

ВПЛИВ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ НА РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ПРАЦІВНИКІВ

ПАРАМОНОВА О. Є., 2 курс, 4 мз група ФЕМП ДТЕУ,
спеціальність «Психологія»

У статті проаналізовано вплив балансу між роботою та особистим життям на рівень задоволеності працівників в умовах сучасної України, зокрема в період воєнного стану. Особливу увагу приділено змінам у професійному та особистісному житті працівників, спричиненим повномасштабною війною. Проведено кейс-дослідження та особисте інтерв'ю з HR директорами трьох українських компаній у сфері IT, маркетингу та роздрібною торгівлі. Визначено основні фактори, що сприяють або перешкоджають досягненню work-life balance, та описано його вплив на психологічне благополуччя, продуктивність і лояльність персоналу. Запропоновано рекомендації для компаній щодо покращення політики підтримки працівників у період нестабільності.

Ключові слова: work-life balance, задоволеність працею, психологічне благополуччя, воєнний стан, гнучкий графік, стресостійкість.

The article explores the impact of work-life balance on employee satisfaction under the conditions of wartime Ukraine. The research includes a case study of three companies operating in IT, marketing, and retail. It analyzes the psychological effects of disrupted balance caused by war-related stressors and organizational transformations. Key factors that influence the ability to maintain balance are identified, along with the consequences for employees' well-being and productivity. Recommendations for supporting staff during crises are provided.

Keywords: work-life balance, job satisfaction, psychological well-being, wartime stress, flexibility, resilience.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Під час повномасштабної війни в Україні значна частина населення змушена працювати в умовах підвищеного стресу та тиску, часто за зміненим або нестабільним графіком, у поєднанні з новими особистими та соціальними викликами, які відбуваються в житті кожного українця щоденно. Змішані формати роботи (онлайн/офлайн), постійна тривожність, нічні обстріли, обмеження мобільності та нестача стабільності зі всіх сторін сприяють порушенню work-life balance, що в свою чергу впливає на рівень задоволеності працею, мотивацію та психічне здоров'я працівників українських компаній. [6] У таких умовах тема гармонізації професійного та особистого життя стає особливо актуальною. Пошук ефективних інструментів підтримки працівників є не лише соціальною відповідальністю компаній перед своїми співробітниками, а й засобом підвищення стійкості бізнесу в період кризи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Стаття «The Association Between Work-life Balance and Employee Mental Health: A Systemic Review» авторів Лісванді Л. та Ріфкі Мухаммада, опублікована в журналі Asia Pacific Journal of Health Management, є систематичним оглядом, що досліджує зв'язок балансу між роботою та особистим життям і психічним здоров'ям працівників [1].

Позитивний зв'язок з балансом між роботою та особистим життям спостерігався у таких аспектах психічного здоров'я: психологічне благополуччя, резилієнтність (стійкість до стресу), задоволеність життям, загальне благополуччя, задоволеність роботою, низький рівень наміру залишити роботу, робоча продуктивність, залученість до роботи.

Негативний вплив дисбалансу між роботою та особистим життям спостерігався у таких аспектах психічного здоров'я: депресія, тривога, психічне навантаження, робочий стрес, вигорання, намір залишити роботу.



Теорія збереження ресурсів С. Гобфолла допомагає зрозуміти, як стрес впливає на людей та як вони можуть протидіяти стресу, намагаючись зберегти свої ресурси і акцентує, що хронічне виснаження без можливості відновлення призводить до професійного вигорання та зниження загального рівня благополуччя [3]. Згідно з даними HR-платформи «Work.ua», понад 60% працівників в Україні під час воєнного стану відчувають нестачу часу для особистого життя [7]. У дослідженні, опублікованому в Наукових записках НаУКМА, акцентовано увагу на важливості балансу між роботою та особистим життям у сучасних умовах [2]. Автори аналізують, як порушення цього балансу призводить до професійного вигорання, стресу та погіршення якості життя працівників [2]. Особливу увагу приділено гендерному аспекту: встановлено, що працівники, які дотримуються традиційної сімейної моделі, демонструють нижчу гнучкість у виборі між роботою і сім'єю. Водночас, у сім'ях з рівномірним розподілом обов'язків спостерігається більша адаптивність. Дослідження підкреслює необхідність психологічного супроводу професійного розвитку з урахуванням гендерної ідентичності та пропонує практичні поради для збереження балансу.

