отже, як відомо концепція балансу між роботою та особистим життям існує вже майже 50 років і еволюціонувала від «переваги для працюючих людей» до «важливої частини життя працівників усіх видів».

Підтримання балансу між роботою та особистим життям має вирішальне значення, щоб уникнути конфліктів, які можуть виникнути між роботою та особистим життям. Україна рухається до цінностей самовираження, а цифрова трансформація змінює сектор робочої сили.

1.3. Переваги збалансування роботи та особистого життя і недоліки його відсутності

Баланс між роботою та особистим життям є одним із показників гідної роботи. Компанія має програми та системи винагород для сприяння гнучкості та балансу між роботою та особистим життям через часткову зайнятість, гнучкий графік роботи та перерозподіл службових обов'язків.

Корпоративна соціальна відповідальність - це добровільна ініціатива власників компанії або засновника організації щодо розробки соціально орієнтованих заходів, спрямованих на якісне поліпшення внутрішнього і зовнішнього середовища компанії або організації [20, с. 106].

Тема корпоративної соціальної відповідальності активно обговорюється в наукових і професійних колах країни та за кордоном, оскільки її можна використовувати як засіб вирішення складних соціальних проблем.

Одним з аспектів корпоративної соціальної відповідальності є повага до сімейних обов'язків працівників, включаючи гнучку систему працевлаштування та відпусток. Альтернативний або гнучкий робочий час – це графіки роботи, які встановлюються індивідуально для кожного працівника в компанії і залежать не від встановлених часових рамок, а від завдань, поставлених перед працівником, і його навантаження.

Раніше вважалося, що робочий час належить роботодавцю, але зараз це співвідношення змінилося. Зрозуміло, що працівник має право використовувати відведений для роботи час так, як вважає за потрібне. Найголовніше в альтернативному плануванні — це вміння працювати на результат, що є мірилом професіоналізму кожного співробітника.

Можна виділити три альтернативні схеми робочого часу:

1) Співробітники самостійно планують весь робочий день і не приходять в офіс у встановлений час, а приходять в офіс у зручний для себе час і в заздалегідь обумовлений період із керівником.

2) роботодавець обумовлює певну кількість годин, які повинні бути відпрацьовані в тиждень чи місяць, і працівник сам вирішує, у які дні він працюватиме більше чи менше. Наприклад, працівник може працювати більше на початку тижня і піти раніше в п'ятницю.

3) Конкретні завдання співробітникам, які працюють віддалено з дому, а потім приходять в офіс для координації своєї діяльності з керівництвом [1].

Всі ці методи можуть зробити робочий графік працівника більш зручним і відповідати його особистим і сімейним потребам та інтересам. Моделі віддаленої роботи, віртуальних зустрічей, телеконференцій і віддаленого доступу до матеріалів зменшують кількість поїздок співробітників в офіс.

Щільність руху у великих містах знижується на 20-50% за рахунок зміни режиму роботи. Ця форма корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) особливо вигідна для організацій, оскільки економить витрати на утримання офісів, оргтехніки та електроенергії. Слід також зазначити, що вільний робочий час і робота вдома сприяють працевлаштуванню тих, хто не може працювати в офісі через обмежені фізичні можливості [22, с. 21].

Отже, вільний робочий час як елемент побудови стосунків із працівниками на основі корпоративної соціальної відповідальності дозволяє працівникам досягти балансу між професійними та сімейними обов'язками, компанії можуть зменшити операційні витрати та сприяти покращенню якості життя працівників.

Згідно з даними 2020 року, існує зв'язок між оцінкою пріоритетності роботи над вільним часом і статусом зайнятості. Порівняно з працівниками, які працюють повний робочий день, більша частка тих, хто працює неповний робочий день і самозайнятих, погоджується з твердженням, що робота

завжди стоїть на першому місці, навіть якщо це призводить до зменшення вільного часу.

І навпаки, частка тих, хто не погоджується віддавати перевагу роботі над вільним часом, вища серед працівників, зайнятих повний робочий день, тоді як вона зменшується серед тих, хто працює неповний робочий день, і тих, хто займається самозайнятістю.

Це свідчить про те, що в умовах повної зайнятості, де баланс роботи та вільного часу краще гарантований, Україна відходить від беззаперечного пострадянського пріоритету роботи до сучасної європейської цінності балансу між роботою та особистим життям. Мотивація та утримання співробітників мають вирішальне значення для успіху організації. Вмотивована та залучена робоча сила підвищує продуктивність, інновації та креативність [1].

З іншого боку, висока плинність кадрів може призвести до збільшення витрат, втрати знань і досвіду та зниження продуктивності. Розробка систем, які мотивують людей працювати, може значно вплинути на мотивацію, продуктивність і утримання працівників.

В останні роки все більша увага приділяється системам винагороди на основі результативності як інструменту мотивації та утримання співробітників. Системи винагороди, засновані на продуктивності, прив'язують продуктивність співробітників до таких винагород, як бонуси, підвищення або інші переваги.

Доцільним є огляд підходів до розробки систем винагороди на основі результативності для мотивації та утримання працівників. Встановлення чітких та вимірюваних цілей ефективності є важливим першим кроком у розробці системи винагороди на основі продуктивності.

Цілі мають бути конкретними, вимірними, досяжними, актуальними та обмеженими у часі (SMART). Встановлюючи чіткі цілі, співробітники можуть мати чітке розуміння того, що від них очікується, а роботодавці можуть мати чіткий спосіб вимірювання та оцінки ефективності.

Крім того, постановка складних, але досяжних цілей може мотивувати співробітників працювати якнайкраще. Система повинна мотивувати співробітників досягати або перевищувати свої цілі продуктивності. Це може включати грошові премії, підвищення або інші переваги, такі як додатковий час у відпустку або гнучкий графік роботи.

Важливо переконатися, що винагороди є значущими для працівників і відповідають їхнім особистим і професійним цілям. Надання можливостей для розвитку кар'єри є ще одним важливим компонентом системи винагороди, заснованої на результативності [23, с. 115].

Баланс між роботою та особистим життям все більше стає ключовим фактором для працівників. Отже, пропозиція гнучкої організації роботи, варіантів дистанційної роботи або інших переваг, які допомагають працівникам збалансувати особисте та професійне життя, може бути ефективним способом мотивації та утримання працівників.

Також важливо регулярно оцінювати ефективність системи винагороди за результатами роботи та за необхідності вносити корективи. Отримувати відгуки співробітників і аналізувати дані про продуктивність, щоб визначити сфери, які потрібно вдосконалити.

Важливо переконатися, що системи залишаються актуальними та відповідають цілям компанії. Розробка системи винагороди на основі результативності — це багатогранний процес, який може значно вплинути на мотивацію, продуктивність і утримання працівників.

Встановлення чітких і вимірюваних цілей ефективності, створення системи винагороди на основі результативності, надання можливостей для розвитку кар'єри, заохочення залученості співробітників і забезпечення балансу між роботою та особистим життям є ключовими компонентами ефективної системи. Регулярна оцінка та коригування системи забезпечують її продуктивність [11].

Одним з важливих аспектів у компаніях є наявність програми та системи винагород для сприяння гнучкості та балансу між роботою та особистим

життям через часткову зайнятість, гнучкий графік роботи та перерозподіл роботи.

Таким чином, баланс між роботою та особистим життям: стає все більш ключовим питанням для працівників. Баланс між роботою та особистим життям є одним із показників гідної роботи.

1.4. Вплив незадоволеності роботою на психологічний стан людини

Людина - найдосконаліший витвір природи. Але для того, щоб насолоджуватися скарбами природи, необхідно дотримуватись принаймні однієї умови – міцного здоров'я. На жаль, ми забуваємо цю аксіому в наші дні швидких змін і марності [1].

Експерти вважають, що для підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання необхідно обмежити та надалі відмовлятися від принципів та інструментів менеджменту та управління, які базуються на жорстких владних відносинах, жорсткому порядку трудової діяльності та директивах.

Задоволення від роботи, як показник ставлення до праці він суттєво впливає на організаційні та конкретні результати роботи співробітників. Ідея роботи як засобу виживання показує, що природа праці — це просто інструмент для задоволення потреб, які можуть не мати нічого спільного з самою роботою. Досягнення високих результатів у праці, професійній діяльності та житті вимагає виявлення та оцінки різноманітних потреб людини, робочих місць у житті та певної системи цінностей.

Визнання праці як однієї з важливих цінностей суспільства та особистості людини дає можливість для більшої самовідданості та творчого виконання трудових функцій і має стати основою ефективної, якісної праці.

Задоволеність працею як суб'єктивна оцінка працівником рівня збалансованості змісту, характеру і вимог до умов праці та ступеня виконання цих вимог, можливості впливу на формування бажаних умов праці не завжди забезпечує високі результати [9].

Ефективність праці та її якість як складові ефективності залежать від багатьох факторів: економічних (складність роботи, кваліфікація працівників, важливість галузі, місце розташування підприємства, умови праці, професіоналізм), особистих (кваліфікація, ініціатива, працездатність, творча діяльність, дисципліна праці), організаційної економіки (привабливість роботи, технічне оснащення, рівень організації технології виробництва, розумна та наукова організація праці), соціальної культури (колективізм, громадська активність, рівень культурно-морального розвитку)

Тому вони характеризуються кількісними та якісними показниками, досягненнями характеру праці під час роботи, тобто рівнем оплати праці, розміром неоплаченої винагороди, робочим часом (за тривалістю та ефективністю використання), кваліфікацією, і що не менш важливо - перспективи розвитку кар'єри.

Як механізм взаємовідносин між роботодавцями та потенційними працівниками, які зараз надають робочу силу, ринок праці функціонує в певному економічному просторі та повинен діяти вільно, гнучко та ефективно, щоб забезпечити максимальний результат праці, витрати праці, що враховують певний рівень якості роботи [14, с. 66].

Задоволеність роботою, у свою чергу, характеризується добрим морально-психологічним кліматом у колективі, партнерськими, доброзичливими стосунками з колегами, гнучкими методами визначення системи праці, змістовною та творчою працею, цікавою та потребуючою нових знань, умінь і навичок працею; забезпечення професійного та кар'єрного розвитку, високу і справедливую винагороду тих, хто трудиться на цій основі, партнерство з адміністрацією, якісну організацію праці, сучасну матеріально-технічну базу та належні гігієнічно-санітарні норми праці. Все це веде до переконання, що потреби та інтереси в роботі задоволені значною мірою, що означає розглядати роботу як самоцінність [18, с. 35].

У цьому контексті основною мотивацією праці є задоволення від трудових досягнень через самореалізацію та самовираження, що можливо лише за

умов трудової демократії, соціального партнерства, які присутні на всіх рівнях. Це все реалізується – від окремих працівників до надання послуг державі.

Підвищення задоволеності працею забезпечує підвищення продуктивності праці, якості та ефективності праці. Найвищий рівень задоволення — це пишатися своєю роботою, командою, бізнесом і країною.

Держава, суспільство, населені пункти, трудові колективи та інші соціальні інститути спрямовані на усунення несприятливого впливу соціального середовища на людину або пом'якшення наслідків такого впливу, що є не тільки важливою частиною соціальної політики, а й важливою частиною соціальної політики. Вважатися невід'ємною частиною гідної праці, це важлива умова для задоволення свого «Я».

Соціальний діалог, як невід'ємна складова гідної праці, є процесом визначення та узгодження позицій, досягнення домовленостей та прийняття узгоджених рішень щодо формування та реалізації національної соціально-економічної політики на основі інтересів та цілей держави, роботодавців та співробітників. Регулювання політики, трудових і соціально-економічних відносин здійснюється шляхом обміну інформацією, консультацій, узгоджених процедур, ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод [29, с. 258].

Створення умов для гідної праці потребує визначення рівня соціальної відповідальності держави, підприємств і домогосподарств, тобто розподілу соціальних функцій між ними.

Основною соціальною функцією держави є визначення стратегічних цілей соціального розвитку країни та забезпечення соціального захисту членів суспільства.

