

# КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

## Кваліфікаційна робота магістра

на тему:

**Особливості суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-сфери**

Здобувача (ки) 2 курсу МЗ-242 групи  
Спеціальності 053 Психологія  
Освітньо-професійна програма  
Психологія забезпечення ментального здоров'я  
Анастасії КУЦЕВОЛ  
(прізвище та ініціали)

Керівники

Катерина МІЛЮТИНА, д.психол.н., проф.,  
Анна КРАЙЛЮК, к.психол.н.  
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

Робота рекомендована до захисту  
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол №11 від «22» червня 2026р. \_\_\_\_\_

Зав. кафедри клінічної психології \_\_\_\_\_ д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.  
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології \_\_\_\_\_ к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.  
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

**Київ–2026**

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                 |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>АНОТАЦІЯ.....</b>                                                                                                                            | <b>3</b>  |
| <b>КЛЮЧОВІ СЛОВА.....</b>                                                                                                                       | <b>6</b>  |
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                                               | <b>7</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ.....</b>                                                          | <b>11</b> |
| 1.1. Історія виникнення та розвитку концепції суб'єктивного благополуччя.                                                                       | 11        |
| 1.2. Поняття суб'єктивного благополуччя та дослідження його концепції..                                                                         | 17        |
| <b>ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....</b>                                                                                                               | <b>22</b> |
| <b>РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....</b>                                                                                         | <b>23</b> |
| 2.1. Методики оцінки рівня та тяжкості втоми FAS та FSS.....                                                                                    | 25        |
| 2.2. Методика оцінки розладів харчової поведінки EDE-Q.....                                                                                     | 30        |
| 2.3. Методика діагностики локус-контролю.....                                                                                                   | 32        |
| 2.4. Методика «Індекс організаційної напруженості».....                                                                                         | 34        |
| 2.5. Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі.....                                                                                  | 37        |
| 2.6. Кореляційний та регресійний аналіз методик.....                                                                                            | 39        |
| <b>ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....</b>                                                                                                               | <b>46</b> |
| <b>РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОГРАМИ ПСИХОКОРЕКЦІЇ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ.....</b> | <b>48</b> |
| 3.1. Опис та оцінка емоційного стану респондентів за методикою САН.....                                                                         | 48        |
| 3.2. Запропонована програма тренінгу.....                                                                                                       | 53        |
| 3.3. Оцінка ефективності впроваджених заходів.....                                                                                              | 60        |
| <b>ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....</b>                                                                                                               | <b>66</b> |
| <b>ВИСНОВКИ.....</b>                                                                                                                            | <b>67</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                                                                                          | <b>70</b> |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>                                                                                                                             | <b>75</b> |

## АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі магістра досліджено проблему особливостей суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-сфери.

У роботі виконано теоретичний аналіз сучасних підходів до визначення проблем суб'єктивного благополуччя, дослідження його концепції та чинників, що на нього впливають.

Емпірична частина дослідження базується на визначенні особливостей та аналізі стану суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-компанії із використанням комплексу стандартизованих психодіагностичних методик, зокрема шкали оцінки рівня та тяжкості втоми FAS та FSS; методики оцінки розладів харчової поведінки EDE-Q; методики діагностики локус-контролю Т.Хомуленко; методики «Індекс організаційної напруженості» та модифікованої шкали суб'єктивного благополуччя БіБіСі.

Обробка результатів здійснювалась із застосуванням методів математичної статистики.

Результати емпіричного дослідження продемонстрували складну взаємозалежність між професійною діяльністю в ІТ-індустрії та психологічним станом фахівців.

Кореляційний аналіз методик виявив помірний та слабко-помірний зв'язок суб'єктивного благополуччя із рівнем напруженості, рівнем тяжкості втоми та інтернальним локусом контролю. Більш сильним виявився обернений зв'язок між рівнем суб'єктивного благополуччя та високим рівнем тяжкості втоми.

У практичній частині роботи запропонована програма тренінгів, направлена на суб'єктивне відчуття покращення емоційного стану людини.

Основні цілі програми полягають у подоланні симптомів хронічної втоми, розвитку навичок стресостійкості та формуванні стратегій підтримки позитивного емоційного стану (афективного компоненту) і задоволеності життям (когнітивного компоненту) в умовах інтенсивної інтелектуальної праці.

Результати дослідження можуть бути використані в підвищенні ефективності управління ІТ-командою в компанії, в практиці психологічного консультування HR-відділів ІТ-компаній, у розробці та впровадженні тренінгових програм, спрямованих на протидію вигоранню працівників.

## **ABSTRACT**

This master's thesis explores the characteristics of subjective well-being among IT professionals.

The study provides a theoretical analysis of contemporary approaches to defining subjective well-being, examining its concept and the factors that influence it.

The empirical part of the research is based on determining the characteristics and analyzing the state of subjective well-being among IT company employees using a set of standardized psychodiagnostic tools, including the Fatigue Assessment Scale (FAS) and Fatigue Severity Scale (FSS); the Eating Disorder Examination Questionnaire (EDE-Q); T. Khomulenko's Locus of Control Diagnostic Methodology; the Organizational Tension Index; and the modified BBC Subjective Well-Being Scale.

The data processing was performed using mathematical statistics methods.

The empirical findings demonstrated a complex interdependence between professional activity in the IT industry and the psychological state of specialists.

Correlation analysis revealed a moderate to low-moderate relationship between subjective well-being and the levels of tension, fatigue severity, and internal locus of control. A stronger inverse relationship was found between the level of subjective well-being and a high level of fatigue severity.

The practical part of the work proposes a training program aimed at enhancing an individual's subjective emotional state. The primary goals of the program are to overcome symptoms of chronic fatigue, develop stress resilience skills, and form strategies to maintain a positive emotional state (affective component) and life satisfaction (cognitive component) under conditions of intensive intellectual labor.

The research findings can be utilized to improve the efficiency of IT team management, in the psychological counseling practice of HR departments within IT companies, and in the design and implementation of training programs aimed at preventing employee burnout.

## КЛЮЧОВІ СЛОВА

Суб'єктивне благополуччя, емоційно-психологічний стан, ментальність, баланс, Subjective Well-Being - SWB, життєвий баланс, працівник ІТ-сфери, стресостійкість, вигорання, задоволеність, самопочуття, розвиток особистості, фізичний стан, продуктивність, втома, напруженість, рівень та тяжкість втоми.

Subjective well-being - SWB, emotional and psychological state, mentality, balance, life balance, IT professional, stress tolerance, burnout, satisfaction, well-being, personal development, physical condition, productivity, fatigue, tension, level and severity of fatigue.

### Скорочення:

|      |                                |                              |
|------|--------------------------------|------------------------------|
| SWB  | - Subjective Well-Being        | - суб'єктивне благополуччя   |
| SWLS | - Satisfaction with Life Scale | - шкала задоволеності життям |
| WBT  | - Well-Being Theory            | - теорія благополуччя        |

## ВСТУП

Часом прості задоволення - такі як можливість завершити роботу в кінці дня, зустрітися із близькими людьми чи присвятити час своїм особистим інтересам можуть здаватися недосяжними в умовах сучасного ритму життя. Постійне зосередження уваги на одному аспекті життя (найчастіше, на роботі) неминуче призводить до нехтування іншими важливими його складовими, знижуючи загальну якість життя.

Традиційно ця проблема досліджується через концепцію "балансу між роботою та життям" (Work-Life Balance). Однак, такий підхід нерідко створює уявлення про те, що професійне та особисте життя людини існують у відокремлених, конкурентних сферах, постійно змагаючись за її час та ресурси. Відповідно, коли людина надає перевагу одній із сфер свого життя - чи то роботі, чи то особистим інтересам, може виникати почуття невдоволення чи навіть провини, або відчуття неповноцінності через те, що десь щось втрачається. Конструкт "баланс" є багатовимірним поняттям, але найчастіше він фокусується на часових затратах людини на певну діяльність (чи то роботу, чи то особисте життя), а сучасні дослідження все частіше звертаються до такої особистісно-орієнтованої категорії як суб'єктивне благополуччя.

Суб'єктивне благополуччя (Subjective Well-Being, SWB) - це інтегральна оцінка людиною власного життя, яка включає як когнітивний компонент (задоволеність життям), так і афективний (наявність позитивних емоцій та відсутність негативних). Саме рівень суб'єктивного благополуччя, а не просто механічне розподілення годин, є справжнім індикатором успішної та гармонійної самореалізації особистості.

Кожна людина має власне, унікальне розуміння благополуччя. Для когось це може бути можливість якісно відпочити після складної зміни, для інших - відчуття сенсу та самореалізації через професійну діяльність. Прихильники цього підходу стверджують, що якщо робота та особисте життя взаємно

живлять і підтримують високий рівень внутрішнього комфорту та задоволення людини, то обидві сфери будуть процвітати.

У даній дипломній роботі я спробувала проаналізувати чинники, що впливають на суб'єктивне благополуччя ІТ-працівників за допомогою різних психологічних методик, а також надати практичні рекомендації стосовно покращення стану суб'єктивного благополуччя працівників..

### **Актуальність теми:**

На сьогоднішній день, коли власники корпорацій намагаються збільшити продуктивність робочої сили, а працівники - не вигоріти на роботі, актуальність концепції балансу життя важко переоцінити. Суб'єктивне благополуччя кожної людини є основною складовою такого балансу.

Сьогодні для будь-якої корпорації у світі не достатньо просто знайти фахівця на посаду, важливо утримати його, але так, щоб він був і задоволений роботою і щасливий в особистому житті, на яке у нього повинні бути час, внутрішні та зовнішні ресурси. Мабуть, це сьогодні одне з найважливіших питань, яким опікуються HR-відділи ІТ-компаній у всьому світі.

Відчуття високого рівня суб'єктивного благополуччя потенційно покращує загальне самопочуття, включаючи фізичне, емоційне та психічне здоров'я людини.

Дослідження показали, що багатогодинна робота може призвести до серйозних проблем зі здоров'ям, таких як втома, вигорання, стрес, депресія, виробничі травми, тривога, прогули та нижча якість роботи [29]. На жаль, коли такі умови виникають, вони також можуть вплинути на баланс між роботою та особистим життям, і, відповідно, знизити рівень суб'єктивного благополуччя, що, у свою чергу, може погіршити самі умови і призведе до хибного та нескінченного циклу.

Хоча роботодавці та працівники можуть пов'язувати тривалий робочий день із підвищенням продуктивності, багато дослідників кажуть протилежне.



Наприклад, було встановлено, що продуктивність працівників не обов'язково приноситься в жертву чотириденним робочим тижнем [17].

Як наслідок, цілком зрозуміло, що досягнення здорового балансу між роботою та особистим життям може зменшити стрес, покращити емоційні стани та підвищити загальну продуктивність і продуктивність роботодавців.