Мета статті: проаналізувати вплив балансу між роботою та особистим життям на рівень задоволеності працівників в умовах воєнного стану на прикладі українських компаній та окреслити шляхи покращення цього балансу.

Основні завдання. В статті ми розкриємо суть психологічну суть поняття work life balance та з'ясуємо фактори, що сприяють або перешкоджають досягненню даного балансу на прикладах українських компаній.

Викладення основного матеріалу. Work-life balance у сучасному психологічному контексті трактується як здатність особистості гармонійно поєднувати робочі завдання з особистими потребами, відпочинком, соціальними зв'язками та самореалізацією поза роботою [6]. За нормальних умов досягнення балансу залежить від гнучкості графіка, культури компанії, підтримки керівництва та індивідуальних ресурсів працівника. В умовах війни ці фактори ускладнюються зовнішніми обставинами: регулярними тривогами, вимушеним переселенням, втратами близьких, економічною нестабільністю, постійною тривожністю, енергетичною кризою, зниженням доходів. Таке багаторівневе навантаження призводить до емоційного виснаження, дестабілізації режиму праці та зниження мотивації.

У межах дослідження було проведено аналіз ситуації в трьох українських компаніях у сферах ІТ (м. Львів), маркетингу (м. Київ) та ритейлу (м. Дніпро). Методологія включала анонімне онлайн-опитування працівників (n=96) та інтерв'ю з HR-менеджерами даних компаній.

В ІТ-компанії 78% працівників зазначили, що мають змогу гнучко планувати свій час і, попри зовнішні труднощі, відчувають задоволення від роботи. Практикуються сесії емоційної підтримки з People Partner, індивідуальні сесії з психологом за рахунок компанії, On-line – кави з керівництвом та короткий робочий день у п'ятницю, можливість взяти оплачуваний вихідний на вирішення власних потреб.

У маркетинговому агентстві лише 52% відчувають задоволення та баланс, оскільки часто виникає «розтягнутість» робочого часу через нестабільність клієнтських запитів, велику кількість правок і змін в проєктах після робочого часу, різноманітність характеру та незрозумілих задач від клієнта [5]. Варто зазначити, що графік роботи у даній компанії більш «плаваючий» і надає змогу займатись власними справами зранку та інколи вдень, можливість працювати з будь-якого куточку України у віддаленому форматі.

У ритейлі 63% співробітників відзначили, що робота стала жорсткішою, а графік – менш прогнозованим з постійними повітряними тривогами. Тому, компанія запровадила гнучку систему робочого графіку, яка дозволяє працівникам обирати зручні години для роботи в будь-який день, не втрачаючи балансу між роботою та особистим життям. Також, дана компанія впровадила ініціативу подяки під назвою «Дякуємо героям зміни», де



відзначають внесок працівників у внутрішньому каналі комунікації. Раз на квартал, HR менеджер придумує виклики здоров'я (наприклад, «10 000 кроків щодня», «пий більше води», «тренування на робочому місці»), які допомагають тримати команду разом та мотивують спілкуватись один з одним.

Результати дослідження та спілкування з працівниками компаній свідчать про те, що work-life balance залежить не лише від формального графіка, а від гнучкості підходів до роботи в компанії, турботи про ментальне здоров'я та відкритості до зворотного зв'язку зі сторони співробітників. Найкращі показники задоволеності життям співробітників має та компанія, яка не лише адаптувала робочу політику до воєнних умов, а й надала співробітникам психологічну безпеку: індивідуальні сесії з психологом, можливість взяти оплачуваний вихідний на вирішення власних питань, близькість з керівництвом компанії та підтримку зі сторони роботодавця. Усі респонденти, які мали хоча б один інструмент для підтримки балансу, оцінювали свою задоволеність працею на 20–30% вище за інших.

Висновки. Баланс між роботою та особистим життям є одним із ключових психологічних ресурсів працівника у сучасних реаліях, особливо в умовах підвищеної соціальної турбулентності, як-от воєнний стан в Україні. Дослідження показало, що компанії, які враховують потреби своїх працівників, впроваджують гнучкі підходи до графіка, забезпечують емоційну підтримку та демонструють повагу до особистого часу, отримують у відповідь від своїх працівників вищу лояльність, менше вигоряння та зниження плинності кадрів, відвертий зворотній зв'язок за впровадженими ініціативами HR відділу компанії, набагато більший відсоток «промоутерів» за версією опитування у eNPS.