Корпоративна соціальна відповідальність - це концепція, яка втілює в собі добровільне рішення бізнесу, компаній, компаній брати участь у покращенні умов життя суспільства та захисті навколишнього середовища.

Необхідно встановити певні обов'язки суб'єктів господарювання щодо посилення позитивного впливу їх діяльності на суспільство та зменшення негативних наслідків, активної участі у вирішенні соціально-економічних проблем з урахуванням особливостей регіону, тобто організації та функціонування діяльності підприємств має відповідати закону та нормам орієнтованим на суспільні інтереси. У створенні умов для гідної праці важливу роль відіграють не лише держава та бізнес, а й сім'я [30].

З точки зору трудової діяльності першим є оподаткування, яке формує дохідну частину державного бюджету. Соціальна відповідальність сім'ї виражається також у тому, що люди самі створюють комфортні умови життя, використовуючи власні здібності та здібності кожного члена сім'ї, активізуючи трудову діяльність для зменшення залежності від держави [30].

Таким чином, гідна праця передбачає створення умов для реалізації людських здібностей для отримання справедливого доходу, повноцінного людського розвитку, діяльності протягом усього життя, соціальної інтеграції та соціального захисту, праці в безпечних умовах на робочому місці. Тільки від такої роботи люди будуть задоволені, а така робота буде плідною, ефективною та якісною.

У сучасному житті ми все частіше зустрічаємо термін «вигорання», який охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та зміну особистих вподобань та мотивації співробітників. На жаль, ця проблема стосується представників різних професій, які в силу своїх обов'язків мають інтенсивне і тісне спілкування з клієнтами і змушені постійно спілкуватися з іншими в емоційно насиченій атмосфері. Ці професії включають вчителів, лікарів, адміністраторів, психологів, соціальних працівників, рятувальників, співробітників правоохоронних органів тощо.

Сучасні люди справді одержимі прагненням зробити успішну кар'єру, заробити гроші та отримати більше благ, тому вони жертвують спілкуванням з рідними, близькими та друзями, заробляючи на життя мало не роботою. Більшість із них буквально виносить усі проблеми та розбіжності на

робочому місці на перший план, завдаючи шкоди своєму фізичному та психічному здоров'ю [36].

«Вигорання» виникає в умовах хронічного стресу і призводить до виснаження емоційних, енергетичних і особистісних ресурсів людини. Вигорання не відбувається швидко, а є результатом тривалої стресової реакції на хронічний професійний стрес різної інтенсивності.

Факторами, що призводять до «вигорання», є: незадоволеність кар'єрним ростом, відсутність мотивації на роботі, низька заробітна плата, інтенсивне спілкування, конфлікти з колегами, відсутність підтримки з боку керівництва організації. Стійке психологічне та розумове стомлення є причиною професійного стресу.

СЕВ – синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та знецінення особистих досягнень, що виникає у людей, які працюють з людьми. Синдром професійного вигорання характеризується емоційним зривом, байдужістю чи навіть цинізмом до навколишніх, негативним ставленням до себе, незадоволеністю роботою, недооцінкою професійних досягнень, псуванням стосунків з колегами та родиною, погіршенням якості життя, погіршенням фізичного і психічного здоров'я [26, с. 27].

Відповідно до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) сучасні СЕВ можна віднести до рубрики «Проблеми, пов'язані з подоланням життєвих ускладнень і управління життєвими труднощами», категорії «Вигорання» або категорії «Розлади адаптації», або «неврастенія».

СЕВ, або синдром професійного вигорання, включено до списку захворювань ICF, які, згідно з поясненням, «повинні бути пов'язані лише з професійною діяльністю. Цей розлад описується як «хронічний стрес на робочому місці, на який працівник не реагує в своєчасно».

Варто зазначити, що СЕВ має різноманітні клінічні прояви, однак, згідно з висновками К. Масляч та С. Джексона, прийнято виділяти три основні психопатологічні компоненти:

- Емоційне виснаження, що характеризується емоційним зривом і втомою;

- Деперсоналізація, що характеризується знеособленням стосунків з людьми ;

- Зниження професійних досягнень, пов'язане з девальвацією;

Виявлено ключові симптоми СЕВ, пов'язані з фізичними, когнітивними, емоційними, поведінковими та соціальними компонентами життя людини.

Серед емоційно-поведінкових проявів СЕВ основні: агресія чи роздратування по відношенню до хворого, зневага, емоційна байдужість, відмова від особистого контакту, надмірна залученість у роботу, компульсивна допомога, занепокоєння умовами на робочому місці та відсутність довіри до колективу, залежність, відсутність мотивації та страх некомпетентності [33].

Серед когнітивних порушень СЕВ заслуговують на увагу такі :

- погіршення короткочасної пам'яті ;
- зниження концентрації уваги;
- труднощі в плануванні та виконанні складних завдань;
- когнітивна діяльність і зниження продуктивності в повсякденному житті;
- сповільненість роботи рухових сфер;

Емоційне вигорання – це динамічний процес, який поступово протікає через наступні етапи:

1. Напруга (тривожність) – є тригером формування емоційного вигорання. Це викликано тривалим психоемоційним кліматом, підвищеною відповідальністю, труднощами в колективі.

2. Поняття опору, також відоме як психологічний опір, відноситься до несвідомого прагнення до емоційного комфорту через встановлені захисні механізми. Люди намагаються захистити себе від неприємних ситуацій з різним ступенем успіху.

3. Стан виснаження характеризується значним зниженням загального рівня енергії, ослабленням нервової системи, виснаженням когнітивних ресурсів і зниженням емоційної життєвої сили. Цей стан виникає, коли виявлений опір виявляється неефективним [26, с. 155].

Люди, які почуваються менш щасливими на роботі, також відчують нестабільний сон, але це має менший вплив на психіку. Люди, які задоволені своєю роботою, не мають проблем ні з фізичним, ні з психічним здоров'ям. У невдачливих людей діагностують серцево-судинні захворювання та болі в спині.

Дві найбільш відомі форми відмови від роботи:

- 1) неявка на роботу;
- 2) звільнення за власним бажанням.

Абсентеїзм означає бажання працівника бути відсутнім на робочому місці. Дослідження показують, що існує слабкий позитивний зв'язок між незадоволеністю роботою та прогулами, тобто чим вищий рівень незадоволеності, тим вища ймовірність прогулів. У моделі виникнення абсентеїзму розрізняють два фактори, які впливають на відвідування особою роботи: з одного боку, мотивація (чи бажання) бути присутнім, а з іншого боку, об'єктивна можливість відвідування.

У свою чергу, на бажання бути відсутнім на роботі впливають дві основні причини: незадоволеність роботою та політика організації щодо відсутності.

Очевидно, що вплив незадоволеності роботою буде зменшено, якщо організація прийме «жорстку» політику щодо прогулів, оскільки відсутність без поважних причин суворо каратиметься, аж до звільнення. Іншими словами, незадоволеність роботою суттєво впливає на абсентеїзм лише за умов, коли організація приймає «м'яку» політику щодо абсентеїзму – за цих умов це стає причиною прогулів.

Ще одним важливим наслідком незадоволеності роботою є добровільне звільнення працівника. Незадоволеність роботою має сильніший і стабільніший зв'язок із плинністю кадрів, ніж з прогулами.

Дослідники вважають, що феномен звільнення за власним бажанням є результатом індивідуального процесу прийняття рішення, в якому людина вважає звільнення більш ефективним способом вирішення складної ситуації, ніж, наприклад, підвищення продуктивності своєї діяльності [26, с. 155].

В останні роки питання плинності, особливо плинності висококваліфікованих кадрів, стає все більш актуальним для організацій. Це пояснюється тим, що, по-перше, організації вкладають значні кошти у висококваліфікованих співробітників; по-друге, на ринку праці стає все важче знайти влучних кандидатів; і, по-третє, пошук працівників сам по собі досить дорогий процес.

Таким чином, іноземне дослідження підрахувало, що вартість заповнення вакансії середнього менеджменту у великій компанії на насиченому ринку становить приблизно 64 000 доларів США. Ця сума включає витрати на пошук нових працівників, збитки через тимчасову відсутність працівників, витрати на переїзд, адаптацію та навчання. Варто враховувати, що звільнення хороших працівників може зашкодити емоційному клімату вашої компанії. Тому завдання утримання висококваліфікованих спеціалістів і менеджерів є першочерговим для організації.

Все більше і більше компаній усвідомлюють важливість «днів психічного здоров'я», тобто вони дозволяють співробітникам брати відпустку, коли вони хочуть відновити сили.

Причина перерви не обмежується лише фізичними недугами. Дуже важливо бути відвертим у команді щодо важливості психічного благополуччя та не засуджувати чи осоромлювати, якщо хтось не завжди працює на найвищому рівні – оскільки ідеальним бути неможливо.

55% працівників вагаються брати відпустку, щоб вирішити проблеми з психічним здоров'ям. Відверто й чесно обговорюючи питання психічного здоров'я замість приховування внутрішніх емоцій, можна допомогти знизити рівень стресу на робочому місці, та мінімізувати вплив цих проблем на особисте життя [41].

Досягнення високих результатів у праці, професійній діяльності та побуті потребує виявлення та оцінки різноманітних людських потреб, професій у житті та певної системи цінностей. Задоволеність працею, як показник

ставлення до праці, має істотний вплив на організаційні та конкретні результати праці працівників.

Висновки до розділу 1

Аналіз результатів чотирьох хвиль участі України в глобальному дослідницькому проекті World Values Survey (WVS) підтверджує послідовний рух нашого суспільства до світських цінностей і цінностей самовираження, цінностей високого рівня. Серед них представлені країни Північної Європи та Бенілюксу, Німеччина, Швейцарія, Чехія, Словенія, Франція та інші країни.

Праця належить до емансипаційних цінностей самовираження, поєднує свободу вибору та рівність можливостей, спрямовує життєві стратегії людей для забезпечення гідного існування та збільшує свободу пересування, створює умови для формування громадянського соціального капіталу. Суспільство є більш динамічним і сприяє розвитку громадської діяльності.

Перехід від індустріального суспільства до суспільства знань позначений рухом цінностей самовираження, причому цифрова трансформація економіки відіграє вирішальну роль у подоланні несприятливих наслідків військової агресії проти України.

Розвиток емансипаційних цінностей є найкращим доступним показником ефективного рівня демократії та доброго врядування в країні, який необхідний для забезпечення стабільності країни.

Водночас цифрова трансформація економіки стає одним із ключових викликів на цьому шляху, оскільки розширення можливостей для самореалізації супроводжується збільшенням вразливої зайнятості, що позитивно корелює зі статистично підтвердженим економічним зростанням.

Результати аналізу даних Всесвітнього дослідження цінностей (World Values Survey, WVS) свідчать про зміни ставлення до трудових цінностей в українському суспільстві під впливом цифрової трансформації економіки,

свідчать про існування множинних оцінок стану респондента в залежності від ситуації з працевлаштуванням. Так, при переході від повної зайнятості до часткової зайнятості та самозайнятості збільшується частка працівників, для яких робота не є дуже важливою або зовсім не важливою.

Існує залежність від оцінки пріоритетності роботи над вільним часом і статусом зайнятості. Порівняно з працівниками, які працюють повний робочий день, більша частка тих, хто працює неповний робочий день і самозайнятих, погоджується з твердженням, що робота завжди стоїть на першому місці, навіть якщо це призводить до зменшення вільного часу.

І навпаки, більша частка тих, хто працює повний робочий день, не погоджується з пріоритетом роботи над вільним часом. Це свідчить про кращий баланс між роботою та вільним часом в умовах повної зайнятості. Штатні працівники активніше оцінюють вплив технологій на світ, життя людини та можливості розвитку для майбутніх поколінь.