Оскільки на сьогодні частка людей залучених в айті сферу постійно збільшується, а бум штучного інтелекту створив велику кількість нових напрямків в айті діяльності [11], чим збільшив загальну кількість необхідних спеціалістів для подальшого розвитку цієї сфери, актуальність досліджуваної проблеми є очевидною.

Отже, у даній дипломній роботі я спробувала проаналізувати рівень суб'єктивного благополуччя серед працівників ІТ-сфери, задля того, щоб побачити, яка категорія працівників справляється краще з повсякденним стресом та труднощами та відчуває вищий рівень суб'єктивного ментального благополуччя.

Для цього були використані такі методики:

- 1) **Шкала оцінки рівня втоми (FAS) та шкала оцінки тяжкості втоми (FSS)** (від ILD Care Foundation). Оцінює фізичну та психічну втому а також рівень їх тяжкості.
- 2) **Опитувальник щодо розладів харчової поведінки EDE-Q** (переклад УІКПТ), що показує наявність симптомів розладів харчової поведінки.
- 3) **Методика діагностики локус-контролю** Т.Хомуленко, В.Крамченкової, Д.Туркової, Н.Лесніченко та Б.Мироновича, вимірює ставлення особистості до власного тіла (інтернальне/екстернальне).
- 4) **Методика «Індекс організаційної напруженості»** (Р. Л. Кан та ін.) (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко), показує рівень організаційної напруженості працівника в організації.

5) **Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ»** (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер), що показує рівень суб'єктивного благополуччя опитуваного.

**Завдання:** визначення особливостей сучасного емоційно-психологічного стану фахівців айти індустрії на основі обраних методик дослідження психічного здоров'я та благополуччя.

**Об'єктом дослідження** є чинники суб'єктивного благополуччя працівника ІТ-компанії.

**Предметом дослідження** виступають особливості суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-сфери.

**Мета:** дослідити особливості суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-сфери.

**Структура роботи** складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ**

### **1.1. Історія виникнення та розвитку концепції суб'єктивного благополуччя.**

В останні десятиліття концепція балансу між роботою та особистим життям стала важливою темою у сучасному світі. Вона стосується здатності людини ефективно управляти своїм часом задля досягнення гармонії між професійними обов'язками та особистими інтересами.

А важливою складовою такої гармонії є поняття суб'єктивного благополуччя, тобто відчуття щастя для конкретної людини.

Важливо розуміти, що баланс не означає рівномірного розподілу часу, а скоріш задоволення потреб усіх аспектів життя.

Історія концепції суб'єктивного благополуччя (Subjective Well-Being - SWB), іншими словами - наукове дослідження щастя - це подорож, яка охоплює тисячоліття, переходячи від античної філософії до сучасної емпіричної психології.

Ідея концепції суб'єктивного благополуччя не є новою. Її коріння бере початок ще у стародавні часи. Фундаментальні компоненти SWB задоволення та хороше життя вперше обговорювалися давньогрецькими філософами, заснувавши два основні теоретичні табори, які продовжують впливати на сучасну психологію Арістипп та Епікур (що були представниками школи Гедонізму) вважали, що щастя - це гонитва за задоволенням і уникнення болю [17].

На думку прихильників евдемонізму (філософської течії античності), найвищим благом для людини є щастя. Згідно з Арістотелем, чиє вчення вважається евдемонізмом, щастя «ми завжди обираємо для себе, а ніколи для чогось іншого». У творах Аристотеля евдемонія була визнана найвищою чеснотою. Арістотель розмірковував про важливість гармонії у житті людини, та вважав, що щастя досягається через доброчесне життя, реалізацію свого

потенціалу та участь у діяльності, яка є значущою та відповідає справжній природі [1].

Англійський філософ-мораліст Єремія Бентам (1748-1832) вважається засновником класичного утилітаризму, він стверджував, що «найбільше щастя найбільшій кількості людей» є мірилом добра і зла [22]. Єремія Бентам виступає інтелектуальним попередником сучасного гедоністичного підходу до суб'єктивного благополуччя. Задоволення за Бентамом визначається як перевага приємних відчуттів над неприємними, він стверджував, що "природа поставила людство під управління двох суверенних господарів: болю і задоволення". Благополуччя за Бентамом є суб'єктивним і емоційним станом. Його можна виміряти шляхом підрахунку "чистого балансу" позитивних емоцій. Підрахунок цей здійснюється людським мозком, він зважує біль та задоволення і намагається збільшити позитивний результат.

У 1967 році Уорнер Вілсон представив широкому загалу своє дослідження щодо суб'єктивного благополуччя (SWB) під назвою "кореляція явного щастя". Ґрунтуючись на обмежених даних, доступних на той час, Вілсон дійшов висновку, що щаслива людина є "молодою, здоровою, добре освіченою, добре оплачуваною, екстравертною, оптимістичною, безтурботною, релігійною, одруженою, людиною з високою самооцінкою, роботою, міцним моральним духом, скромною, та з широким спектром інтелекту. Це може бути людина будь-якої статі [63].

Норман Бредберн у 1969 році опублікував статтю, яка довела, що позитивний і негативний афект (емоції) є відносно незалежними компонентами, а не просто протилежностями. Дослідження Бредберна кинуло виклик традиційному уявленню, яке домінувало раніше (у ранніх гедоністичних поглядах), що позитивні та негативні емоції лежать на одному континуумі. Традиційне уявлення полягало у тому, що якщо ви відчуваєте себе щасливим, ви не можете відчувати себе нещасним. Бредберн відкрив, що негативні та позитивні емоції є відносно незалежними конструктами [23].

На думку Шін і Джонсон (1978) задоволеність життям означає процес судження, під час якого люди отримують доступ до якості свого життя за основами власного унікального набору критеріїв. Імовірно, проводиться порівняння сприйнятих життєвих обставин із самостійним стандартом або набором стандартів, і в тій мірі, в якій умови відповідають цим стандартам, людина повідомляє про високу задоволеність життям. Тому задоволеність життям - це свідоме когнітивне судження про своє життя, в якому критерії судження залежать від людини [56].

У 1984р. Ед Дінер розробляє концепцію суб'єктивного благополуччя, яка базується безпосередньо на ідеях гедонізму Єремії Бентама. Він розробляє модель SWB, що містить три основні складові [31]:

- 1) позитивний афект (приємні емоційні стани)
- 2) негативний афект (неприємні емоційні стани)
- 3) задоволеність життям (когнітивна, суб'єктивна оцінка людиною свого життя в цілому. Це не поточна емоція, а судження про те, наскільки добре життя відповідає власним стандартам і цілям).

У 1985 році Дінер з колегами розробляють шкалу задоволеності життям (SWLS - Satisfaction with Life Scale). Вона представляє собою коротку п'ятибальну анкету для оцінки когнітивного (раціонального) компонента суб'єктивного благополуччя. Ця шкала вимірює не поточний емоційний стан (щастя або смуток), а глобальну оцінку якості життя людини за власними критеріями. Сутність полягає у тому, наскільки людина вірить, що її життя відповідає її ідеалу чи бажаним стандартам. Анкета містить 5 суджень, а шкала відповідей містить 7 балів від 1 - «повністю не згоден» до 7 - «повністю згоден».

SWLS швидко став золотим стандартом завдяки своїй високій психометричній надійності (шкала точно вимірює те, що вона повинна вимірювати, а її результати підтверджуються іншими показниками самопочуття). Економічна ефективність шкали полягає у тому, що будучи дуже коротким, опитувальник ідеально підходить для використання у великих

дослідженнях, де час респондента обмежений, і для частого моніторингу. Ця шкала була перекладена та успішно перевірена десятками мов і культур, що дозволяє проводити міжкультурні порівняння рівнів щастя.

Розвиток SWLS відіграв вирішальну роль у перетворенні суб'єктивного благополуччя з розпливчастої філософської концепції на сувору наукову дисципліну. [32]

К.Ріфф у 1989 році визначає психологічне благополуччя як багатовимірну, еудаїмонічну модель яка на противагу гедоністичному підходу визначає благополуччя не просто як відчуття задоволення, а як оптимальне психологічне функціонування та реалізацію потенціалу людини [52]. Її модель заснована на аналізі класичних та гуманістичних теорій особистості (зокрема Аристотеля, Юнга, Маслоу та Роджерса) та містить шість ключових вимірів позитивного функціонування.

Дослідниця Керол Ріфф визнала потребу в інструменті для вимірювання теоретично отриманих конструкцій психологічного благополуччя. Після узагальнення теоретичної літератури про психічне здоров'я, самоактуалізацію, оптимальне функціонування, зрілість і тривалість життя розвитку, Ріфф виявила, що ці різноманітні області перетинаються навколо набору основних конструкцій або вимірів:

**1. Самоприйняття (Self-Acceptance).** Позитивне ставлення до себе, усвідомлення та прийняття різних сторін своєї особистості, включаючи недоліки. Це відчуття задоволеності собою та своїм минулим життям.

**2. Особистісне Зростання (Personal Growth).** Відчуття постійного розвитку, самореалізації та розширення своїх можливостей. Бачення життя як процесу навчання та реалізації потенціалу.

**3. Мета в Житті (Purpose in Life).** Наявність цілей, сенсу та напрямку в житті. Віра в те, що власне життя є значущим і цінним.

**4. Автономія (Autonomy).** Незалежність та самовизначеність. Здатність протистояти соціальному тиску, регулювати власну поведінку зсередини, оцінювати себе за особистими стандартами.

**5. Управління Довкіллям (Environmental Mastery).** Здатність ефективно керувати навколишнім світом і обставинами, вибирати або створювати середовища, які відповідають власним потребам та цінностям. Відчуття компетентності у взаємодії з життям.

**6. Позитивні Стосунки з Іншими (Positive Relations with Others).** Теплі, задовільні, довірливі стосунки з іншими, турбота про добробут інших, здатність до сильного співчуття, прихильності та інтимності.

Абрахам Маслоу [45] був одним із перших у галузі психології, хто у 1962 році описав “благополуччя,” з його складовими самоактуалізації особистості.

Цей опис самоактуалізації є попередником моделі PERMA, яка окреслює характеристики процвітаючої особистості та теорії благополуччя.

Модель PERMA була розроблена у 2012 році доктором Мартіном Селігманом який виокремив п'ять елементів, що їх обирають люди, оскільки саме вони внутрішньо мотивують і сприяють добробуту. Ці елементи переслідуються заради них самих і визначаються та вимірюються незалежно один від одного [54]. Слід зауважити, що ці п'ять компонентів включають як евдемонічні, так і гедонічні компоненти, що відрізняє WBT від інших теорій добробуту.

Отже, модель PERMA названа так з перших англійських літер слів:

- 1) **Positive emotion** - позитивна емоція
- 2) **Engagement** - залучення
- 3) **Relationships** - відносини
- 4) **Meaning** - значення
- 5) **Accomplishment** - досягнення

Модель PERMA становить WBT (Well-Being Theory - теорія благополуччя), де кожен вимір працює узгоджено, створюючи конструкцію вищого порядку, яка передбачає процвітання груп, спільнот, організацій і націй [36].