Водночас, нехтування зазначеними факторами може спричинити низку негативних психологічних наслідків, які проявляються не лише на індивідуальному рівні окремих працівників, а й мають системний вплив на організаційну структуру та функціонування компанії в цілому [4]. Ігнорування цих аспектів здатне призвести до зниження мотивації, підвищення рівня стресу, виникнення професійного вигоряння, а також погіршення загального психоемоційного стану персоналу, який буде поширюватись дуже швидко серед груп співробітників. Унаслідок цього знижується ефективність роботи, послаблюється командна взаємодія, погіршується корпоративна культура, що, у свою чергу, негативно впливає на продуктивність, інноваційність та конкурентоспроможність організації.

Отже, усвідомлення та комплексний підхід до врахування цих факторів є критично важливими для підтримки психологічного здоров'я працівників і забезпечення сталого розвитку компанії в нестабільних умовах та реаліях. У подальших дослідженнях доцільно вивчити вплив конкретних інтервенцій (психотерапевтичних, організаційних) на збереження work-life balance в умовах довготривалих криз.

Список використаних джерел

1. Lisvandi, L., & Muhammad, R. (2023). The Association Between Work-life Balance and Employee Mental Health: A Systemic Review. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(1), 1–11.
2. О. Нуменна, А. Нуменна, і О. Воробай, «Баланс кар'єри та особистого життя (на прикладі працівників закладів вищої освіти)», *спре*, т. 5, вип. 1, с. 41–47, Вер 2020.
3. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // *American Psychologist*. 1989. Vol. 44(3). P. 513–524.
4. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry // *World Psychiatry*. 2021. 20(2). P. 103–111.
5. Menges J. I., Tussing D. V. Research: Flexible Work Can Dampen Motivation // *Harvard Business Review*. 2022. URL: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/101157/9781040369319.pdf> (дата звернення 29.05.2025).



6. OECD Better Life Index: Work-life balance. URL: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> (дата звернення 29.05.2025).

7. Work.ua. Дефіцит кадрів і порушення балансу роботи та життя. 2023. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2533/> (дата звернення 29.05.2025).

Роботу виконано під науковим керівництвом канд. психол наук, доцента ЄВЧЕНКО І. М.

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

ПЕТРОВСЬКА В. В., 2 курс, 3 мз група ФЕМП ДТЕУ,
спеціальність «Психологія»

У статті розглядаються психологічні методи подолання та попередження кризових ситуацій у закладах загальної середньої освіти, зокрема серед учителів. Розглянуто основні підходи побудови системи освіти в різних країнах світу, які дозволили знизити рівень професійного вигорання педагогів. Наведено актуальну класифікацію кризових ситуацій в закладах середньої освіти серед вчителів. Розглянуто наслідки кризових станів у педагогів, як для самих вчителів, так і для учнів та школи в цілому. Визначено основні методи профілактики та корекції кризових станів у педагогів. Розглянуто роль шкільного психолога у формуванні безпечного освітнього простору.

Ключові слова: кризові ситуації, вчителі, професійне вигорання, психологічна підтримка, методи подолання стресу.

The article examines psychological methods of overcoming and preventing crisis situations in secondary education institutions, in particular among teachers. The main approaches to building an education system in different countries of the world are considered, which have allowed to reduce the level of professional burnout of teachers. The current classification of crisis situations in secondary education institutions among teachers is presented. The consequences of fragile states in teachers are considered, both for the teachers themselves, and for students and the school as a whole. The main methods of preventing and correcting crisis states in teachers are determined. The role of a school psychologist in the formation of a safe educational space is considered.

Keywords: crisis situations, teachers, professional burnout, psychological support, methods of overcoming stress.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Професія вчителя супроводжується значним рівнем психологічного навантаження, що може спричиняти кризові стани. Високі вимоги до професійної діяльності, взаємодія з учнями, батьками та адміністрацією, а також необхідність адаптації до змін у сфері освіти – все це може призводити до професійного вигорання та інших психологічних труднощів. Військовий стан в Україні створює додаткові виклики для педагогічної діяльності, зокрема емоційне виснаження, тривожність, підвищений рівень стресу через невизначеність майбутнього та необхідність адаптації до нових умов навчального процесу. Вивчення методів подолання та профілактики кризових ситуацій серед педагогів є важливим аспектом забезпечення ефективного навчального процесу.