РОЗДІЛ II. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ НА РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ СВОЄЮ РОБОТОЮ

2.1. Програма та обґрунтування методів дослідження задоволення роботою працівників та балансу «робота-особисте життя»

Діагностика та вивчення факторів, що визначають ставлення працівників до роботи, є важливою передумовою прийняття управлінських рішень щодо забезпечення задоволеності роботою. Висока задоволеність персоналу компанії сприяє: збільшенню прибутку, зниженню витрат, підвищенню продуктивності праці, покращенню ділових стосунків і соціальних зв'язків у колективі, зменшенню кількості та випадків прогулів, підвищенню мотивації працівників, лояльності до керівництва та компанії в цілому, цікавитися їхніми результатами та результатами своєї роботи в усій компанії, зменшуючи плинність кадрів. Що не менш важливо задоволеність роботою впливає і на особистісне життя індивіда. Крім того, задоволеність роботою є важливим базовим елементом формування лояльності та залученості співробітників, формування культури корпоративної участі та підвищення бренду роботодавця компанії.

Майже всі респонденти погодилися, що задоволеність роботою впливає на ефективність організації та впливає на особисте життя. Тому в цілому працівники розуміють причинно-наслідковий зв'язок між задоволеністю роботою в організації та її результатами.

Для початку було вирішено дослідити задоволеність роботою респондентів. Поведінкові аспекти синдрому вигорання включають: знижену працездатність, байдужість до професійних результатів діяльності, уникнення пріоритетних завдань, постійну нестачу часу, запізнення на роботу, частий догляд за дітьми, втрату інтересу до улюблених занять [6].

Для вивчення задоволеності роботою, визначення ступеня вигорання особистостей та з'ясування факторів і причин його виникнення було проведено дослідження за участю 70 респондентів з різних регіонів України, 93% з яких жінки та 7% чоловіки. Віковий розподіл – від 40 до 60 років.

Відповідно до мети дослідження опитування містить такі невеликі блоки:

- перший блок – визначає мотивацію до трудової діяльності та загальний індекс задоволеності респондента роботою;
- другий блок – визначає оцінку респондентом умов праці, таких як організація праці та навантаження;
- третій блок – визначення рівня згуртованості колективу та спілкування з колегами та керівництвом за методикою К. Е. Сішора (Додаток А);
- четвертий блок – оцінка психологічного клімату в організації за методикою А. Ф. Фідлера [45];
- п'ятий блок – сформований на основі трифакторної моделі К. Маслач та С. Джексона та адаптований Н. Водоп'яною для оцінки рівня емоційного вигорання.

Результати дослідження, проведеного на основі діагностики задоволеності життям за шкалою Дінера (SWLS) [44] і тесту «Задоволеність життям» В. Коулмана були розділені на дві групи: експериментальна група – група респондентів, які вважають себе особами з високим рівнем життя та задоволеності і контрольна група – респонденти з низьким рівнем задоволеності життям.

На етапі психодіагностичного дослідження використовується комплекс методів. Обробку даних дослідження проводили за допомогою комп'ютерної програми SPSS.20.

В якості математичних і статистичних методів обробки були виконані наступні види аналізу:

- Описовий аналіз. На основі отриманих даних проаналізовано зв'язок між психологічними характеристиками та рівнем задоволеності життям;
- Порівняльний аналіз з використанням критерію *u*-Манна-Уїтні;

- Кореляційний аналіз.

Для дослідження задоволеності роботою працівників було використано кілька методик. Зокрема, був розроблений комплексний опитувальник, який дозволяє оцінити різні аспекти задоволеності працівників їхньою роботою, включаючи взаємодію з колегами та керівництвом, умови праці, можливості для професійного розвитку та інші важливі фактори.

Надамо короткий опис психодіагностичного інструментарію для діагностики рівня задоволеності життям:

Тест Коулмана «Задоволеність життям». Цей тест розроблено британським психологом В. Коулманом [47]. Потрібно відповісти на 15 питань. Далі ми підраховуємо бали: запитання 1-4, 12 і 15 є негативними відповідями, а питання 5-11, 13 і 14 нараховуються по 1 балу за відповіді так.

Шкала задоволеності життям Дінера призначена для вимірювання когнітивних переконань, пов'язаних із задоволеністю життям. Шкала задоволеності життям вимірює когнітивну оцінку життєвого середовища як такого, що відповідає індивідуальним очікуванням, що відображає загальну міру внутрішньої гармонії та психологічного задоволення.

Показник задоволеності життям дещо менш сильно пов'язаний з іншими показниками суб'єктивного благополуччя, але можна очікувати, що він буде більш тісно пов'язаний з об'єктивними показниками особистого успіху в житті.

Авторами опитувальника є: Ед Дінер, Роберт А. Еммонс, Ренді Дж. Ларсен і Шерон Гріффін, за перекладу Г. Мартем'янової. Пропонується п'ять тверджень, з якими можна погодитися або не погодитися.

Використовуючи 7-бальну шкалу, респонденти мають поставити кожному твердженню той бал, який вважають за потрібний. На основі отриманих балів можна визначити наступні показники задоволеності життям:

- 30-35 балів – дуже задовільний, результати значно вище середнього.
- 25-29 балів - задовільний, результати вище середнього.
- 20-24 бали - більш-менш задовільний, середній бал для дорослих.

- 15-19 балів – трохи незадовільно, трохи нижче середнього.
- 10-14 балів - незадовільно, результати значно нижчі за середні.
- 5-9 балів - дуже незадоволений, результат набагато нижче середнього.

Для аналізу та подальшої інтерпретації результатів було використано *U-критерій Манна-Уїтні*. Хоча певні властивості індивідів неможливо точно виміряти, їх все одно можна визначити кількісно. Лідерський потенціал і харизма є прикладами таких атрибутів, які неможливо точно виміряти.

Щоб класифікувати людей на основі їхнього рівня харизми, ми можемо використовувати порядкову шкалу, яка ділить їх на такі категорії, як великі, помірні та дуже маленькі. Крім використання порядкової шкали, дослідники можуть перетворювати числові вимірювання в ранги.

Наприклад, числові значення, що представляють зростання, можна розташувати в порядку зростання. Цей процес перетворення перетворює дані зі шкали інтервалів або коефіцієнтів у порядкові вимірювання. Є кілька причин для перетворення числових оцінок у ранги.

Дослідження, у якому використовуються дві й більше вибірок, називається дослідженням із незалежними вимірюваннями або дослідженням між суб'єктами. Тест Манна-Уїтні спеціально розроблений для аналізу невідповідності між двома умовами або сукупностями шляхом використання даних із цих окремих зразків. Щоб виконати цей тест, необхідно призначити ранги окремим балам у кожній вибірці [48].

Крім того в дослідженні було застосовано *кореляційний аналіз*, статистичний метод, який використовується в аналізі даних, служить засобом для встановлення зв'язків між різними змінними, які використовуються в дослідженні. Цей метод має значну цінність у багатьох дисциплінах, таких як наука, економіка та фінанси, де аналіз даних відіграє ключову роль.

Кореляційний аналіз використовується для виконання кількох завдань, включаючи визначення наявності та характеру зв'язку між суттєвою ознакою та одним або декількома факторами, кількісну оцінку впливу факторів на залежну змінну, визначення сили зв'язку між показником ефективності та

один фактор або комбінація факторів, аналіз загальної варіабельності залежної змінної та виявлення впливу окремих факторів, а також статистична оцінка показників кореляції в межах вибірки [25].

Процес кореляційного аналізу включає наступні послідовні етапи: аналіз і визначення найбільш важливих функцій, на яких слід зосередитися. Аналіз передбачає визначення зв'язку між факторними показниками та ефективними показниками, а також вибір відповідного математичного рівняння для представлення цих зв'язків. Визначення статистичної залежності між змінними. Аналіз статистичних даних за конкретними комунікаційними показниками.

Після детального опису різних використаних методів дослідження в кваліфікаційній роботі, доцільно перейти до інтерпретації отриманих результатів.

2.2. Інтерпретація результатів

Стосовно першої методики, тесту «Задоволеність життям» В. Коулмана, маємо такі дані. Близько 42% респондентів заявили, що в компанії не проводиться систематичне опитування для визначення рівня задоволеності роботою, і лише 58% респондентів підтвердили, що роботодавці опитують задоволеність роботою, оцінюють її та розглядають як якість роботи співробітників, як важливі аспекти.

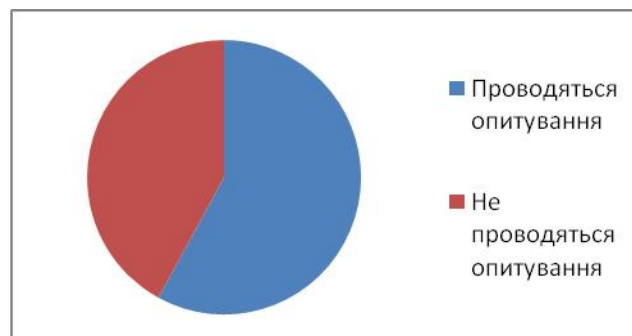


Рис.2.1. Аналіз зацікавленості у задоволеності працею роботодавцями

Серед респондентів, які визнали наявність заходів оцінки задоволеності роботою в їхніх відповідних компаніях, були названі такі методи: анкетування (25%), опитування (23%), тестування (18%) та спостереження (16%).

Крім перерахованих методів, існують інші менш поширені методи (контроль ефективності, опитування персоналу). Діяльність в системі управління персоналом щодо забезпечення задоволеності працею повинна здійснюватися безпосередніми керівниками за підтримки менеджерів з персоналу, спеціалістів з пільг і компенсацій, розвитку персоналу та ін.

В деяких компаніях різні експерти та менеджери залучені до управління задоволеністю роботою, але жоден респондент не зазначив, що в їхній компанії є спеціальна посада для цього, яка допомагає навчанню персоналу, що значно підвищує вмотивованість працівників.

За результатами опитування було виявлено, що значна більшість учасників, приблизно 79%, повідомили, що вони отримали цінну інформацію з опитувань стосовно навчання працівників. Зокрема, 39% визнали наявну роль менеджерів з персоналу в цьому процесі, а 36% визнали внесок своїх безпосередніх керівників.

Крім того, 18% пояснили свій досвід навчанням керівника вищої ланки, тоді як невеликий відсоток 7% стверджували, що ніхто не брав участі в їхньому навчанні.

Відповіді на відкрите запитання про те, хто повинен керувати задоволеністю працівників, показали, що це має бути керівник або менеджер з персоналу, що відповідає умовам.

Дослідження заходів подано на рис. 2.2., які здійснюються компаніями для підвищення задоволеності роботою, показує, що така діяльність включає: розвиток кар'єри (23%), фінансове заохочення (21%), поліпшення умов праці (20%), контроль робочого часу (15%), будівництво команд (9 %), моніторинг ефективності (9 %), інше (3 %).