Дослідження показали значний позитивний зв'язок між кожним із компонентів PERMA та фізичним здоров'ям, життєздатністю, задоволеністю роботою, задоволеністю життям і відданістю в організаціях [40, 55].

Модель PERMA ілюструє, як різні виміри добробуту сприяють загальному відчуттю щастя, стійкості (резилієнтності) та задоволеності життям, зосереджуючись на ключових сферах емоційного та соціального розвитку.



## **1.2. Поняття суб'єктивного благополуччя та дослідження його концепції.**

Згідно словника Американської психологічної асоціації (American Psychological Association Dictionary of Psychology, 2018) суб'єктивне благополуччя (SWB) - це оцінка власного рівня щастя та задоволеності життям. У показниках самооцінки суб'єктивного благополуччя досліджуються два компоненти: афективне благополуччя людини, яке відноситься до наявності приємного афекту (наприклад, відчуття щастя) проти відсутності неприємного афекту (наприклад, депресивний настрій), і когнітивне благополуччя людини, яке відноситься до оцінки життя в цілому (тобто глобальна задоволеність життям) і конкретного життєвого досвіду (наприклад, задоволеність роботою). Ці компоненти відрізняються своєю стабільністю та мінливістю з часом, а також своїми зв'язками з іншими змінними. Наприклад, зв'язок між доходом і афективним благополуччям слабший, ніж зв'язок між доходом і когнітивним благополуччям, про що свідчать звіти про те, що безробітні мали значно меншу задоволеність життям, ніж зайняті особи, але не відрізнялися своїм щоденним афективним благополуччям [33].

SWB включає два різні суб'єктивні показники благополуччя, які базуються на різних визначеннях щастя. Переживання позитивного афекту (настрій, емоції), і переживання негативного афекту (настрій, емоції) можуть бути використані для створення міри кількості позитивного і негативного афекту в житті людей. Ці показники гедонічного балансу вимірюють суб'єктивне благополуччя з гедоністичної точки зору, яка визначає щастя як високий позитивний афект та низький негативний афект. Життя-задоволення базується на суб'єктивному погляді на щастя. Відповідно, немає об'єктивного способу визначити щастя і кожна людина повинна визначити його для себе. Потім людина використовує власне визначення щастя, щоб оцінити своє фактичне. Тому SWB не є визначенням щастя. Скоріше це позначка для двох визначень щастя, гедоністичного та суб'єктивного. Обидва засновані на суб'єктивних переживаннях, але суб'єктивні переживання різні. Гедонізм

спирається на агрегацію миттєвих афективних переживань. Задоволеність життям спирається на пригадування та оцінку минулого досвіду.

На сьогоднішній день нараховується понад 350 публікацій у більш ніж 150 наукових журналах. Вони використовують евдемонічні (тип щастя чи задоволення, який досягається шляхом самоактуалізації та значущої мети в житті людини) шкали благополуччя. Використання охоплює різноманітні теми, що поширюються на численні наукові дисципліни. Наукові напрямки досліджень із цієї теми охоплюють такі основні категорії:

- 1) розвиток і старіння,
- 2) складові особистості,
- 3) сімейний досвід,
- 4) робота та інші життєві зобов'язання,
- 5) дослідження здоров'я та біологічні дослідження
- 6) клінічні та інтервенційні дослідження.

У цих дослідженнях самопочуття часто досліджується як змінна результату або залежна змінна, але іноді воно вивчається як змінна антецедента (будь-яка змінна, яка передуює змінній відповіді) або предиктора. Все частіше розглядається також як пом'якшувальний вплив (захисний фактор).

Всі ці категорії підкреслюють значну корисність конструкцій добробуту в сучасних наукових дослідженнях. Незважаючи на те, що сьогодні основний інтерес становлять більше за все дослідження у галузі здоров'я та клінічні дослідження, інші напрямки (перші чотири з вищеперелічених) надають нам беззаперечні докази того, що евдіамонічне благополуччя може мати значення для здоров'я та благополуччя. В першу чергу з тієї причини, що воно фундаментально ґрунтується на тому, як люди долають свій шлях через виклики життя. Це визнання додатково пояснює, чому евдемонічне благополуччя є значущою та важливою метою в інтервенційних дослідженнях.

Багато дослідників використовують різні шкали для аналізу розвитку особистості та психологічного старіння. Численні дослідження спираються на стадії Еріксона у формуванні ідентичності [35], генеративність [27] та

інтеграцію Его [38] у психологічне благополуччя. У цих дослідженнях ті, хто повідомляють про вищий рівень розвитку Его, як правило, відчують вищий рівень добробуту.

Зустрічаються і винятки, наприклад, ідентифікація себе, як представника ЛГБТ спільноти (геїв, лесбіянок чи бісексуалів) пов'язана з нижчим евдемонічним благополуччям і такі моделі пов'язані із досвідом дискримінації [49]. Однак наявність більш розвиненої феміністичної ідентичності пов'язана з вищим добробутом [53].

Певний пласт робіт був зосереджений на темі особистісного зростання завдяки аналізу автобіографічних спогадів [18], історій життєвих трансформацій [20] та наративів основних життєвих цілей [19]. Усі такі моменти зростання пов'язані з вищим добробутом. Два шляхи - особистісне зростання та відчуття навколишнього середовища були використані для визначення трьох конкретних напрямків розвитку дорослішання жінок, в результаті чого серед них було виділено три категорії: консерватори, шукачі та досягаючі успіху [37]. При цьому вивчалися зміни у розвитку орієнтації цілей від раннього дитинства до пізнього дорослого віку і виявилось, що вищий рівень благополуччя пов'язаний із підтримкою власних цілей та запобіганню втратам [34], в той час як розрив, зміна чи втручання у цілі спричиняли нижчий рівень добробуту [48].

Ключовий інтерес викликало питання: чи покращується евдіамонічне самопочуття з віком (старінням людини), чи навпаки - знижується. Початкові крос-секційні (або поперечні) дослідження (ті, які збирають інформацію на певний момент часу) виявили вразливі місця в екзистенційних аспектах благополуччя. Особливо це стосувалось життєвих цілей та особистісного зростання людей похилого віку у порівнянні із молодими людьми, або особами середнього віку [50;28].

Ці закономірності були підтверджені лонгітюдними доказами з багатьох великих вибірок, включаючи національні дослідження [58]. Однак слід зауважити, що вік і добробут відрізняються в залежності від культурного

контексту, що ілюструє порівняння досліджень в Японії та США [39]. Відомо, що на добробут у подальшому житті також впливає соціально-економічне становище [41,42].

Інші дослідження стосувались суб'єктивного старіння, тобто як дорослі люди сприймали власні зміни у процесі дорослішання. Цікавим є те, що дорослі люди молодшого та середнього віку відчували, що з віком покращуються, в той час як літні люди навпаки, очікували зниження добробуту протягом наступних років [51].

Дослідники проаналізували різницю між тим, на який вік дорослі люди себе відчують та тим, у якому б віці вони хотіли бути в ідеалі і результати виявили, що вищий рівень благополуччя мають ті, хто відчуває себе молодшим, а не хотів би бути молодшим [42].

Пов'язане дослідження показало, що дорослі, які відчують себе молодшими, ніж вони є насправді, як правило, мають вищий добробут [61]. Порівняння суб'єктивного старіння з фактичним дозволяє оцінити реалізм або ілюзію при самооцінці. Ця робота показала, що в будь-якому віці більший реалізм і менша ілюзія передбачають вищий рівень функціонування, включаючи кращий добробут [44].

Із рівнем благополуччя тісно пов'язане те, як людина усвідомлює для себе перехід до більш дорослого життя. Одним із найпоширеніших таких переходів є зміна місця проживання. Зазвичай, це переїзд із будинку до квартири або до навіть до будинку престарілих. Літні жінки, що переживають релокацію мають вищий добробут, якщо вони беруть участь у адаптивних процесах, таких як сприятливе порівняння себе з іншими у новому середовищі а також демонстрація гнучких я-концепцій [43].

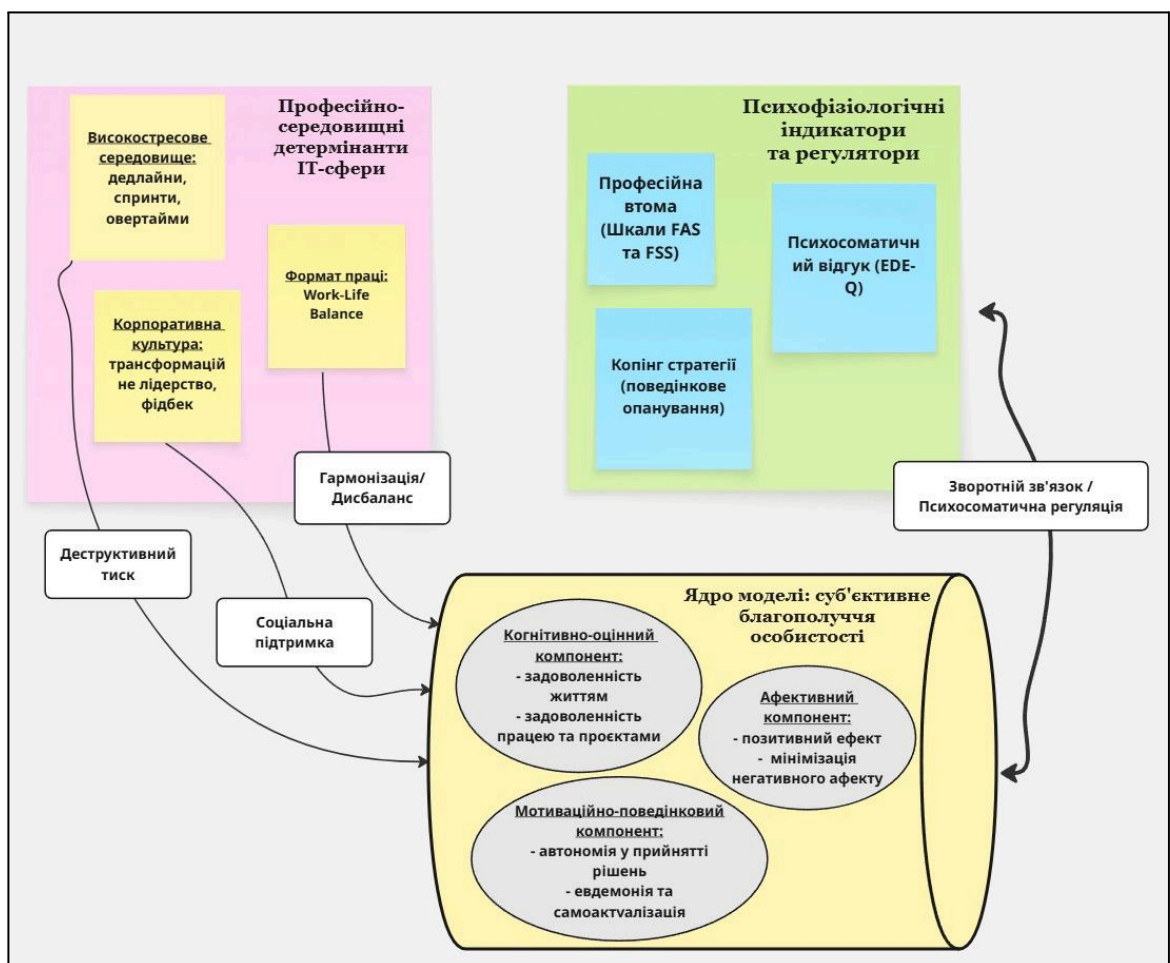
Підсумовуючи, прогрес через вирішення завдань у дорослому житті пов'язаний із вищим рівнем благополуччя, хоч старіння саме по собі супроводжується зниженням життєвих цілей та персонального розвитку.