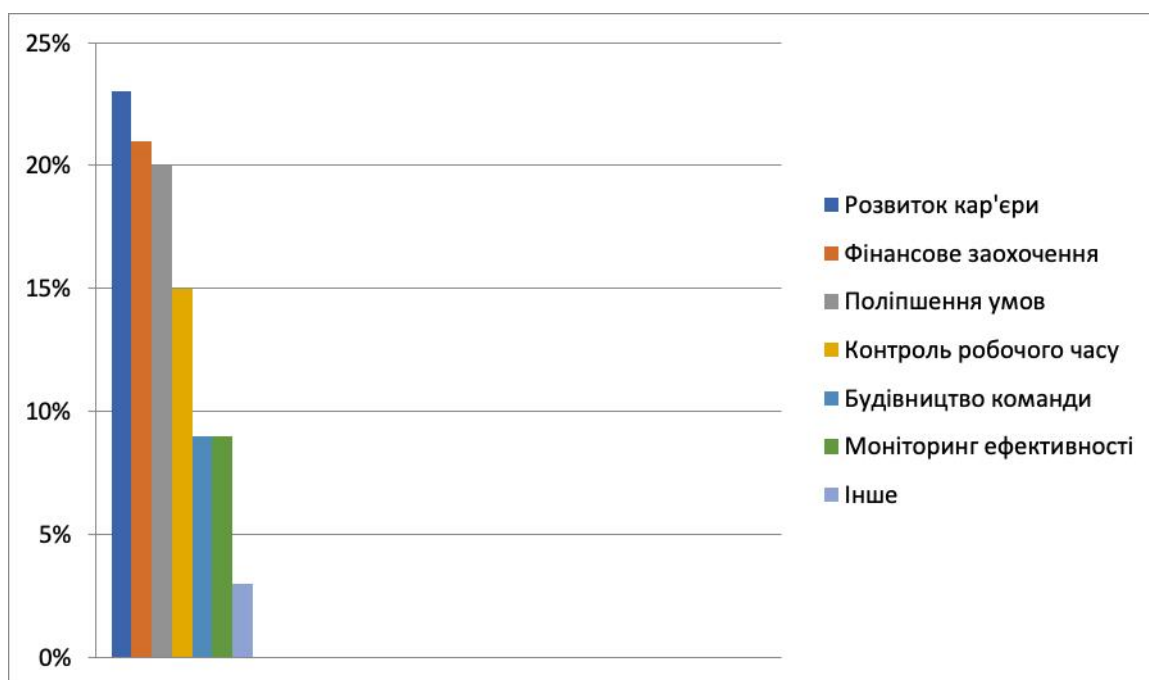


Рис. 2.2. Дослідження заходів, які здійснюються компаніями для підвищення задоволеності роботою

Проте 18% респондентів зазначили, що їхні компанії не вживають жодних заходів, спрямованих на забезпечення задоволеності роботою працівників. Це може бути пов'язано з меншим розміром організації, стадією її життєвого циклу, наявними доступними ресурсами, характером роботи та плавністю управління та організаційних процесів.

Водночас дослідження власних потреб працівників у заходах підвищення рівня задоволеності працею, що подано на рис. 2.3., свідчить про необхідність покращення матеріального стимулювання (35%), можливостей кар'єрного розвитку (20%), умов праці (20%), контролю за робочим часом (12%), командоутворення (8%), моніторинг ефективності (2%), інші (3%).

Порівнюючи поточну практику з вимогами працівників, можна побачити, що більшість заходів відповідає вимогам респондентів. Вони вважають, що найкращий спосіб підвищити задоволеність роботою – це фінансові стимули, а не просування по службі.

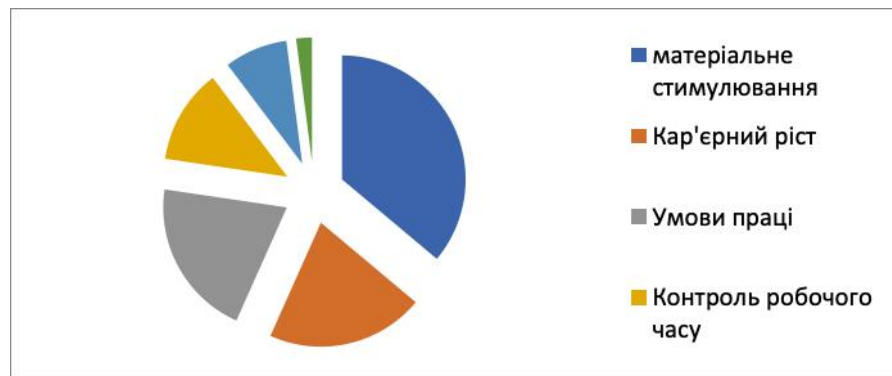


Рис. 2.3. Дослідження власних потреб робітників для підвищення рівня задоволеністю працею

Витрати на навчання – це як інвестиція в конкретного співробітника, так і інвестиція в розвиток компанії. Наше дослідження дозволяє визначити фактори, які найбільше впливають на задоволеність і незадоволеність роботою.

Це може бути пов'язано з меншим розміром організації, стадією її життєвого циклу, наявними ресурсами, характером роботи та плавністю управління та організаційних процесів.

Тому вищі винагороди призводять до більшої задоволеності роботою та підвищення продуктивності, тоді як нижчі винагороди деморалізують працівників, що призводить до незадоволеності роботою, що призводить до негативної поведінки, яка заважає роботі та знижує продуктивність.

Аналіз результатів I блоку показує, що фактор «Зміст виконуваних функцій, сама робота» отримав найвищі показники щодо важливості мотивації трудової діяльності та загальної задоволеності респондентів своєю роботою.

Психологічний клімат колективу та важливість роботи для функціонування праці отримали високу оцінку. Крім того, важливим критерієм респонденти вважають гармонійні стосунки з керівництвом, а також рівень заробітної плати, умови праці та можливості кар'єрного зростання.

Водночас, на відміну від молодших співробітників, респонденти у віці 55 років менш задоволені своєю зарплатою і мають гірші перспективи кар'єрного зростання.

Результати II блоку показують, що респонденти позитивно оцінюють умови праці з точки зору розумності робочого часу та відпочинку.

Серед них 42,1% респондентів майже ніколи не працюють понаднормово після роботи та у вихідні дні, 42,3% респондентів іноді доводиться працювати понаднормово, а 15,6% респондентів працюють понаднормово.

Враховуючи результати опитування, можна побачити, що працівники відзначають можливість дотримання режиму праці та відпочинку та забезпечення балансу між «роботою та особистим життям», але з точки зору формування є негативні фактори вигорання, переважно понаднормово та перевантажених роботою.

Методом семантичного диференціалу проаналізовано та оцінено результати опитування III та IV блоків, які показали, що всі показники психологічної атмосфери колективу знаходяться на достатньому та сприятливому для ефективної роботи рівні, а також показали, що ступінь нестабільності факторів був відносно високим.

Зокрема, дружельюбність колективу оцінили 4,1 з 5, продуктивний клімат — 3,8, злагожденість — 3,7, взаємопідтримку — 4,0, участь у справах компанії — 3,8, співпрацю. Більшість опитаних менеджерів з персоналу були лояльними до своїх компаній (61% респондентів).

Проте 11,1% респондентів відповіли, що змінили б команду, якби була така можливість, 11,4% висловили сумніви та були схильні змінити місце роботи, а 16,5% вважають, що перехід в іншу компанію не зміниться. Вказує на відсутність мотивації, низьку залученість і незацікавленість у роботі.

Позитивним фактором є те, що респонденти вважають професійні відносини між співробітниками в їхніх організаціях хорошими. У той же час 67,8% сказали, що відчувають підтримку та визнання з боку вищого керівництва, 24,4% повідомили про нейтральні стосунки, і лише 7,8%

менеджерів з персоналу мали погані стосунки зі своїми керівниками. Визначте ступінь вигорання співробітників і фактори, що сприяють цьому.

Свій рівень вигорання респонденти оцінили в 4,8 з 10, що підтверджує початкову гіпотезу про схильність до вигорання представників професії «по роботі з людьми». Респонденти (20%, або 24 респонденти) повідомляють про вищий рівень вигорання (за шкалою від 7 до 9). Ці результати можуть передбачити піковий період вигорання, який становить від двох до п'яти років роботи.

Водночас подальше набуття професійного досвіду та розвиток кар'єри менеджерів з персоналу призвело до зміни функціонального змісту професійної діяльності, перепозиціонування її на вищі та стратегічні професійні завдання, зменшення частки безпосереднього спілкування у взаємодії з людьми, а також зниження ефективності роботи. Збільшити частку «паперової» роботи.

На даному етапі перехід від системи «люди-люди» до системи «люди-символ» ще більше знизив ризик професійного вигорання для менеджерів з персоналу. Згідно з результатами визначення вигорання респондентів, 26,6% менеджерів з персоналу мають високий або дуже високий рівень вигорання, 37% з них перебувають у зонах високого ризику, 36,4% мають низький рівень вигорання. Відомо, що найбільш сприйнятливими до вигорання є працівники, які займаються професійною діяльністю, пов'язаною з ситуацією сильної нестабільності та хронічним страхом безробіття.

Окрім конкретних типів працівників, до професії «менеджери з персоналу» також можна віднести працівників, які також часто звільняються в умовах економічної кризи та звільнень. Результати нашого дослідження показують, що 29% респондентів бояться втратити роботу, 18,9% – важко відповісти, 33,3% – не бояться, і лише 18,9% взагалі не бояться втратити роботу.

Аналіз факторів, що впливають на рівень вигорання, показує, що вигорання має тенденцію покладатися на працівників, які перевантажені

роботою (48% респондентів не мають достатньо енергії, щоб постійно працювати ефективно). Крім того, факторами, які найбільше впливають на зниження мотивації, є робочий тиск (33,8%), комунікаційне навантаження (21%) (спричиняє емоційне виснаження та втому), висока відповідальність за роботу (21,1%).

Ще одним негативним фактором опитані відзначали відсутність узгодженості керівництвом з ними управлінських рішень, що негативно позначилося на їхній роботі та призвело до зниження професійних досягнень.

Результати дослідження за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової) виявили рівні професійного вигорання серед респондентів. За шкалою емоційного виснаження середній бал склав 13.5, що свідчить про помірний рівень втоми та виснаження у професійній діяльності. Середній бал за шкалою деперсоналізації становив 6.1, що вказує на певний рівень відчуженості та цинізму у відносинах з колегами та клієнтами. За шкалою зниження професійних досягнень середній бал склав 21.8, що свідчить про високе відчуття неефективності та незадоволеності професійними досягненнями.

Ці результати дозволяють зробити висновок про наявність певного рівня професійного вигорання серед респондентів, що потребує уваги та вжиття заходів для його зниження, наприклад, шляхом впровадження програм підтримки психологічного здоров'я та підвищення задоволеності роботою.

Враховуючи результати досліджень, необхідно окреслити основні напрямки профілактики та подолання професійного вигорання у менеджерів з персоналу.

Ми вважаємо, що вони мають бути цілісними та включати заходи на особистому, професійному та організаційному рівнях. На організаційному рівні на рівень вигорання позитивно впливають заходи щодо запобігання та подолання вигорання в організації (переважно тренінги та корпоративні заходи на різні теми, супервізія, тренінги вигорання та співпраця з психологами). Крім того, важливими є регулярне планування та оцінка

діяльності, заходи щодо підвищення якості працівників, системи нематеріального заохочення.

На професійному рівні для менеджерів з персоналу рекомендовані заходи для запобігання вигоранню включають:

- Навчання ефективним методам спілкування та вирішення конфліктів
- Тренінг організаційного саморозвитку
- Плани особистого та кар'єрного розвитку для персоналу [21].

Як показує наше дослідження, перспективними наслідками професійно-кар'єрного розвитку є збільшення змісту роботи та відповідальності, зниження комунікаційного навантаження та емоцій.

Втома, підвищення важливості виконуваних функцій, перешкоджають зниженню досягнень, знижують дегуманізуючу або знеособлену продуктивність (згідно з результатами дослідження, 25% опитаних - відчували роздратування та нетерпіння щодо колег або кандидатів).

Серед особистих заходів для запобігання вигоранню ми вважаємо, що найкраще вжити таких заходів: оволодіти навичками саморегуляції та управління стресом; правильно оцінювати результати роботи та досягнення; робити адекватні перерви та змінювати види діяльності, щоб підтримувати баланс між роботою та особистим життям; комфорт в компанії; облаштування робочих місць та зон відпочинку, розвиток ортопедичних навичок співробітників, здорового активного способу життя та правильного харчування.

Для вивчення рівня задоволеності життям у респондентів були використані методики діагностики задоволеності життям, а саме тест Коулмана «Задоволеність життям» та «Шкала задоволеності життям» Дінера. Відповідно до тесту Коулмана необхідно відповісти на 15 питань. На основі отриманих даних виводиться відсоток відповідей на кожне запитання за результатами тестування.

На основі результатів можна проаналізувати, що між двома групами існують відмінності в задоволеності життям. Найважливішим параметром є

наступні запитання: «Чи пишаєтесь ви тим, що зробили у своєму житті? Чи знаєте ви, як ладити зі своїм партнером? Ви з родичами спілкуєтесь спільною мовою? Тобі подобається, як ти виглядаєш? Ви любите бути активними? Ви вважаєте, що доля несправедлива до вас? І найменше: чи хотіли б ви жити в іншому будинку? Ви хочете знайти іншу роботу? Ви коли-небудь думали про те, щоб прикинутися кимось іншим? Ви задоволені своїм сексуальним життям?»).

Особи, які задоволені своїм життям, у 2,29 рази частіше, ніж незадоволені, вважають, що вони добре одягнені, на 30% частіше вважають свої житлові умови задовільними, і рідше знаходять іншу роботу в 0,86 рази (тобто робота – це не життя) є важливим показником, що впливає на рівень задоволеності життям).

Респонденти, які були задоволені своїм життям, лише на 25% частіше пишалися своїми життєвими досягненнями і мали в 2,7 рази кращі стосунки з родичами і в 1,7 рази кращі стосунки з друзями.

Між двома групами було виявлено 0,5-кратне відхилення щодо сексуального задоволення та здатності ладити зі своїм партнером. По-перше, ті, які задоволені своїм життям, у 2,7 рази більше задоволені своїм зовнішнім виглядом, у 1,36 рази більше мотивовані та вважають, що їх доля справедлива до них.

Тому респонденти, які задоволені своїм життям, достатньо високо оцінюють свою діяльність і значення, мають здорові навички спілкування з партнерами та близькими, задоволені своїм зовнішнім виглядом і займають позитивну життєву позицію, а також здатні брати на себе відповідальність за власне життя.

І навпаки, особи, які менш задоволені своїм життям, звертають увагу на соціально прийнятні речі, такі як зовнішній вигляд, соціальний статус та житлові умови. Також, мають складності із комунікацією з родичами, займають менш активну позицію по життю та не беруть відповідальність за

своє життя. Як факт, бачимо, що особи не задоволені своїм життям майже не можуть легко розслабитися, що може свідчити про високу нервову напругу.

Результати обчислення рівня задоволеності життям за критерієм Манна-Уїтні представлені в таблиці (табл.2.1.).

Таблиця 2.1.

Визначення рівня значущості за критерієм Манна-Уїтні

Показники	p-рівень
Конфронтація	0,033
Дистанціювання	0,040
Самоконтроль	0,495
Пошук соціальної підтримки	0,640
Прийняття відповідальності	0,000
Бігство—уникнення	0,001
Планування вирішення проблеми	0,000
Позитивна переоцінка	0,000

Серед різних розглянутих стратегій очевидно, що прийняття відповідальності ($p=0,000$, $p<0,05$), уникнення втечі ($p=0,001$, $p<0,05$), планування вирішення проблеми ($p=0,000$, $p<0,05$) значну роль відіграють позитивна переоцінка ($p=0,000$, $p<0,05$) і самоконтроль ($p=0,495$, $p>0,05$). Проте пошук соціальної підтримки ($p=0,640$, $p>0,05$) не дає значущих результатів.

Таким чином, люди, які відчувають задоволення від свого життя та виявляють проактивну поведінку, таку як планування та позитивну оцінку підходів до вирішення проблем, більш схильні до конфронтації.

Респонденти, що не задоволені своїм життям можуть приймати відповідальність або використовувати стратегію бігство-уникнення.

При проведенні кореляційного аналізу за допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена по тесту задоволеності життям Коулмана у двох групах виявлено кореляційний зв'язок. Виявлено взаємозв'язок між задоволеністю життям та твердженнями.

Таблиця 2.2.

Результати за тестом Коулмана

Твердження	R	P
Інші одягаються краще, ніж ви?	-0,510	0,001
Ви пишаєтесь ви тм що зробили в житті?	-0,436	0,005
Хотіли б ви мати іншу роботу?	0,000	0,005
Чи хотілося вам хоч раз видати себе за когось іншого?	0,000	1
Чи пишаєтесь ви тим, що зробили у своєму житті?	- 0,461	0,003
Чи ладнаєте з партнером?	- 0,167	0,304
У вас завжди хороші відносини з друзями?	-0,350	0,027

У таблиці 2.2 наведено результати кореляційного аналізу, що показують взаємозв'язок між задоволеністю життям респондентів та різними твердженнями, оціненими за допомогою тесту Коулмана. Зокрема, аналіз показує, що задоволеність життям має негативну кореляцію зі твердженнями «Інші одягаються краще, ніж ви?» ($r = -0,510$ — висока негативна, $p=0,001$ — значима), «Чи пишаєтесь ви тим, що зробили у своєму житті?» ($r = -0,461$ — середня негативна, $p=0,003$ — значима), «У вас завжди хороші відносини з друзями?» ($r = -0,350$ — середня негативна, $p=0,027$ — значима). Це свідчить про те, що респонденти, які мали низькі оцінки по цих пунктах, мали вищий рівень задоволеності життям. Тобто чим більше

респонденти не погоджуються з цими твердженнями, тим вище їх рівень задоволеності життям

За результатами кореляційного аналізу можна сказати, що хоч і існує високий кореляційний зв'язок між манерою одягання респондента, спілкуванням з рідними, зовнішнім виглядом, здатністю розслабитися та задоволеністю життям, але він негативний. По-перше, такі показники, як робота, бажання прикинутися кимось іншим, почуття розчарування абсолютно не пов'язані із задоволеністю життям.

За результатами, отриманими за «Шкалою задоволеності життям» Дінера, бачимо, що в експериментальній групі респондентів, задоволених життям, середнє значення кожного питання відповідає рівню більше 4, тобто майже всі твердження мають позитивну відповідь. Натомість у контрольній групі майже всі питання відповідали рівню нижче 4, тобто відповідь була негативною.

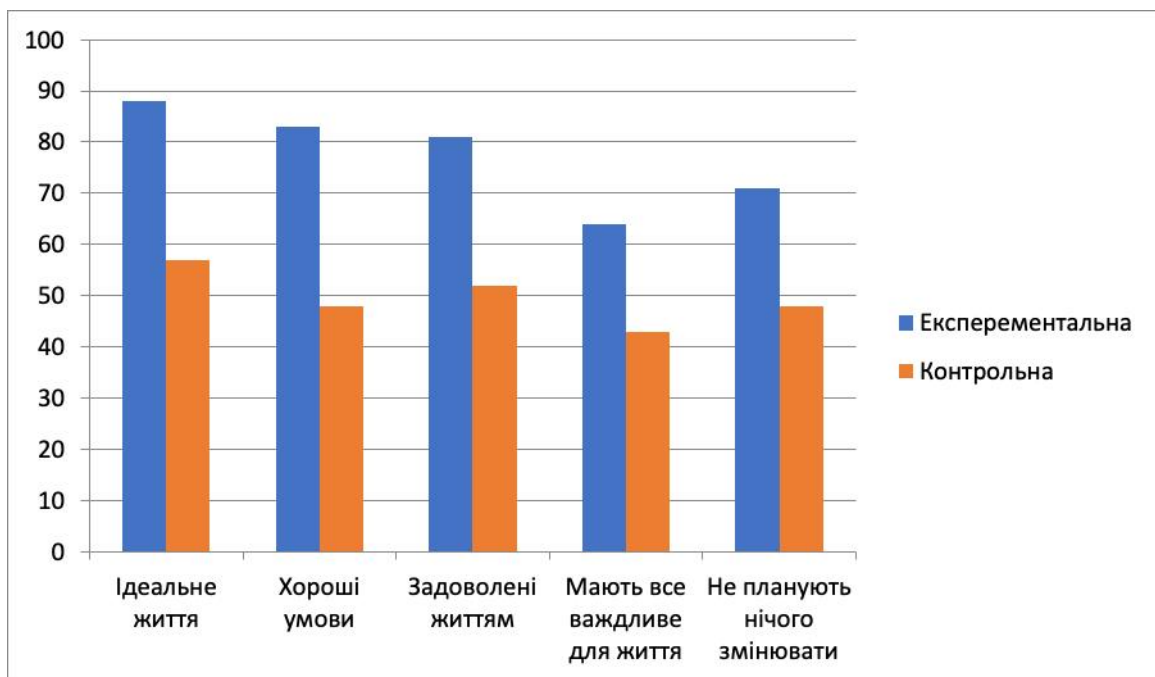


Рис. 2.4. Задоволеність за шкалою Дінера

Згідно діаграми 2.4., можемо проаналізувати варіанти відповідей групи опитаних, то можна сказати, що 88% вважають своє життя близьким до ідеального, 83% вважають свої умови життя дуже хорошими, а 81% - вважають, що вони дуже задоволені своїм життям, 64% опитаних вважають,

що вони отримують усе важливе, чого хочуть, а 71% - навряд чи змінили б своє життя.

Тоді, як у 2 контрольній групі респондентів тільки 57% відповіли, що їхнє життя близьке до ідеалу, 48% відповіли, що умови їх життя чудові, 52% - задоволені своїм життям, 43% - відповіли, що на даний момент отримали всі важливі речі, які хотіли та 48% опитаних відповіли, що майже нічого б не змінили у своєму житті, якщо його можна було б прожити заново.

Діяльність у системі управління персоналом щодо забезпечення задоволеності працею повинна здійснюватися безпосередніми керівниками за підтримки менеджерів з персоналу, спеціалістів з пільг і компенсацій, розвитку персоналу тощо.

З нашого дослідження виявлено, що 42,1% респондентів майже ніколи не працюють понаднормово після роботи та у вихідні, 42,3% респондентів іноді доводиться працювати понаднормово, а 15,6% респондентів працюють понаднормово.

Проте, як за даними експертного опитування, так і за даними інших досліджень, найбільш гострими залишаються проблеми у дотриманні балансу між задоволеністю життям та задоволеністю психологічної атмосфери у колективі (дружелюбність, ворожість, згода, незгода, продуктивність, непродуктивність ітд.)

Кореляційний аналіз дозволив встановити взаємозв'язки між задоволеністю життям за Коулманом і дослідженням психологічного комфорту в колективі за Фідлером осіб.

Наша гіпотеза була зосереджена навколо ідеї про те, що на емоційне благополуччя і загальну задоволеність життям людини може впливати рівень її мотивації до успіху та задоволення власним життям. Для того, щоб підтвердити цю гіпотезу, ми провели кореляційний аналіз, використовуючи дані двох вікових груп: (40-50 років) і (50-60 років). Результати виявили достовірну і сильну позитивну кореляцію ($r=0,765$) на рівні значущості 0,01 між шкалою задоволеністю життям та задоволеністю психологічно

атмосферою в колективі, продуктивність ($p < 0,01$), сприйняття колег як друзів (дружелюбність, ворожість) ($p < 0,01$), і доведено дані показники збільшуються зі старінням.

2.3. Психологічні рекомендації працівникам, стосовно підтримки балансу між роботою та особистим життям

Для досягнення максимальної прибутковості, організації повинні точно розуміти почуття, думки та потреби співробітників, розробляти стратегії та політику для підвищення відданості та участі працівників, а також реструктуризувати системи винагороди та інвестицій для покращення продуктивності працівників, задоволеності співробітників та організаційної ефективності. Більше того, окрім фінансової винагороди, працівники все частіше прагнуть багаторазової винагороди та свободи вибору, тобто персоналізації.

З цієї причини необхідно систематично і планомірно вивчати рівень задоволеності співробітників всередині організації, а в разі його зниження необхідно вживати відповідних заходів для боротьби з ним.

Найкращі заходи можна розділити на такі аспекти:

1. Проводити опитування щодо задоволеності та незадоволеності роботою, щоб зрозуміти справжню ситуацію із задоволеністю роботою в усіх аспектах команди та з'ясувати причини невдоволення.

2. Підвищити роль безпосередніх керівників, налагодити відповідну комунікацію, зворотній зв'язок щодо результатів роботи підлеглих та їхні вимоги, підтвердити цінність їх внеску та значимість їхньої роботи.

3. Створення можливостей для професійного та особистого розвитку для покращення здібностей та конкурентоспроможності працівників.