Саме ті, хто почуваються молодшими, а не хочуть бути молодшими, мають вищий добробут, хоча реалізм, а не ілюзія в самооцінці передбачає

вищий добробут. Благополуччя змінюється, коли люди обговорюють події дорослого життя разом з його викликами, з покращеннями, пов'язаними з різними психологічними процесами (соціальне порівняння, гнучке самосприйняття, стратегії подолання).

Таким чином, на основі теоретичного аналізу було розроблено цілісну теоретичну модель суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-сфери. Дана модель демонструє, що суб'єктивне благополуччя є інтегративним когнітивно-афективним конструктом, ядро якого складається із задоволеності життям і професійною діяльністю, позитивного емоційного фону та прагнення до самоактуалізації. Водночас у специфічних умовах ІТ-сфери (високий стрес, дедлайни) цей конструкт перебуває у постійній взаємодії із зовнішніми детермінантами (стиль керівництва, баланс роботи та життя) та регулюється психофізіологічними факторами (рівень втоми особистості). Зазначена модель виступає теоретичним підґрунтям для нашого емпіричного дослідження.

**Рис. 1. Теоретична модель суб'єктивного благополуччя працівників ІТ**



## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.

Отже, як бачимо з вищевикладеного матеріалу, концепція балансу роботи та життя не є суто сучасним феноменом, вона має історичне коріння та розвиток в часі відповідно до соціально-економічних змін. Термін *work-life balance* формується та набуває глибоких досліджень у другій половині 20-го століття, перш за все завдяки потребам працюючих матерів. Дослідники вивчають особливості конфлікту між роботою та родиною, а також чинники, які впливають на досягнення благополуччя у поєднанні цих двох сфер.

Основна знахідка полягає у тому, що людині для найкращого психічного та фізичного самопочуття потрібно суб'єктивно знайти баланс між розподілом часу на роботу та особисте життя. Окрім того, баланс роботи та життя потрібно завжди розглядати у динаміці, це процес а не стала величина, яку можна виміряти певною однією методикою.

Сьогодні дослідники не обмежують концепцію *work-life balance* суто роботою та сім'єю. Вони включають до неї дозвілля, соціальні зв'язки, релігійні та волонтерські зобов'язання, культура та навіть етнічну приналежність.

Дисбаланс у *work-life balance* несе негативні наслідки для індивіда, які стосуються як ментального здоров'я так і фізичного стану та продуктивності на роботі.

## РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для свого дослідження я обрала велику українську ІТ-компанію, яка є типовим представником галузі та має працівників всіх рівнів ІТ-індустрії. У компанії працює понад 2000 осіб як і Україні, так і за кордоном, всі опитувані працівники є українцями.

Отже, метою дослідження було з'ясувати особливості суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-сфери, чи є певні категорії працівників, які краще справляються із балансуванням між роботою та особистим життям та чим це обумовлено.

Гіпотеза полягала у тому, що певні категорії працівників можуть мати вищий рівень благополуччя та краще переживати щоденні труднощі як на роботі, так і бути більш щасливими у особистому житті, а також, що рівень суб'єктивного благополуччя буде вищим у осіб із нижчим рівнем втоми та напруженості на роботі.

Методики, які були використані можна умовно поділити на ті, які стосуються безпосередньо працівників (їх ментального стану, втоми та їх ставлення до свого тіла через харчову поведінку, локус-контроль), а також методики, що визначають ставлення працівника до компанії у якій він працює, як він бачить себе у цій компанії (індекс організаційної напруженості).

Для аналізу було опитано 85 осіб анонімним анкетуванням через інтернет-гугл-форму. Працівники відповіли на відкриті та закриті запитання 5-ти опитувальників, а також надали загальні дані про себе - стать, вік, кількість років, що людина працює у компанії, сімейний статус та посада.

Загальні дані по працівникам представлені для зручності у таблиці:

**Таблиця 2.1. Загальні дані про вибірку працівників**

| <b>Основний показник</b>               | <b>Кількість осіб</b> |
|----------------------------------------|-----------------------|
| к-ть жінок                             | 46                    |
| к-ть чоловіків                         | 39                    |
| працюють в компанії до 1 року          | 38                    |
| працюють в компанії від 1 до 2-х років | 35                    |
| працюють в компанії 3-5 років          | 12                    |
| одружені або мають партнера            | 65                    |
| розлучені або живуть без партнера      | 20                    |
| на посаді - менеджер                   | 14                    |
| на посаді - професіонал                | 55                    |
| сеніор/тім-лід/топ-менеджер            | 16                    |



## 2.1. Методики оцінки рівня та тяжкості втоми FAS та FSS

Отже, перша методика - **шкала оцінки рівня втоми FAS**. Вона містить 10 запитань, які стосуються щоденного самопочуття людини. Пропонується обрати одну з п'яти відповідей від “ніколи” до “завжди” (Додаток 1.) Пять питань відображають фізичну втому, та п'ять - психічну.

**Шкала оцінки втоми** (Fatigue Assessment Scale, FAS) — це шкала, яка оцінює симптоми хронічної втоми, вона вимірює як фізичні, так і психічні симптоми. Втома є основною проблемою в широкому діапазоні (хронічних) захворювань. Втома визначається як «переживання виснаження, неприязні до поточної діяльності та небажання продовжувати» або як «небажання продовжувати виконувати завдання та поступове відволікання уваги» від вимог навколишнього середовища.

Бали по всіх відповідях сумуються, інтерпретація результатів за шкалою така: (діапазон: 10-50 балів).

10-22 балів: «нормальний» (здоровий) рівень втоми

22-34 балів: вказує на легку або помірну втому

35-50 балів: свідчить про сильну втому.

Результати за **Шкалою оцінки рівня втоми (FAS)**:

**Таблиця 2.2. Структура результатів за шкалою FAS**

| <b>Рівень втоми</b>                               | <b>Кількість осіб</b> | <b>У відсотках</b> |
|---------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|
| 10-22 балів: «нормальний» (здоровий) рівень втоми | <b>62</b>             | <b>73 %</b>        |
| 22-34 балів: вказує на легку або помірну втому    | <b>23</b>             | <b>27 %</b>        |
| 35-50 балів: свідчить про сильну втому.           | <b>0</b>              | <b>0</b>           |

Як бачимо, більш ніж  $\frac{2}{3}$  опитуваних має “легкий” або здоровий рівень втоми, і 27% - легкий або помірний, сильної втоми немає в жодного респондента.

Зведена таблиця за методикою FAS має такий вигляд:

**Таблиця 2.3. Зведена таблиця результатів опитування за методикою FAS**

| <i>Стать</i>     | <i>Вік</i>       | <i>Ваш сімейний статус</i> | <i>К-ть осіб</i> | <i>Мінімальний бал</i> | <i>Максимальний бал</i> | <i>Середній показник</i> |
|------------------|------------------|----------------------------|------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|
| жінка            | 18 - 25          | є партнер / партнерка      | 4                | 18                     | 26                      | 21                       |
|                  |                  | неодружений / незаміжня    | 2                | 22                     | 24                      | 23                       |
|                  |                  | одружений / заміжня        | 1                | 32                     | 32                      | 32                       |
|                  |                  | розлучений / розлучена     | 1                | 19                     | 19                      | 19                       |
|                  | Всього (18 - 25) |                            | 8                | 18                     | 32                      | 23                       |
|                  | 26 - 35          | є партнер / партнерка      | 12               | 13                     | 32                      | 22                       |
|                  |                  | живу один / одна           | 3                | 20                     | 22                      | 21                       |
|                  |                  | неодружений / незаміжня    | 3                | 18                     | 25                      | 21                       |
|                  |                  | одружений / заміжня        | 11               | 11                     | 30                      | 20                       |
|                  |                  | розлучений / розлучена     | 1                | 18                     | 18                      | 18                       |
|                  | Всього (26 - 35) |                            | 30               | 11                     | 32                      | 21                       |
|                  | 36 - 45          | одружений / заміжня        | 5                | 16                     | 21                      | 18                       |
|                  |                  | розлучений / розлучена     | 3                | 10                     | 25                      | 17                       |
|                  | Всього (36 - 45) |                            | 8                | 10                     | 25                      | 18                       |
| Всього (жінка)   |                  |                            | 46               | 10                     | 32                      | 21                       |
| чоловік          | 18 - 25          | є партнер / партнерка      | 4                | 15                     | 21                      | 19                       |
|                  |                  | живу один / одна           | 2                | 15                     | 16                      | 16                       |
|                  |                  | неодружений / незаміжня    | 1                | 15                     | 15                      | 15                       |
|                  |                  |                            | 7                | 15                     | 21                      | 17                       |
|                  | Всього (18 - 25) |                            | 7                | 15                     | 21                      | 17                       |
|                  | 26 - 35          | є партнер / партнерка      | 8                | 17                     | 37                      | 23                       |
|                  |                  | живу один / одна           | 3                | 23                     | 29                      | 26                       |
|                  |                  | неодружений / незаміжня    | 1                | 24                     | 24                      | 24                       |
|                  |                  | одружений / заміжня        | 12               | 13                     | 24                      | 18                       |
|                  | Всього (26 - 35) |                            | 24               | 13                     | 37                      | 21                       |
|                  | 36 - 45          | одружений / заміжня        | 8                | 16                     | 21                      | 18                       |
|                  | Всього (36 - 45) |                            | 8                | 16                     | 21                      | 18                       |
| Всього (чоловік) |                  |                            | 39               | 13                     | 37                      | 20                       |
| <b>Итого</b>     |                  |                            | <b>85</b>        | <b>10</b>              | <b>37</b>               | <b>20</b>                |

Проаналізувавши дані, бачимо, що в цілому жінки мають вищий середній рівень втоми - 21 бал (у порівнянні з чоловіками - 20). Суб'єктивне благополуччя чоловіків за даними таблиці є більш стабільним, (окрім однієї категорії - 26-35 років, живу один, там FAS = 23 бали). Найвищий показник втоми серед жінок припадає на 18-25 (23 бали) та 26-35 років (21 бал), що відповідає періоду, коли активно розвивається кар'єра та створюється сім'я. З

віком середній рівень втоми знижується (до 18 балів), що вказує на покращення рівню добробуту цієї групи.

Найбільш вразливою категорією за сімейним статусом є жінки віком від 18 до 35 років, що перебувають у стосунках. Найвищі бали втоми - 32, помічені тут. Це свідчить про те, що ймовірно поєднання соціальних ролей - дружина/мама та працівник вимагає більших енергетичних, часових витрат, які чинять негативний вплив на їх суб'єктивне благополуччя. У чоловіків вищий рівень втоми помічений серед категорії 26-35 років, які “живуть один” (26 балів в середньому), це може свідчити про те, що для них проживання без партнера може бути виснажливим фактором.

І групи з найнижчим середнім показником втоми - це молоді чоловіки (18 - 25 років) які, можливо, ще не зустрічалися з важкими життєвими ситуаціями та старші жінки (36 - 45 років), які, ймовірно, відновили свій баланс у подоланні життєвих труднощів.

Друга шкала, за якою ми оцінювали респондентів, це **шкала оцінки тяжкості втоми (FSS)** (Додаток 2).

Вона включає аналіз 9-х параметрів, що характеризують вплив втоми на життєву активність людини. Кожен із цих параметрів оцінюють від 1 до 7 балів, а розмах шкали оцінюється як середнє арифметичне значення.

Результат 0-4 становить легкий рівень втоми, від 4.1 до 4.9 - середній рівень втоми, а вище 5.0 - тяжкий.

Результати представлені у таблиці 2.4. та зведеній таблиці 2.5.

**Таблиця 2.4. Структура результатів за шкалою FSS**

| Рівень втоми       | Кількість осіб | У відсотках |
|--------------------|----------------|-------------|
| низький (0-4.0)    | 46             | 54%         |
| середній (4.1-4.9) | 21             | 25%         |

|                  |    |     |
|------------------|----|-----|
| тяжкий (5.0-7.0) | 18 | 21% |
|------------------|----|-----|

Таблиця 2.5. Зведена таблиця результатів опитування за методикою FSS

| Стать            | Вік              | Ваша посада в компанії | К-ть осіб | Середнє арифмет | Максимальне значення | Мінімальне значення |
|------------------|------------------|------------------------|-----------|-----------------|----------------------|---------------------|
| жінка            | 18 - 25          | менеджер               | 2         | 3,2             | 3,3                  | 3,1                 |
|                  |                  | професіонал            | 4         | 3,9             | 5,2                  | 2,4                 |
|                  |                  | сеніор-менеджер        | 2         | 4,2             | 4,9                  | 3,4                 |
|                  | Всього (18 - 25) |                        | 8         | 3,8             | 5,2                  | 2,4                 |
|                  | 26 - 35          | менеджер               | 4         | 3,6             | 4,2                  | 2,4                 |
|                  |                  | професіонал            | 20        | 4,2             | 5,8                  | 1,4                 |
|                  |                  | сеніор-менеджер        | 6         | 4,4             | 5,9                  | 3,2                 |
|                  | Всього (26 - 35) |                        | 30        | 4,1             | 5,9                  | 1,4                 |
|                  | 36 - 45          | менеджер               | 1         | 5,3             | 5,3                  | 5,3                 |
|                  |                  | професіонал            | 4         | 3,8             | 5,6                  | 1,1                 |
|                  |                  | сеніор-менеджер        | 2         | 3,4             | 3,9                  | 3,0                 |
|                  |                  | топ-менеджер /         | 1         | 2,7             | 2,7                  | 2,7                 |
|                  | Всього (36 - 45) |                        | 8         | 3,8             | 5,6                  | 1,1                 |
| Всього (жінка)   |                  |                        | 46        | 4,0             | 5,9                  | 1,1                 |
| чоловік          | 18 - 25          | менеджер               | 1         | 2,8             | 2,8                  | 2,8                 |
|                  |                  | професіонал            | 5         | 3,2             | 4,6                  | 2,1                 |
|                  |                  | сеніор-менеджер        | 1         | 4,9             | 4,9                  | 4,9                 |
|                  | Всього (18 - 25) |                        | 7         | 3,4             | 4,9                  | 2,1                 |
|                  | 26 - 35          | менеджер               | 4         | 4,8             | 6,1                  | 3,3                 |
|                  |                  | професіонал            | 17        | 3,9             | 5,0                  | 2,4                 |
|                  |                  | сеніор-менеджер        | 3         | 3,3             | 5,1                  | 2,1                 |
|                  | Всього (26 - 35) |                        | 24        | 4,0             | 6,1                  | 2,1                 |
|                  | 36 - 45          | менеджер               | 2         | 2,5             | 3,0                  | 2,0                 |
|                  |                  | професіонал            | 5         | 3,7             | 4,3                  | 3,0                 |
|                  |                  | сеніор-менеджер        | 1         | 3,8             | 3,8                  | 3,8                 |
|                  | Всього (36 - 45) |                        | 8         | 3,4             | 4,3                  | 2,0                 |
| Всього (чоловік) |                  |                        | 39        | 3,7             | 6,1                  | 2,0                 |
| Итого            |                  |                        | 85        | 3,9             | 6,1                  | 1,1                 |

Аналіз даних зведеної таблиці свідчить про те, що найбільшу тяжкість втому відчувають чоловіки на посаді менеджерів у віці 26 - 35 років (6,1 бал -

тяжкий рівень). Серед жінок цей показник становить 5,9 на керівних посадах у такому ж віці.

Найнижчі показники мають чоловіки середнього та старшого віку на всіх категоріях посад (від 2,0 до 3,8 бала). А от у жінок найнижчий показник тяжкості втоми серед категорії професіонал у старшому віці 36 - 45 років (всього 1,1 бала), хоча середній показник найбільшої жіночої вибірки (20 осіб) є також дуже низьким і становить 1,4 бали.

Середній показник для всієї вибірки становить 3,9 бали, що свідчить про легку ступінь тяжкості втоми працівників в цілому, проте більш поглиблений аналіз дозволяє виділити групу з найбільшим рівнем тяжкості втоми - чоловіки-менеджери молодого віку та найменшим рівнем тяжкості втоми - жінки-професіонали більш старшого віку.

Чоловіки 36 - 45 років на керівних посадах це єдина категорія, яка, хоча і відчуває втому, тримається ближче до нижньої межі в порівнянні з іншими групами (від 2.5 до 3.8), що вказує на краще управління благополуччям з досвідом.

## 2.2. Методика оцінки розладів харчової поведінки EDE-Q

Наступна методика, яка була використана у даній роботі це **опитувальник щодо розладів харчової поведінки EDE-Q** (ДОДАТОК 3). Ця методика була обрана у зв'язку з тим, що незначна або повна відсутність розладів харчової поведінки у людини говорить про позитивний стан її психічного та фізичного благополуччя, а також про її реалістичне усвідомлення свого тіла та вживання їжі.

Респондентам пропонувалось дати відповіді на 28 питань, що стосувались їх відношення до вживання їжі (харчової поведінки) та ставлення до власного тіла.

Відповіді стосувались лише останніх 28 днів, вони не переводяться у бали. Аналіз результатів показав, що майже половина респондентів (45 із 85-ти осіб) не обмежують себе у їжі зовсім, не виключають певні продукти зі свого раціону задля фізичної привабливості, не мають проявів булімії та анорексії. Інша частина - 40 осіб у тій чи іншій мірі дала позитивну відповідь на дієтичну харчову поведінку та обмеження у споживанні їжі.

76 респондентів (із 85-ти) на питання *“Чи думки про їжу, харчування чи калорії змушують вас мати труднощі з концентруванням уваги на речах, що вам подобаються (н-д: роботі, спілкуванні чи читанні)?”* відповіли “жодного дня”. А отже нав'язливі думки про їжу чи вагу у них відсутні та не заважають повсякденному функціонуванню. 71 респондент відповів, що за останні 28 днів у нього було 0 або 1-2 епізоди переїдання і це не спричинило жодного негативного наслідку чи негативних думок про себе.

Страх втратити контроль над кількістю їжі не мають 72 респонденти. 75 осіб відповіли “зовсім ні” або “трохи” на питання: *Наскільки некомфортно ви почуваетесь, коли інші бачать вашу форму чи фігуру (в загальній переодягальні, в басейні або коли ви в облягаючому одязі)?*

Екстремальні компенсаторні методи регуляції харчової поведінки (булімія, використання ліків) відсутні, лише 3 особи компенсують переїдання надмірними фізичними вправами.

Отже проаналізувавши відповіді за цією методикою, можна зробити висновки, що респонденти не страждають на розлади харчової поведінки, не мають нав'язливих думок про свою вагу чи стан тіла, у межах здорової харчової поведінки намагаються іноді обмежувати споживання некорисних на їх думку продуктів задля здорового самопочуття. І відповідно, думки про харчування чи стан свого тіла не мають впливу на їх ментальність та не заважають виконувати повсякденні справи та роботу.

І головне, у них немає тенденції до створення циклу негативного підкріплення, в якому низька самооцінка призводить до нездорової харчової поведінки, яка в свою чергу посилює негативні емоції та ізоляцію, неухильно знижуючи загальне суб'єктивне благополуччя.

### 2.3. Методика діагностики локус-контролю

Наступною є **методика діагностики локус-контролю Т.Хомуленко та інших авторів** (ДОДАТОК 4). Ця методика вимірює ставлення особистості до власного тіла. У зміст методики ТЛК включено 20 пар протилежних (полярних) тверджень, що сформульовані відповідно до основних сфер тілесного та характеризують приписування внутрішніх або зовнішніх причин того, що відбувається з тілом, де оцінювання здійснюється за 7-бальною шкалою Лайкерта.

Кількість отриманих балів знаходиться в межах інтервалу 20–140. Вона характеризує високий (116-140), середній (58-115) або низький (20-57) рівень інтернальності тілесного локусу контролю.

Результати опитування показали, що у 80 осіб високий рівень інтернальності тілесного локус-контролю.

Високий рівень інтернальності тілесного локусу контролю характеризує стабільну тенденцію бачити причини того, що відбувається з тілом у власній активності та схильність до прийняття відповідальності за стан і особливості функціонування власного тіла у більшості ситуацій життєдіяльності. Тобто людина вважає, що її здоров'я, фізична форма, вага та самопочуття залежать від її **власних дій** (вибору харчування, фізичної активності, режиму сну).