4. Варто організувати тимбілдінг, щоб створити міцну команду та дружній колектив.

5. Переглядати повноваження та завдання та порівнювати їх із заробітною платою, щоб переконатися, що зусилля працівників відповідають заробітній платі та іншим виплатам і компенсаціям, які вони отримують.

6. Нематеріальна мотивація та можливості розвитку кар'єри.

7. Запровадження посади психолога в бізнесі для збереження психічного здоров'я працівників та можливості обговорення їхніх проблем.

8. Впровадження гнучкої схеми роботи, яка враховує можливості компанії та побажання співробітників. Наприклад, працівники самі обирають час початку і закінчення свого робочого дня і дотримуються восьмигодинної тривалості.

9. Контроль робочого часу і дотримування балансу «робота та особисте життя», аналіз причини, за якими працівники залишаються на роботі (перевантаження, потреба в допомозі тощо). У той же час нерегламентований понаднормовий час може призвести до перевтоми співробітників з негативними наслідками для компанії.

10. Контроль продуктивності через задоволеність роботою. Емпіричні дослідження також доводять, що існує позитивний зв'язок між задоволеністю роботою та процедурами найму працівників (83% працівників), розглядом скарг і побажань (75%), планами виплат (70%), просуваннями по службі, балансом між роботою та особистим життям тощо.

Опитування щодо рівня психічного здоров'я працівників рекламної компанії показало, що 17% респондентів мають низький рівень психологічного здоров'я і тому пройшли б навчання для покращення рівня свого психічного здоров'я.

Однак ми спостерігали помірний або високий рівень стресу та емоційного вигорання співробітників. У відповідь ми вирішили розпланувати зустріч акціонерів, щоб допомогти обговорити страхи та тривоги щодо епідемії, знайти шляхи подолання емоційного вигорання та подолання стресу.

Існують різноманітні тренінги, для допомоги працівникам у покращенні психоемоційного стану, зняття напруження, та знайти потрібний баланс між роботою та особистим життям.

Наприклад, нижче наведено один із варіантів, як можна використовувати тренінги (Додаток Б).

Місія тренінгової програми:

1. Розвиток таких компонентів здоров'я, як самосприйняття, постановка цілей, планування та реалізація.

2. Формування усвідомлення того, що людина несе відповідальність за події у своєму житті та можливості змінити ці події відповідно до власних бажань.

3. Надання працівникам інформації про ефективне використання своїх ресурсів, реалізацію свого потенціалу та досягнення поставлених цілей.

Методи:

- Інформаційне забезпечення демонстраційного тренінгу;
- Ігрові прийоми: ділові та рольові ігри;
- Методи, пов'язані з отриманням зворотного зв'язку від учасника до тренера і навпаки.

Умови організації тренінгу: проводиться в офісі організації у вихідні дні та у зручний для слухачів час.

Зміст: Програма навчання складається з 4 сесій. Метою кожного заняття є розвиток складової психічного здоров'я: самосприйняття, рівня відповідальності за власне життя, цілепокладання. Остання завжди спрямована на зворотний зв'язок, отримання попередніх результатів та їх обговорення.

Крім того, за бажанням, одночасно надається можливість проведення індивідуальних консультацій для підвищення ефективності. На початку заняття мають використовуватись вправи, які допомагають приступити до роботи, дізнатися більше про інших учасників і згуртуватися.

Наприкінці зустрічі завжди проводиться рефлексивне обговорення та виконання кількох вправ на прощання, щоб завершити зустріч у позитивній та розслаблюючій атмосфері для всіх учасників.

Більшість курсів організовано. Тобто, перш за все, групи повинні розуміти одна одну, встановити правила спілкування, безпечні та довірчі стосунки.

Блок 1 – Вступ. Ознайомлювальні вправи: «Предмет розповідає про свого власника», «Мій символ» (намалювати символ, що відображає ознаки учасника, назвати його та показати).

Установіть правила взаємодії:

1) Правило «Стоп». Це правило можна використовувати, коли учасник більше не хоче відповідати на запитання, відчувається незручно та побоюється психологічних обмежень кожної особистості.

2) Будь щирим і відкритим. Це правило допомагає отримати чесний відгук про себе та інших учасників, тобто інформацію, важливу для кожного учасника, запускаючи не тільки механізми самосвідомості, а й механізми міжособистісної взаємодії.

3) принцип «Я». Основна увага учасників має бути зосереджена на процесі самопізнання, самоаналізу та рефлексії. Усі висловлювання мають бути утворені за допомогою особових займенників однини. Що ще важливіше, пов'язане з одним із завдань навчання - навчитися бути відповідальним за себе. Якщо учасник хоче висловити думку, він завжди говорить від свого імені.

4) Діяльність. Навчання означає активний підхід до навчання та розвитку, норму, яка передбачає активну участь кожного. Навіть якщо вправа показова, кожен учасник має право висловити свою думку в кінці. Якщо учасник не говорить, це не означає, що він займає пасивну позицію, оскільки він може вирішити проблему в собі, що, звичайно, є активною внутрішньою позицією.

5) Є корпоративна таємниця. Все, що обговорюється в групі щодо конкретного учасника, повинно залишатися в групі — це умова, яка створює атмосферу психологічної безпеки та саморозкриття.

Блок 2 – інформативний. Двостороннє спілкування розуміє поняття самосприйняття, самоповаги та самоповаги. Розкриваючи це поняття, варто звернутися до біопсихосоціальної орієнтації.

Пропонується розуміти самооцінку з чотирьох аспектів: духовного Я, матеріального Я, фізичного Я та соціального Я. Обговорюється формула успіху на основі концепції Вільяма Джеймса.

Блок 3 – практичний.

1) “Перевірка” самооцінки, використовуючи допоміжні матеріали карти МАК.

2) Обговорення власних успіхів. Кожен опише і розповість хоча б 10 успішних речей у своєму житті.

3) Створення карти можливостей.

4) Використання технік, що засновані на теорії Юнга, щоб дозволити кожному учаснику зрозуміти, наскільки він цінний для себе.

Блок 4 – Рефлексія та завдання.

1) Отримуються відгуки від учасників є важливими для подальшого плану дій.

Варто оговорювати, які фрази та ставлення можуть завадити учасникам прийняти себе такими, якими вони є, використовуючи техніку мозкового штурму. («Я не красива», «У мене маленький зріст, кому я така потрібна», «Я притягую тільки погані події»).

2) Домашнє завдання: відслідковувати негативні установки до наступної зустрічі. Отже, перше заняття учасників спрямоване на підвищення рівня самоприйняття та самоповаги.

Рекомендації щодо психологічної підтримки працівників спрямовані на поліпшення їхнього психічного самопочуття та досягнення балансу між роботою та особистим життям через тренінги та інші заходи, що як результат призведе компанію до досягнення максимальної ефективності.

Висновки до розділу 2

Баланс між роботою та особистим життям не обов'язково означає абсолютний баланс між двома сферами. Пропорції активності збалансовані відповідно до домінуючого значення сфери. Наприклад, якщо людина займається улюбленою справою і розвиток кар'єри є сенсом життя, то збільшення часу, проведеного на роботі, не буде вважатися для нього конфліктом або неврівноваженістю. Дослідження показують, що «розслаблені працівники» та «ентузіасты-трудоголіки» мають менше психосоматичних проблем і вищий рівень емоційного благополуччя, ніж трудоголіки з точки зору балансу між роботою та особистим життям.

При вивченні зв'язку дотримання балансу робота – особисте життя виявилось, що середній рівень задоволеності цим балансом в групі респондентів, задоволених життям, був вищим.

По-перше, респонденти з нижчою задоволеністю життям мали нижчий рівень емоційного інтелекту як за загальним балом, так і за всіма іншими шкалами (емоційна обізнаність, управління емоціями, самомотивація, емпатія та управління емоціями інших).

Для того, щоб точно розуміти почуття, думки та потреби співробітників, потрібно розробляти стратегії та політику для підвищення відданості та участі працівників, а також реструктуризувати системи винагороди та інвестицій для покращення продуктивності працівників. Задоволеність співробітників і організаційна ефективність буде набагато вищою, якщо заохочувати працівників. Більше того, окрім фінансової винагороди, працівники все частіше прагнуть багаторазової винагороди та свободи вибору, тобто персоналізації.

Отже, з нашого дослідження випливає, що респонденти були задоволені своїм життям, приділяли достатньо уваги своїй діяльності та цінностям, володіли здоровими навичками спілкування з партнерами та близькими людьми, були задоволені своїм зовнішнім виглядом, позитивно ставилися до життя, а також вміли брати відповідальність за власне життя.

В той же час, люди, які менш задоволені своїм життям, зосереджуються на соціально прийнятних речах, таких як зовнішність, соціальний статус і житлові умови.

Крім того, вони важко спілкуються з рідними, менш позитивно ставляться до життя, не беруть на себе відповідальність за власне життя. Насправді ми бачимо, що людям, які незадоволені своїм життям, складно розслабитися, що може свідчити про високий рівень нервового напруження.

ВИСНОВКИ

1. Нами визначено концепцію балансу між роботою та особистим життям. Відчуття балансу або гармонії індивідуальне для кожної людини, до того ж не раз змінюється протягом життя. Проте є дещо спільне: до такої життєвої рівноваги повинен прагнути кожен. Одним із трендів останніх років є усвідомлення потреби балансу в усіх сферах життя. А отже, концентруватися тільки на роботі, хай би якою чудовою вона була, більше не модно. Успішна людина не випускає з уваги жодну сферу свого життя. І, хоч як дивно, багатьом у такому режимі вдається дуже успішно будувати кар'єру і заробляти, не забуваючи про сім'ю, особисте життя та саморозвиток.

Задоволеність життям – інтегральний показник, який об'єднує в собі багато компонентів та залежить від певних характеристик (зокрема серед них виділяють віру у власні сили, планування, вміння оцінити наслідки своїх дій). Задоволеність життям визначається досягнутими цілями, подоланими труднощами, змінами, що відбуваються в особистому й професійному житті. Також на рівень задоволеності життям впливає весь комплекс характеристик, пов'язаних із невротизмом та інші фактори.

2. Проаналізовано основні заходи та програми, які сприяють балансу між роботою та особистим життям. Визначено наявність певної кількості компонентів, які визначають цей баланс, але точні компоненти балансу «особисте життя - робота» не визначені.

Досліджено, що існують різні аспекти балансу між роботою та особистим життям та висувають цікаві теорії та концепції. В роботі наведено деякі теорії та класифікації проблем балансу роботи та особистого життя, а також найпоширеніші моделі взаємодії між роботою та життям

Нами були визначені такі основні компоненти балансу роботи та особистого життя:

1) збалансованість робочого навантаження (досягнення гармонійного розподілу часу та зусиль);

- 2) соціальні взаємодії (задоволеність спілкуванням, взаємодією, ставленням);
- 3) складність і зміст робочих завдань (рівень складності, кількість завдань, відряджень);
- 4) планування робочого часу (участь персоналу в плануванні).

Створення сприятливих обставин, які дозволяють особам повною мірою використовувати свої навички, отримувати справедливий дохід, відчувати цілісний особистий розвиток, брати участь протягом усього життя, досягати соціальної інтеграції та мати доступ до безпечного робочого місця, становить суть гідної праці. Лише через таку роботу люди можуть знайти задоволення, і така праця принесе плідні, ефективні та виняткові результати.

3. Для дослідження концепції задоволеності роботою, було проведено опитування серед осіб у різних професійних сферах віком від 40 до 60 років. Переважна більшість учасників погодилися з тим, що задоволеність роботою відіграє ключову роль як у ефективності організації, так і в особистому добробуті. Нами було підібрано методики, які як на нашу думку краще допоможуть нам, розібратися з нашим дослідженням: на першому етапі визначається оцінка мотивації та загальної задоволеності роботою. Другий етап присвячений оцінюванню умов праці, включаючи робоче навантаження та організаційну структуру. Третій етап вимірює згуртованість команди та спілкування з колегами та керівництвом за методом К. Е. Сішора. На четвертому етапі оцінюється психологічний клімат в організації за методом А. Ф. Фідлера. Нарешті, на п'ятому етапі досліджували емоційне вигорання на основі трифакторної моделі, розробленої К. Маслач і С. Джексоном, адаптованою Н. Водоп'яною та задоволеність життям за допомогою однойменної шкали Дінера (SWLS) і тесту В. Коулмана «Задоволеність життям».