**Таблиця 2.6. Структура рівня ЛК у працівників компанії**

| Стать    | Рівень ЛК                                | К-ть осіб | У % |
|----------|------------------------------------------|-----------|-----|
| Жінки    | Високий рівень тілесного локус контролю  | 24        | 52% |
|          | Середній рівень тілесного локус контролю | 22        | 48% |
| Чоловіки | Високий рівень тілесного локус контролю  | 14        | 38% |
|          | Середній рівень тілесного локус контролю | 25        | 62% |



Як видно з таблиці розподілу результатів ЛК за статевою ознакою, серед жінок практично рівномірно зустрічається середній та високий рівень ЛК, а от серед чоловіків більшість схильна до середнього рівня ЛК. На основі цих даних можемо зробити висновок, що жінки частіше мають схильність до прийняття відповідальності за стан і особливості функціонування власного тіла у повсякденному житті.

## 2.4. Методика «Індекс організаційної напруженості»

Наступною є методика «Індекс організаційної напруженості» (ДОДАТОК 5.). Індекс напруженості в організації складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний вияв напруженості, за 5-бальною шкалою. Оцінки від 1 до 5 балів приписуються відповідям від «ніколи» до «завжди».

Підраховується сумарний індекс організаційної напруженості за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів (усереднений показник індексу організаційної напруженості).

Методика дозволяє визначити рівень (низький (1-2 бали), середній (2,1 - 2,6) або високий (2,7 - 5) організаційної напруженості в цілому та за окремими шкалами.

Результати заносимо до таблиці:

**Таблиця 2.7. Результати працівників за шкалами орг. напруженості**

| Шкали та індекс організаційної напруженості                                                           | К-ть осіб      |                 |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
|                                                                                                       | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
| «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»                           | 40             | 25              | 20             |
| «Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»                                | 53             | 22              | 10             |
| «Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»                             | 68             | 14              | 3              |
| «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» | 55             | 22              | 8              |
| «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»                                           | 26             | 16              | 43             |
| Індекс організаційної напруженості                                                                    | 58             | 21              | 6              |

Аналізуючи дану таблицю ми бачимо, що найнижчий рівень напруженості викликають **організаційно-психологічні умови роботи** в організації. Сюди увійшли питання про те, чи заважає робота сімейному життю, чи відчувається протест проти керівника, чи умови роботи відповідають очікуванням працівника, чи відчуває працівник захищеність своїх професійних інтересів та чи відчуває працівник, що напруженість на роботі заважає йому розвинути в інших сферах життя.

І навпаки, найвищий рівень напруженості існує щодо соціально-економічних та побутових умов.

Цей блок містить три питання:

1. чи відчуває працівник, що його робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо);
2. чи відчуває він, що робота, яку він виконує, потребує значно вищої заробітної плати
3. чи відчуває він, що потребує поліпшення житлових умов

Як бачимо, більшість респондентів (43 особи) відчуває високий рівень напруженості по цим питанням, тобто їх найбільше хвилюють їх соціально-економічні та побутові умови.

Зведена таблиця за цією методикою має такий вигляд:

**Таблиця 2.8. Зведена таблиця результатів опитування за методикою  
«Індекс організаційної напруженості»**

| <i>Стать</i>                                | <i>Вік</i>                                  | <i>Скільки років ви працюєте у компанії</i> | <i>К-ть осіб</i> | <i>Макс знач</i> | <i>Мін знач</i> | <i>Середнє знач</i> |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------|------------------|-----------------|---------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> жінка   | <input checked="" type="checkbox"/> 18 - 25 | 1 - 2 роки                                  | 3                | 2,2              | 1,7             | 2,0                 |
|                                             |                                             | до 1 року                                   | 5                | 2,2              | 1,5             | 1,8                 |
|                                             | Всього (18 - 25)                            |                                             | 8                | 2,2              | 1,5             | 1,9                 |
|                                             | <input checked="" type="checkbox"/> 26 - 35 | 1 - 2 роки                                  | 14               | 3,1              | 1,0             | 1,9                 |
|                                             |                                             | 3 - 5 років                                 | 5                | 2,7              | 1,4             | 2,0                 |
|                                             |                                             | до 1 року                                   | 11               | 2,3              | 1,0             | 1,6                 |
|                                             | Всього (26 - 35)                            |                                             | 30               | 3,1              | 1,0             | 1,8                 |
|                                             | <input checked="" type="checkbox"/> 36 - 45 | 1 - 2 роки                                  | 5                | 1,8              | 1,2             | 1,6                 |
|                                             |                                             | до 1 року                                   | 3                | 2,2              | 1,0             | 1,7                 |
|                                             | Всього (36 - 45)                            |                                             | 8                | 2,2              | 1,0             | 1,7                 |
| Всього (жінка)                              |                                             |                                             | 46               | 3,1              | 1,0             | 1,8                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> чоловік | <input checked="" type="checkbox"/> 18 - 25 | 1 - 2 роки                                  | 1                | 2,3              | 2,3             | 2,3                 |
|                                             |                                             | до 1 року                                   | 6                | 2,2              | 1,0             | 1,5                 |
|                                             | Всього (18 - 25)                            |                                             | 7                | 2,3              | 1,0             | 1,6                 |
|                                             | <input checked="" type="checkbox"/> 26 - 35 | 1 - 2 роки                                  | 10               | 3,2              | 1,2             | 2,0                 |
|                                             |                                             | 3 - 5 років                                 | 5                | 2,8              | 1,5             | 2,2                 |
|                                             |                                             | більше 5 років                              | 2                | 2,0              | 1,9             | 2,0                 |
|                                             |                                             | до 1 року                                   | 7                | 2,1              | 1,0             | 1,6                 |
|                                             | Всього (26 - 35)                            |                                             | 24               | 3,2              | 1,0             | 1,9                 |
|                                             | <input checked="" type="checkbox"/> 36 - 45 | 1 - 2 роки                                  | 2                | 2,4              | 1,7             | 2,0                 |
|                                             |                                             | до 1 року                                   | 6                | 2,9              | 1,1             | 1,8                 |
|                                             | Всього (36 - 45)                            |                                             | 8                | 2,9              | 1,1             | 1,8                 |
| Всього (чоловік)                            |                                             |                                             | 39               | 3,2              | 1,0             | 1,8                 |
| <b>Итого</b>                                |                                             |                                             | <b>85</b>        | <b>3,2</b>       | <b>1,0</b>      | <b>1,8</b>          |

Загальний показник індексу організаційної напруженості серед респондентів є низьким у більшості (58 осіб), середнім у 21 особи та високим у 6-ти осіб. Це говорить про низький рівень професійного вигорання.

Спостерігається тенденція до збільшення показника орг.напруженості зі збільшенням стажу роботи. Це стандартний показник для великих організацій, який виникає через рутину та відсутність видимих кар'єрних або фінансових перспектив. Але в цілому наші працівники сфери ІТ на роботі мають

сприятливе становище для професійного зростання та виконання щоденних робочих завдань, оскільки середній показник напруженості на вибірку не перевищує 1,8 бала.

## 2.5. Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі

І нарешті, серед респондентів було проведене опитування за методикою «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (ДОДАТОК 6), яка складається з 24 пунктів та має 5-бальну оціночну шкалу.

Методика містить три субшкали:

- 1) «психологічне благополуччя» (здатність контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо);
- 2) «фізичне здоров'я та благополуччя» (задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатністю працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги тощо);
- 3) «стосунки» (комфортність у ставленні та спілкування з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих відносин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям тощо).

Результати мають такий вигляд:

**Таблиця 2.9. Структура результатів за методикою БіБіСі**

| Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя | Норми / к-ть осіб |                 |                |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|
|                                                           | Низький рівень    | Середній рівень | Високий рівень |
| Психологічне благополуччя                                 | 24 (28%)          | 39 (46%)        | 22 (26%)       |
| Фізичне здоров'я та благополуччя                          | 19 (22%)          | 39 (46%)        | 27 (32%)       |

|                                 |                 |                 |                 |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Стосунки                        | 23 (27%)        | 43 (51%)        | 19 (22%)        |
| <b>Суб'єктивне благополуччя</b> | <b>22 (26%)</b> | <b>37 (44%)</b> | <b>26 (31%)</b> |

Як видно з таблиці, переважна більшість респондентів має високий та середній рівень суб'єктивного благополуччя, а отже, здатні контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, чинити опір життєвим невдачам та комфортно спілкуватись із оточуючими людьми.

Найбільш високий показник має субшкала “фізичне здоров'я”, а отже саме це на думку більшості респондентів є ключовою характеристикою загального стану суб'єктивного благополуччя. Найнижчі середні показники відповіді - 3,1 бали мають перші два питання - чи задоволені ви своїм здоров'ям та якістю сну. Потім іде питання про те, чи вистачає вам грошей для задоволення ваших потреб із показником 3,4 бали.

Найвищий рівень благополуччя спостерігається у працівників чоловічої статі зі стажем роботи до 1-го року, а також у тих, хто працює більше 5-ти років.

Найнижчий бал мають чоловіки та жінки у віці 26-35 років, що працюють у компанії до 1-го року (55 та 54 бали відповідно).

## 2.6. Кореляційний та регресійний аналіз методик

Після проведення опитування респондентів за методиками, що визначають рівень їх втоми, організаційної напруженості, локус контролю та суб'єктивного благополуччя доцільно провести кореляційний аналіз для розуміння, чи є взаємозв'язок між отриманими результатами.

Доцільно припустити, що чим вищий буде рівень суб'єктивного благополуччя за шкалою БіБіСі, тим менший буде рівень втоми респондентів, а також рівень їх організаційної напруженості, тобто кореляційний зв'язок буде від'ємним. І, навпаки, кореляція очікується більше нуля при порівнянні рівня суб'єктивного благополуччя із рівнем Локус Контроля.

Для аналізу застосовуємо коефіцієнт кореляції Пірсона, що є доцільним з огляду на кількісний характер обох змінних та їх приблизно інтервального рівня вимірювання. Для визначення статистичної значущості досліджень було використано розрахунок р-рівня, попередньо ми перевели кореляцію в t-значення, а далі було визначено рівень значущості.

У ході дослідження було виявлено статистично значущий обернений кореляційний зв'язок між **індексом організаційної напруженості** та рівнем суб'єктивного благополуччя, оціненого за шкалою **ВВС**. Значення коефіцієнта кореляції становить  $r = -0,41$ , що відповідає помірній силі зв'язку (обчислюється за допомогою функції:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}},$$

де  $x$  і  $x_i$  та  $y$  і  $y_i$  — значення змінних,  $\bar{x}$  та  $\bar{y}$  — їхні середні значення, а  $n$  — обсяг вибірки.

Отриманий результат свідчить про те, що із зростанням організаційної напруженості рівень суб'єктивного благополуччя працівників має тенденцію до зниження. Іншими словами, несприятливі організаційні умови, пов'язані з підвищеним тиском, невизначеністю, конфліктністю, надмірним навантаженням або недостатньою підтримкою в організації, негативно відображаються на емоційному стані, життєвому задоволенні та загальному психологічному самопочутті респондентів.

Помірна сила кореляції вказує на те, що організаційна напруженість є **вагомим**, але не єдиним чинником, який впливає на суб'єктивне благополуччя. Це означає, що поряд із організаційними характеристиками важливу роль можуть відігравати й інші змінні, зокрема індивідуальні психологічні ресурси, рівень особистісної резилієнтності та стресостійкості, соціальна підтримка поза межами організації, професійна мотивація, а також життєві обставини поза роботою.

Водночас негативна спрямованість кореляції узгоджується з сучасними уявленнями організаційної та трудової психології, відповідно до яких хронічна напруженість у робочому середовищі знижує суб'єктивне відчуття благополуччя, сприяє емоційному виснаженню, зменшенню позитивних емоцій і загального задоволення життям. Високі показники організаційної напруженості можуть посилювати відчуття контролю з боку зовнішніх обставин, знижувати автономію та відчуття значущості власної діяльності, що безпосередньо відображається на показниках шкали ВВС.

Таким чином, виявлений кореляційний зв'язок підтверджує нашу гіпотезу про існування негативного взаємозв'язку між організаційною напруженістю та суб'єктивним благополуччям.

Далі перевіримо статистичну значимість для нашої вибірки за допомогою критерію Стюдента (t-критерій) з подальшим визначенням р-рівня який вкаже на статистичну значущість дослідження серед наших респондентів.

- Якщо  $p < 0,05$ , то кореляція статистично значуща — малоімовірно, що вона виникла випадково.



- Якщо  $p < 0,01$ , то вона дуже значуща.
- Якщо  $p > 0,05$ , то статистичної значущості немає.

Отже, підрахунки:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$r^2 = 0,1681$$

$$1 - r^2 = 0,8319$$

$$\sqrt{83} = 9,11$$

$$t = \frac{-0,41 * 9,11}{\sqrt{0,8319}} = \frac{-3,735}{0,912} = -4,10$$

Отже,  $t(83) = -4,10$

і цей показник ми беремо по модулю для значущості  $|t| = 4,10$ .

Далі порівнюємо з критичним значенням t-розподілу при  $df = 83$ :

| Рівень значущості (p) | Критичне значення t |
|-----------------------|---------------------|
| p = 0,05              | $\approx 1,99$      |
| p = 0,01              | $\approx 2,64$      |
| p = 0,001             | $\approx 3,42$      |

Оскільки:

$$t = 4,10 > 3,42 \Rightarrow p < 0,001$$

**Висновок:** за  $|t|=4,1$  та  $df=83$  кореляція є статистично значущою на рівні  $p < 0,001$  (двосторонній критерій).

Це означає, що результати дослідження є статистично значущими, тобто виявлений зв'язок не є випадковим і у працівників із нижчим рівнем

організаційної напруженості спостерігається вищий рівень суб'єктивного благополуччя.

Далі розглянемо кореляцію між **рівнем суб'єктивного благополуччя та локусом контролем респондентів**. Тут в обох методиках чим вищий бал, тим краще для добробуту, отже очікуємо позитивний зв'язок.

Кореляція між цими двома показниками становить:  $r = 0,28$ .

$$r^2 = 0,0784$$

Критерій Стюдента (за обчисленнями, наведеними вище)  $t = 2,62$

$$p = 0,010$$

Отримані результати вказують на те, що кореляційний зв'язок між локусом контролю респондентів та рівнем їх суб'єктивного благополуччя є статистично значущим. Це в свою чергу свідчить про те, що у людей з більш високим локусом контролю (тобто більшим відчуттям відповідальності за події, що виникають у їх житті) зростає рівень суб'єктивного благополуччя. Проте, сила кореляційного зв'язку є слабо-помірною, а отже локус контроль є важливим, але не єдиним фактором, що впливає на СБ. Можна стверджувати, що отриманий результат цілком відповідає теорії психології особистості, згідно з якою інтернальний локус контролю пов'язаний із вищим рівнем добробуту, відчуттям контролю та вищою стресостійкістю. Водночас невисока сила кореляції даної методики із СБ свідчить про те, що локус контролю є лише одним із факторів впливу на добробут. Не можна забувати про інші фактори, що відіграють значну роль у рівні СБ, зокрема: резильєнтність, стресостійкість, соціальні зв'язки та підтримка, особистісні риси, копінг-стратегії та життєві обставини.

І, нарешті, дослідимо кореляційний зв'язок між рівнем суб'єктивного благополуччя та рівнем втоми (методика БіБіСі та шкала оцінки тяжкості втоми FSS). Чим вищий є рівень тяжкості втоми, тим ймовірно нижчим буде показник суб'єктивного благополуччя, а отже очікуємо від'ємну кореляцію.

Після розрахунків маємо такі дані:

$$r = -0,38$$

$$n = 85$$

$$t(83) = -3,74$$

$$p < 0,001 \text{ (двосторонній критерій).}$$

Отримані результати свідчать про високу статистичну значущість результату, тож ймовірність випадкового отримання результатів опитування є вкрай низькою.

Отже, зростання рівня тяжкості втоми асоціюється із зниженням рівня суб'єктивного благополуччя наших респондентів, тобто із збільшенням рівня тяжкості втоми знижуються показники задоволеності життям, внутрішньої рівноваги, емоційного та психологічного комфорту і позитивного ставлення до майбутнього). Хронічна втома є суттєвим фактором ризику зниження рівня добробуту людини. Із підвищенням рівня втоми погіршується емоційний фон, більш частими є прояви песимістичних сценаріїв та знижується мотиваційна сфера. Втома також може перешкоджати фізичній активності, соціальній залученості, підтримці та ініціативності. Не слід забувати, що високий рівень втоми знижує захисні психологічні механізми людини (такі як копінг-стратегії) та підвищує рівень стресу.

Для перевірки припущення про деструктивний вплив втоми на загальний психологічний стан респондентів було побудовано **лінійну регресійну модель**, де предиктором (змінною X) виступала важкість втоми за шкалою FSS, а залежною змінною (результатом, Y) — рівень суб'єктивного благополуччя (BBC), ДОДАТОК 8.

Розрахунки в табличному редакторі Excel за допомогою функції =ЛИНЕЙН(Y\_діапазон; X\_діапазон; ИСТИНА; ИСТИНА), де Y\_діапазон - це показники BBC, а X\_діапазон - показники FSS, дозволили отримати наступні результати:

## Результати розрахунку регресійного аналізу впливу FSS на BBC

|          |           |
|----------|-----------|
| -3,159   | 97,138    |
| 1,317    | 5,325     |
| 0,065    | 13,471    |
| 5,751    | 83,000    |
| 1043,623 | 15062,683 |

Отримана регресійна модель є статистично значущою ( $F(1, 83) = 5,751$ ;  $p < 0,02$ ), що свідчить про надійність виявленого типу зв'язку. Коефіцієнт детермінації становить  $R^2 = 0,065$ , тобто фактор важкості втоми визначає 6,5% дисперсії показників суб'єктивного благополуччя особистості.

Негативне значення коефіцієнта регресії ( $m = -3,159$ ) вказує на зворотну залежність між досліджуваними ознаками. Згідно з отриманим рівнянням регресії ( $BBC = -3,159 \times FSS + 97,138$ ), кожне підвищення суб'єктивного відчуття важкості втоми на 1 бал зумовлює зниження рівня суб'єктивного благополуччя особистості в середньому на 3,16 балів. Це математично доводить, що хронічна або виражена втома виступає суттєвим чинником зниження якості життя та психологічного благополуччя працівників.

Для аналізу внутрішньої структури та перевірки конструктивної валідності опитувальника важкості втоми (FSS) на досліджуваній вибірці було застосовано **експлораторний факторний аналіз** (метод виділення Maximum likelihood, обертання Varimax, визначення кількості факторів на основі паралельного аналізу), ДОДАТОК 9.

Детальний аналіз структури факторних навантажень пунктів методики FSS дозволив виявити специфіку суб'єктивного сприйняття та проявів втоми у досліджуваних.

Встановлено, що психологічним «ядром» виділеного фактора є твердження, які описують високий ступінь деструктивності втоми та її обмеження для повсякденної діяльності. Зокрема, максимальну вагу отримали пункт №8 («Втома є одним із трьох найбільш обмежуючих мою діяльність

симптомів», 0,851), пункт №5 («Втома викликає у мене часті проблеми», 0,833) та пункт №7 («Втома заважає виконувати певні обов'язки», 0,832). Це свідчить про те, що для респондентів провідним маркером важкості втоми є її прагматичний аспект - безпосередня дезорганізація життєдіяльності та зниження продуктивності.

Високі показники навантаження також зафіксовані для пунктів, що відображають блокування соціального і фізичного функціонування особистості: пункту №9 (вплив на роботу, сім'ю та соціум, 0,763), пункту №6 (0,738) та пункту №4 (0,711). Помірний внесок робить мотиваційний компонент (пункт №1 = 0,609\$), що вказує на здатність досліджуваних певною мірою зберігати вольовий контроль навіть за умов виснаження ресурсу.

Найменш інтегрованим у загальну структуру виявився пункт №2 («Фізичні вправи викликають у мене втому», 0,461), що пояснюється природним фізіологічним характером такого стану для здорових осіб. Повністю автономним від загального фактора виявилось твердження №3 («Я легко втомлююсь»), унікальність якого склала 0,912. Це дозволяє зробити висновок, що феномен «легкості» настання втоми на даній вибірці має самостійну природу і безпосередньо не конвертується у важкі, деструктивні наслідки для соціального чи професійного життя респондентів.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.

Проаналізувавши вибірку респондентів з 85-ти осіб за 6-ма методиками, що оцінюють рівень втоми, локус-контроль, розлади харчової поведінки, організаційну напруженість та рівень суб'єктивного благополуччя можна зробити такі висновки.

Працівники ІТ-сфери у своїй більшості вміють поєднувати роботу та особисте життя, знаходять час для спорту та слідкують за своєю харчовою поведінкою. Більшість з них має високий показник локус-контролю, що свідчить про те, що людина покладається на власні сили та вірить у себе, тобто є ментально здоровою. У більшості респондентів здорові стосунки із керівництвом та підлеглими, вони не відчують тиску на себе від колег чи керівництва, мають необхідне технічне забезпечення та позитивну робочу атмосферу. Відхилень у харчовій поведінці також немає у переважної кількості опитаних. Рівень суб'єктивного благополуччя відповідає високому та середньому показнику у 80% працівників. Це все свідчить про те, що респондентам вдається поєднувати свою роботу із особистим життям (більшість мають родини, дітей чи партнерів, а отже - додаткові обов'язки та залучення часу) та відчувати при цьому суб'єктивне задоволення та щастя.

Кореляційний аналіз методик виявив помірний та слабко-помірний зв'язок суб'єктивного благополуччя із рівнем напруженості, рівнем тяжкості втоми та інтернальним локусом контролю. Це підтвердило гіпотезу про те, що чим більш втомлені та напружені є працівники, тим нижчий є рівень їх суб'єктивного благополуччя. Найслабшим виявився зв'язок благополуччя із локусом контролю, проте навіть такий зв'язок дає можливість зробити висновок, що у людей з вищим рівнем локус контролю тенденція до вищого рівня добробуту, оскільки вони краще справляються з повсякденними життєвими труднощами та охочіше беруть відповідальність за свої вчинки, не приписуючи те, що відбувається в їх житті зовнішнім незалежним від них обставинам.