Із нашого дослідження випливає, що як особи з високим ступенем задоволеності життям із групи респондентів, так і ті, хто відчувають себе менш задоволеними життям у контрольній групі, погодилися, що

задоволеність в роботі має важливе значення для ефективності організації та впливає на особисте життя працівників.

Нами було проаналізовано результати опитування працівників щодо практики впровадження програм балансу між роботою та особистим життям. Результати опитування свідчать про те, що значна частина респондентів, а саме 42,1%, рідко займаються понаднормовою роботою поза робочим часом, у тому числі у вихідні дні. Ще 42,3% респондентів іноді змушені працювати понаднормово, тоді як 15,6% респондентів постійно працюють понаднормово. Варто зазначити, що задоволеність роботою безпосередньо впливає на особисте життя людини. Отже, стає вкрай важливим ефективно збалансувати ці два аспекти.

4. Було розроблено рекомендації, які мають допомогти респондентам та їх роботодавцям покращити умови праці та добробут робітників. Щоб забезпечити задоволеність співробітників в організації, вкрай важливо провести ретельне та методичне дослідження рівня їх задоволеності. У разі зниження стає вкрай важливим вжити відповідних заходів для ефективного вирішення проблеми

З точки зору майбутніх досліджень, було б цікаво розширити це дослідження і приділити значну увагу особам, які не вміють розподіляти пріоритети між сімейними цінностями та роботою. Крім того, проведення опитування серед працівників, які мають намір залишити організацію (роботу), дасть цінну інформацію.

Інша сфера інтересів полягає в проведенні лонгitudinalних досліджень з тими самими учасниками в різні проміжки часу. Такий підхід дозволить розглянути проблему з різних точок зору та отримати більш повне розуміння.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І. Ф. Суб'єктивне благополуччя і його індивідуально психологічні та особистісні кореляти. Вісник ДНУ ім. О. Гончара. Серія «Педагогіка та психологія». Д., 2014. Вип. 18, Т.20, №9/1. С. 3–10
2. Бевз Т.А., Кармазіна М.С., Зорич О.О., Яремчук В.Д. Політичні механізми формування громадянської ідентичності в сучасному українському суспільстві: монографія. Київ: ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України. 2014. 296 с.
3. Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. № 3. С. 210–214.
4. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібн.. К.: Вид-во "Знання-Прес". 2000. 313 с.
5. Бондаренко О.О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток. 2015. № 4. С. 64-66.
6. Вимірювання якості життя в Україні. Аналітична доповідь. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАН України. Київ. 2013. 50 с.
7. Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2017. Вип. 16(1). С. 65-68.
8. Гелбрейт Д.К. Суспільство блага. Пора гуманності. К.: ВД «Скарби», 2004. 160 с.
9. Гринько І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами. URL : <http://www.nbuv.gov.ua>
10. Гунченко М. В. Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці. Науковий вісник

Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2014. Вип. 8(1). С. 80-82.

11.Данилевич Н. С., Поплавська О. М., Пузиревська Ю. О. Мотивація молодих фахівців: особливості, рекомендації. Економічний простір. 2019. № 142. С. 53–65. DOI: <https://doi.org/10.30838/P.ES.2224.260219.53.378>

12.Данильченко Т. В. Психологія суб'єктивного соціального благополуччя : дис... д-ра психологічних наук. Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2018. – 557 с

13.Дрогомирецька М. І. Мотивація праці як інструмент ефективного управління персоналом сучасної організації. Вісник Одеського національного університету. Економіка. 2015. Т. 18, Вип. 1(1). С.97-101.

14.Дячук Д. Д., Гур'янов В. Г., Шевченко М. В., Ященко Ю. Б. Задоволеність умовами та оплатою праці, системою мотивації медичних працівників багатoproфільного закладу охорони здоров'я. Український Журнал медицини, біології та спорту. № 02, 2016. С. 63-69

15.Заярна Н.М. Зарубіжний досвід мотивації праці та доцільність його використання в Україні. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. № 21 (5). С. 368–372.

16.Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. Наукові записки НаУКМА. 2014. Т. 133: Економічні науки. С. 65-70.

17.Зіновчук В. В., Штерма Т. В. Нематеріальна мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств. Чернівці: Буковинський ун-т. 2015. С. 228.

18.Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Наукові праці НДФІ. 2016. № 5. с. 34-38.

19.Кирпенко Т.М. Сучасний стан та перспективи вивчення взаємозв'язку здоров'я та суб'єктивного благополуччя особистості. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка

НАПН України. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2019. Том VII. Екологічна психологія. Вип/ 47. 336 с. С. 166– 17

20.Кліпкова О. І. Дослідження мотиваційного процесу в аспектах формування креативного потенціалу працівників підприємства. Європейські перспективи. 2014. № 2. С.192-196. 130

21.Клочков А. Р. Мотивація персоналу на стратегію компанії. Управління персоналом. Економіст. 2019. № 9. С. 32-36.

22.Козак К.Б. Мотиваційна політика підприємства як фактор його конкурентоспроможності. Економіка харчової промисловості. 2013. № 1(17). С. 21-24.

23.Колеснік Т. В. Сучасні підходи до застосування мотивації і стимулювання працівників. Право і Безпека. 2015 № 3. С. 114-120.

24.Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.

25.Кореляційний аналіз для чого потрібний та як робити. URL : <https://ua5.org/model/1728-korelyaczijnyj-analiz-danyh-shho-cze-take-i-yak-jogo-zastosovuvaty.html>

26.Левшунова К.В. Благополуччя і здоров'я: спільне та відмінне між поняттями. Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ № 4, 2015: Рівне. 303 с. С.153–155

27.Михальська, С.А. Психологічні особливості людей похилого віку. В С.Д.Максименко & Л.А.Онуфрієва (Ред.), Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 23. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014.

28.Носенко Е. Л. Новий підхід до дослідження «цінностей у дії»: переваги, досвід, застосування для вивчення чинників емоційного вигорання педагога. Проблеми сучасної психології зб. наук. пр. К-ПНУ ім. І. Огієнка Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка АПН України. Вип. 10. 2010. С. 490–500.

29. Онуфрієва Л. А. Теоретико-методологічні засади професійної зрілості особистості фахівців соціономічних професій. Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. С. 257–271

30. Підбуцька Н. В. Суб'єктивне Благополуччя у становленні майбутніх фахівців. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. : матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф. "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 22 жовтня 2014 р. Харків : НТУ "ХП", 2014. Вип. 40-41 (44-45). С. 193-207.

31. Романюк І. «Якість життя» як соціально-економічна категорія і об'єкт статистичного дослідження. Джерело доступу: http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wpcontent/uploads/2015/11/157_91-98.pdf.

32. Синяєва Л., Ярчук А. Сутність і еволюція формування поняття «Якість життя населення». Джерело доступу: http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/5228/1/ilovepdf_com -21-23.pdf

33. Столярчук О. А. Життєве задоволення як феномен емоційної сфери юнацтва. Міжнародні Челпанівські психологопедагогічні читання : тематичний випуск Гуманітарного вісника ДВНЗ Переяслав Хмельницький держ. пед. ун-т імені Григорія Сковороди : зб. наук. пр. Дод. 1 до Вип. 29. К. : Гнозис, 2014. С. 287–291.

34. Теорія мотивації за А. Маслоу. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/psychology/29109/>

35. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. К.: Либідь, 2013. 376с.

36. Урманов Ф.Ш., Касімова А.А. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці. ВІСНИК ЖДТУ. 2018. № 4 (82). С. 98-102.

37. Цимбалюк С. О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації : монографія. Київ : КНЕУ, 2019. 294 с.

- 38.Чуйко О. М. Гендер і кар'єра. Івано-Франківськ. 2019. 372 с.
- 39.Шостак І. В. Оцінювання ефективності систем стимулювання праці персоналу та їх вплив на результативність діяльності торговельного підприємства. 2015. №5(167). С.257-266
- 40.Штепа О. С. Пропріум зрілої особистості. Практ. психол. та соц. робота. 2004. № 2. С. 26–27
- 41.Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Лобунець І. С. Негрошова мотивація персоналу як спосіб підвищення ефективності його роботи. Проблеми економіки. 2018. № 2. С. 268–275. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-2_0-pages-268_275.pdf
42. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, Subjective well-being. Psychological Bulletin, vol. 95, no. 3, pp. 542–575.
- 43.Fedler A. URL: <https://vseosvita.ua/library/embed/0100anlx-a50b.docx.html>
- 44.The Satisfaction with Life Scale, SWLS URL: https://www.eztests.xyz/tests/satisfaction_swls/
- 45.U- критерій Мана Уїтні URL: https://www.wikiwand.com/uk/U-%D0%BA%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B9_%D0%9C%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B0-%D0%A3%D1%96%D1%82%D0%BD%D1%96
- 46.WVS . URL: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика К.Сішора «Визначення індексу групової згуртованості»

Анкета

I. Як би Ви оцінили свою приналежність до групи?

1. Відчуваю себе членом, часткою колективу (5)
2. Приймаю участь в більшій кількості справ (видів діяльності)(4)
3. Приймаю участь в одних видах діяльності і не приймаю в інших(3)
4. Не відчуваю, що є членом групи (2)
5. Живу та існую окремо від своєї групи(1)
6. Не знаю, ускладнююсь відповісти (1)

II. Чи перейшли б Ви в іншу групу(колектив), якщо б виявилась така можливість ?

1. Так, дуже хотів би перейти (1)
2. Скоріше б перейшов ніж лишився (2)
3. Не бачу ніякої різниці (3)
4. Скоріше б за все лишився в своїй групі(4)
5. Дуже хотів би лишитися в своїй групі(5)
6. Не знаю, ускладнююсь відповісти (1)

III. Які взаємовідносини між членами Вашої групи?

1. Краще, ніж в більшості колективів (3)
2. Приблизно так як і в більшості (2) колективів
3. Гірше, ніж в більшості колективів (1)
4. Не знаю, ускладнююсь відповісти (1)

IV. Які у Вас взаємовідносини з керівництвом (командирами).

1. Краще, ніж в більшості колективів (3)
2. Приблизно так як і в більшості колективів(2)
3. Гірше, ніж в більшості колективів (1)
4. Не знаю, ускладнююсь відповісти (1)

V. Яке Ваше ставлення до справи (навчання, проходження служби).

1. Краще, ніж в більшості колективів (3)
2. Приблизно так як і в більшості колективів (2)
3. Гірше, ніж в більшості колективів (1)
4. Не знаю, складно відповісти.

ДОДАТОК Б

Тренінгове заняття

Мета: розкрити значення і цінність життя людини; як не перевантажувати себе робочими процесами; формувати вміння бачити в життєвих негараздах лише тимчасові труднощі і бажання долати їх; сприяти формуванню в учнів особистої системи цінностей; виховувати вміння адекватно реагувати на життєві випробування.

Обладнання: папір, бейджики, стікери, олівці, плакати «Правила роботи групи», «Серце сподівань», скріпки, «Мішок щастя», папір, шкала цінностей.

Хід тренінгу

1. Створення позитивного настрою. Вітання

Візьміть промінь сонця, і спрямуйте його туди, де панує темрява.

Візьміть усмішку і подаруйте її тому, хто її так потребує.

Візьміть доброту і подаруйте тому, хто сам не вміє віддавати.

Візьміть віру і дайте кожному, хто її не має.

Візьміть любов і несіть її всьому світові.

Дякую!

2. Знайомство

Вправа «Цінністю для мене є ...»

Мета: розвиток позитивного мислення, налаштування на успіх.

Доброго дня, дорогі друзі. Рада бачити вас у гарному настрої. Сподіваюсь, що сьогоднішня наша зустріч принесе вам приємні емоції. Перш, ніж ми розпочнемо нашу роботу, нам потрібно познайомитися. У

кожного із вас є бейджики. Візьміть фломастери і напишіть на них своє ім'я. Потім, по черзі кожен учасник буде називати своє ім'я і розповість про те що для нього є цінністю у житті. Розповідь можна розпочати словами: «Цінністю для мене є...»

3. Вступне слово тренера

Спостерігаючи, як трава прориває панцир асфальту і пробивається до сонця, мимоволі дивуєшся силі життя, яка таїться в ній. Це прагнення жити в будь-якій ситуації, властиво всьому живому.

Живим істотам невластиво припиняти своє життя мимоволі. І лише вершина всіх земних творінь — людина — інколи здійснює вбивство самої себе. Чому і як це відбувається? Чому загальний закон виживання всього живого раптом перестає діяти, коли мова заходить про людину?

Людина єдина зі всіх живих істот, яка для продовження життя потребує не лише задоволення своїх потреб: у їжі, теплі, сні і продовженні роду. Людині, як істоті не лише тілесній, але і духовній, необхідні свідомість життя і існування ідеалів, до яких вона прагне.

І якщо трапляється крах цих ідеалів, то пропадає сенс, ради якого людина живе. Коли людина не знаходить в собі сил вийти з цієї кризи або перетерпіти її, розв'язка буває страшною — життя, позбавлене сенсу, може викликати у людини бажання припинити своє фізичне існування.

Думка закінчити життя самогубством з'являється тоді, коли людині здається, що їй дуже погано, а шляху поліпшити ситуацію вона не бачить. У наших предків в багатьох поколіннях було багато горя: розруха, голод, війна, але вони все витримали і подарували життя нам.

Життя – це дар. Часто люди в своїй гордині виголошують: «А навіщо мені цей дарунок – життя? Я його не просив!» Так, дійсно не просив. Дарунки взагалі робляться не за проханням, а від чистого серця. Інша справа, як ми сприймаємо цей дарунок і чи цінуємо його!

Тому тема нашого сьогоднішнього заняття «Цінність людського життя»

4. Вправа «Скарбничка правил роботи»

Мета: визначити правила для продуктивної роботи під час заняття, створити сприятливий психологічний клімат для активної роботи.

В житті кожна людина дотримується певних правил, і кожен тренінг починається також з правил. Тому пропоную вашій увазі правила роботи нашої групи, якими ми будемо керуватися під час тренінгу.

1. Активність
1. Щирість
2. Слухати і чути
3. Говорити коротко і по черзі
4. Конфіденційність
5. Говорити від свого імені
6. Ініціативність
7. Повага
8. Принцип «Тут і зараз»
9. ...

- Чи погоджуєтесь ви з даними правилами?
- Можливо, будуть ваші доповнення?
- Якщо заперечень немає, продовжуємо нашу роботу.

5. Вправа «Моє Я»

З однакових аркушів паперу, складених навпіл без ножиць сформувати половинки контуру людського тіла, розгорнути фігурки . Поміркувати, чому з однакових папірців за однаковою інструкцією вийшли різні фігурки. Про що це свідчить?

Висновок: кожна людина є неповторною. Кожна людина-це особистість.

Особистість-це цілеспрямована людина з визначеною системою життєвих цінностей та поглядів, обраним життєвим шляхом та унікальним внутрішнім світом.

6. Вправа «Очікування»

Мета: визначити сподівання й очікування учасників від заняття .

На дощці-плакат із зображенням серця. На початку тренінгу учасники пишуть на своїх «чоловічках» очікування і прикріплюють біля серця, в кінці - переносять на серце.

6. Притча “Найважливіші речі”

Один юнак постійно непокоївся з приводу свого життя і майбутнього. Якось, гуляючи берегом моря, зустрів він мудрого старця.

– Що тебе тривожить, юначе? – запитав старець.

– Здається, я не можу збагнути, що в житті для мене найважливіше, — відповів юнак.

- Це дуже просто, — сказав старець. Він підняв із землі порожнього глечика і почав заповнювати його камінням завбільшки з кулак.

Заповнивши глечик по вінця, запитав:

— Цей глечик повний, чи не так?

— Так, — погодився юнак.

Старець мовчки кивнув, узяв жменю дрібних камінців, кинув їх у глечик і злегка потрусив. Камінці заповнили пустоти між великим камінням. Він усміхнувся і запитав:

— А тепер глечик повний? Юнак ствердно кивнув. Тоді старець узяв пригорщу піску і висипав його у глечик. Пісок заповнив пустоти, що залишилися.

— Ось відповідь на твоє запитання, — сказав старець. — Велике каміння — це найважливіші речі в житті: родина, кохана людина, твій духовний розвиток, мудрість. Якщо втратиш усе, крім цього, твоє життя все одно буде повним. Він хвильку помовчав, а відтак мовив:

— Дрібні камінці — це також важливі для тебе речі: робота, дім, матеріальний добробут. А пісок — дрібниці, які насправді не мають жодного значення.

Юнак слухав дуже уважно, і старець продовжив:

– Деякі люди роблять помилку. Вони спочатку засипають у глечик пісок, і в ньому не лишається місця для каміння. Так і в житті. Якщо витратити сили

на дрібні й незначущі речі, у ньому не буде місця для найважливіших цінностей. Тому передусім подбай про велике каміння, не забувай і про дрібне. А пісок хвилі життя самі наб'ють у проміжки між ними.

Міркування до обговорення притчі «Найважливіші речі»

- Які життєві цінності схожі на велике каміння, які – на мале, які – на пісок?

- Як ви їх розрізняєте?

- У якому порядку ви «наповнюєте глечик» на цьому етапі свого життя?

- Як можна більше дбати про велике каміння?

7. Інформаційне повідомлення

Життєві цінності – це те, що люди вважають важливим для свого життя, про що вони мріють, до чого прагнуть

8. Вправа «Шкала цінностей».

Об'єднання в групи за цінностями, які назвуть учасники, наприклад: сім'я, друзі, краса.

Усі групи отримують однакові набори. Тренер пропонує вибрати з них спочатку 10, потім 5 найважливіших цінностей і поставити в ієрархічній послідовності за ступенем значущості.

Цінності

1. Самостійність як незалежність у судженнях та оцінках	
2. Упевненість у собі (незалежність від внутрішніх протиріч і сумнівів)	
3. Матеріальна забезпеченість (відсутність матеріальних труднощів у житті)	
4. Здоров'я (фізичне й психічне)	
5. Задоволення (життя, сповнене задоволень, приємного проведення часу, безліч розваг)	
6. Цікава робота	

7. Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною)	
8. Свобода й незалежність у вчинках і діях	
9. Краса (відчуття прекрасного в природі й мистецтві)	
10. Гарні й вірні друзі	
11. Пізнання (можливість самоосвіти, розширення кругозору, інтелектуального розвитку)	
12. Щасливе сімейне життя	
13. Творчість (можливість творчої діяльності)	
14. Суспільне визнання (повага з боку інших людей, колективу, товаришів)	
15. Активне діяльне життя	
16. Рівність (братерство, рівні можливості для всіх)	

До життєвих цінностей психологи відносять також цікаву роботу, благополуччя в родині, впевненість у собі, самостійність, наявність гарних і вірних друзів, творчість, красу природи й мистецтва, свободу, життєву мудрість, суспільне визнання.

Рішення приймається спільно. Така технологія допомагає впорядкувати дискусію і навчитися аргументувати свій вибір. Ця вправа допомагає створити ієрархію цінностей, висловити свою думку. Коли учасники виберуть 5 цінностей, попросити щоб ці цінності написали на листках, а потім по черзі групи презентують, вивішуючи на шкалі діаманта. Після завершення вправи варто попросити представників команд ознайомити клас із результатами командної роботи і розповісти про те, як проходила дискусія.

Слово тренера: На жаль, більшість людей усвідомлюють цінність здоров'я тільки тоді, коли виникає серйозна загроза для здоров'я або коли воно вже значною мірою втрачене. Тоді хочеться його повернути. Тим часом здорова людина, як правило, рідко замислюється про своє здоров'я.

9. Вправа «Скріпка»

Мета: усвідомлення цінності здоров'я.

Учасникам роздають по одній скріпці, пропонуючи її розігнути і скласти в якусь фігурку. Потім просять скласти у початкову форму. Звичайно, зробити це нікому не вдається.

– Отож, уявимо, що наше здоров'я – це скріпка. Ми робимо з ним все, що завгодно, при цьому не захищаючи себе. Потім ми хочемо бути здоровими, але це вже неможливо так само, як повернути цю скрипку у початкову форму.

Висновок. Здорова людина може й повинна орієнтуватися у своєму способі життя на позитивний досвід старшого покоління й на негативний досвід хворих людей.

Важливою складовою здорового способу життя є не тільки відсутність хвороб, але й відчуття щастя, гармонії із собою й навколишнім світом, творчість, можливості власної реалізації.

10. Вправа «Мій портрет у променях сонця»

Мета: вчити позитивно про себе думати, розвивати навички самоаналізу.

Завдання:учасникам пропонують намалювати сонце, в центрі якого написати своє ім'я чи намалювати свій портрет. Потім замість промінчиків їм слід написати свої найкращі якості, все хороше, що вони можуть про себе сказати. Намагайтесь, щоб промінів було якомога більше. Переконайтесь, що ви справді цілеспрямована, дієва людина. Учасники можуть зачитати відповіді.

11. Притча «Мов ті кульки, що трясуться»

Мета: навчити позитивно мислити.

Завдання:ознайомити з текстом притчі та провести дискусію за її змістом:

- «Якщо в ящик насипати дерев'яні та сталеві кульки одного розміру і почати їх трясти, то скоро дерев'яні шарики опиняться зверху, а сталеві — знизу, незалежно від того, як трясти. Кульки знають свій шлях. Кожна свій.»

Невже ми дурніші за них? Коли життя нас трясє, ми можемо

ворушитися в ньому. Якщо знаємо, де вихід.

- «Ви їдете у переповненому автобусі і намагаєтесь просунутися до виходу. Якщо автобус хитнеться, чи загальмує, чи різко прискорить рух, ваші зусилля протиснутися до виходу будуть більш ефективними: цілеспрямовану людину струсить, як успіх, так і неуспіх, рухають уперед до мети.»

Немає поганого без доброго. Чи успіх, чи неуспіх буває, знає лише той, з ким це трапилось.

12. Вправа « Мішок щастя».

Мета: формувати в учасників усвідомлення життєвих цінностей як основи бачення власної життєвої перспективи.

Завдання: Написати на стікерах, що для кожного треба, щоб бути щасливими. Обговорити по колу.

Вкинути стікери у мішечок « Мішок щастя»

Зберемо всі наші побажання у мішок і назвемо його « Мішок щастя»

А зараз візьміть шматочок свого щастя і поділіться з іншими

Будьмо щасливими сьогодні! Не втомлюємось приносити щастя своїм близьким! Бо ж кожен день – єдиний та неповторний. Бо ж кожен з нас заслуговує на радість та посмішку!

13. Вправа «Визначення здійснення очікувань учасників»

Наше заняття добігає кінця. Сьогодні ми з вами шукали відповіді на запитання що є цінністю життя.

- Що корисного ви дізналися?
- Які завдання було важко виконати?
- Чи здійснилися ваші очікування?

Якщо ваші очікування й сподівання справдилися, то ваші фігурки перемістіть на наше «Серце сподівань»

14. Вправа «Чаша»

Мета: завершити роботу на емоційному піднесенні.

Хід вправи

Учасники беруться за руки. Уявіть, що в центрі у нас велика чаша.

Налийте туди повне серце любові, всипте дві пригорщі щедрості, хлюпніть туди ж гумору, посипте добром , додайте якомога більше віри,все це добре перемішайте, намажте на шматок ,відпущеного вам життя і пропонуйте всім, кого зустрінете на своєму шляху.