Більш сильним виявився обернений зв'язок між рівнем суб'єктивного благополуччя та високим рівнем тяжкості втоми. Чим вищими є показники внутрішньої гармонії, позитивного ставлення до майбутнього, стресостійкості, психологічного та емоційного комфорту, тим відповідно нижчим є рівень втоми.

У сукупності результати факторного та регресійного аналізів забезпечують високу конструктивну валідність дослідження та дозволяють стверджувати, що фактор втоми на цій вибірці є інтегральним утворенням, чутливим до цілеспрямованого психологічного впливу та корекції.

### РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОГРАМИ ПСИХОКОРЕКЦІЇ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ

#### 3.1. Опис та оцінка емоційного стану респондентів за методикою САН.

Результати емпіричного дослідження, представлені у попередньому розділі, продемонстрували складну взаємозалежність між професійною діяльністю в ІТ-індустрії та психологічним станом фахівців. Зокрема, було встановлено, що значна частина опитаних (27%) відчуває легку або помірну втоми за шкалою FAS. Найбільш вразливою категорією виявилися жінки віком від 18 до 35 років, що перебувають у стосунках, та чоловіки-менеджери того ж віку, які демонструють високі показники тяжкості втоми.

Аналіз продемонстрував, що поєднання високих вимог професійного середовища з особистими та соціальними ролями часто веде до порушення життєвого балансу, що негативно позначається на загальному рівні суб'єктивного благополуччя. Виявлені особливості організаційної напруженості та специфічні прояви втоми підтверджують гіпотезу про те, що суб'єктивне благополуччя є динамічним процесом, який потребує активного управління та підтримки.

Враховуючи отримані дані, постає необхідність розробки цілеспрямованої системи психологічних інтервенцій.

У третьому розділі дипломної роботи запропонована програма тренінгів, направлена на суб'єктивне відчуття покращення емоційного стану людини.

Основна **мета** програми полягає у подоланні симптомів хронічної втоми, розвитку навичок стресостійкості та формуванні стратегій підтримки позитивного емоційного стану (афективного компоненту) і задоволеності життям (когнітивного компоненту) в умовах інтенсивної інтелектуальної праці. Основними **завданнями** програми є:

- 1) Перезавантаження команди (профілактика вигорання на роботі)
- 2) Покращення згуртованості колективу.



- 3) Зниження напруги колективу через емоційну розрядку (stress release)
- 4) Отримання професійного натхнення.

Запропонований комплекс заходів буде спрямований на:

- навчання методам саморегуляції для зниження рівня фізичної та психічної втоми;
- корекцію когнітивних установок щодо балансу між роботою та особистим життям;
- підвищення індивідуального рівня суб'єктивного благополуччя через розвиток особистісного зростання.

У цьому тренінгу беруть участь 2 групи:

- експериментальна - 23 особи, серед яких 16 чоловіків та 7 жінок
- контрольна, 10 осіб, де 7 чоловіків та 3 жінки.

Вік усіх учасників від 24-х до 45 років (оскільки 92% співробітників компанії перебувають у цьому віковому діапазоні).

Отже, після формування груп, усім учасникам було запропоновано пройти тестування за методикою САН (самопочуття, активність, настрій), яка є “золотим стандартом” для експрес вимірювання емоційного стану людини. Тест складається з 30-ти пар протилежних тверджень, які поділені на 3 категорії (по 10 питань на вимірювання стану “почуття”, “активність” та “настрій”) та використовується психологами та HR-спеціалістами кампаній щоб зрозуміти, чи не перебуває команда на межі вигорання (особливо в періоди дедлайнів).

Респонденти оцінюють шкали від 0 до 3-х балів (які при підрахунку перекодовуються у бали від 0 до 7), а потім рахується середнє арифметичне значення по кожному стану та по кожній шкалі.

Форма тесту та відповіді респондентів представлені у Додатку 6.

Отже, за результатами проведеного опитування за методикою САН (Самопочуття, Активність, Настрій) серед 33 респондентів (23 особи в експериментальній групі та 10 у контрольній) можна сформулювати наступні висновки:

Таблиця 3.1. Загальні результати опитування респондентів за методикою САН.

| Особа №   | Група            | Вік     | Ст. | САМОПОЧУТТЯ<br>середнє<br>арифметичне | АКТИВНІСТЬ<br>середнє<br>арифметичне | НАСТРІЙ<br>середнє<br>арифметичне |
|-----------|------------------|---------|-----|---------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Особа №1  | Експериментальна | 25-34   | ч   | 4.6                                   | 5                                    | 4.7                               |
| Особа №2  | Експериментальна | 25-34   | ч   | 3.6                                   | 3.8                                  | 3.1                               |
| Особа №3  | Експериментальна | 25-34   | ч   | 4                                     | 3.8                                  | 4.2                               |
| Особа №4  | Експериментальна | 35-44   | ч   | 5.6                                   | 5.9                                  | 5.1                               |
| Особа №5  | Експериментальна | 35-44   | ч   | 2.9                                   | 2.7                                  | 4                                 |
| Особа №6  | Експериментальна | 35-44   | ч   | 3.3                                   | 3.8                                  | 3.4                               |
| Особа №7  | Експериментальна | 35-44   | ж   | 4.8                                   | 4.6                                  | 4.4                               |
| Особа №8  | Експериментальна | 35-44   | ж   | 3.1                                   | 3.9                                  | 3.5                               |
| Особа №9  | Експериментальна | 25-34   | ж   | 4.3                                   | 4.5                                  | 4.3                               |
| Особа №10 | Експериментальна | 25-34   | ч   | 3.7                                   | 3.5                                  | 3.6                               |
| Особа №11 | Експериментальна | 25-34   | ч   | 5.8                                   | 5.6                                  | 6                                 |
| Особа №12 | Експериментальна | 35-44   | ч   | 4.1                                   | 3.7                                  | 3.8                               |
| Особа №13 | Експериментальна | 25-34   | ж   | 4.3                                   | 4.8                                  | 4                                 |
| Особа №14 | Експериментальна | 25-34   | ж   | 3.1                                   | 3.4                                  | 3.1                               |
| Особа №15 | Експериментальна | 35-44   | ч   | 3.5                                   | 3.3                                  | 2.8                               |
| Особа №16 | Експериментальна | 25-34   | ч   | 4.7                                   | 4.6                                  | 4.9                               |
| Особа №17 | Експериментальна | 25-34   | ч   | 2.7                                   | 2.1                                  | 2.8                               |
| Особа №18 | Експериментальна | 45-55   | ж   | 3.5                                   | 3.9                                  | 3.8                               |
| Особа №19 | Експериментальна | 25-34   | ж   | 5.5                                   | 5.7                                  | 5.9                               |
| Особа №20 | Експериментальна | 35-44   | ч   | 4.7                                   | 4.9                                  | 3.5                               |
| Особа №21 | Експериментальна | 25-34   | ч   | 4.9                                   | 4.7                                  | 4.6                               |
| Особа №22 | Експериментальна | 25-34   | ч   | 3.9                                   | 4.3                                  | 3.6                               |
| Особа №23 | Експериментальна | 35-44   | ч   | 4                                     | 4.4                                  | 4.4                               |
| Особа №24 | Контрольна       | до 24-х | ч   | 4.4                                   | 4.2                                  | 3.8                               |
| Особа №25 | Контрольна       | 25-34   | ж   | 3.8                                   | 4.3                                  | 3.6                               |
| Особа №26 | Контрольна       | 25-34   | ч   | 2.9                                   | 2.5                                  | 3.4                               |
| Особа №27 | Контрольна       | 45-55   | ж   | 3.4                                   | 3.6                                  | 3.2                               |
| Особа №28 | Контрольна       | 25-34   | ж   | 2.9                                   | 2.7                                  | 2.7                               |
| Особа №29 | Контрольна       | 25-34   | ч   | 5.2                                   | 4.2                                  | 4.8                               |
| Особа №30 | Контрольна       | 25-34   | ч   | 3.8                                   | 3.4                                  | 3.9                               |
| Особа №31 | Контрольна       | до 24-х | ч   | 3.4                                   | 3                                    | 3.1                               |
| Особа №32 | Контрольна       | 25-34   | ч   | 3.4                                   | 3.4                                  | 3.8                               |
| Особа №33 | Контрольна       | 35-44   | ч   | 2.9                                   | 3                                    | 3.6                               |

Середні показники за всіма трьома шкалами у більшості респондентів коливаються в межах **3.0–5.0 балів**, що свідчить про переважно середній («нестабільний») рівень психоемоційного стану. Показники нижче 4 балів вказують на певний рівень стомленості та зниження життєвого тону, що є характерним для виявленої у дослідженні проблеми втоми працівників ІТ-сфери.

Аналіз за ключовими показниками показав наступне:

- **Самопочуття:** В експериментальній групі спостерігається значний розкид: від низьких показників (2.7 балів у особи №17) до високих (5.8 балів у особи №11). Середній бал за цією шкалою вказує на те, що значна частина працівників відчуває фізичну або психологічну втому на момент опитування.
- **Активність:** Цей показник часто виявляється найнижчим серед трьох факторів. Наприклад, у особи №17 активність становить лише 2.1 бала, а у особи №5 — 2.7 балів. Це підтверджує наявність симптомів хронічної втоми та зниження мотиваційної включеності в робочий процес.
- **Настрій:** Показники настрою є відносно стабільнішими, проте також мають тенденцію до зниження. У деяких респондентів (наприклад, особа №15, бал 2.8) настрій оцінюється як низький, що може бути пов'язано з низьким рівнем суб'єктивного благополуччя та професійним вигоранням.

За віковими та гендерними ознаками спостерігаються наступні особливості:

- У групі **25-34 роки** (як чоловіків, так і жінок) часто фіксується розбіжність між настроєм та активністю: настрій може залишатися помірним, тоді як активність стрімко падає, що є класичною ознакою перевтоми.

- Респонденти вікової категорії **35-44 роки** (наприклад, особи №5, №6, №15) частіше демонструють стабільно низькі показники за всіма трьома шкалами, що може свідчити про накопичений стрес.

Загалом, дані тесту САН підтверджують результати попередніх етапів дослідження: значна частина працівників перебуває у стані зниженої працездатності та психологічного дискомфорту. Переважання низьких балів за шкалою «Активність» на фоні середнього «Самопочуття» є прямим підтвердженням необхідності впровадження програми тренінгів, спрямованих на відновлення ресурсного стану та підвищення рівня суб'єктивного благополуччя.

### **3.2. Запропонована програма тренінгу.**

Після аналізу отриманих даних було розроблено наступну програму тренінгу, спрямовану на покращення психоемоційного стану працівників.

Програма тренінгу має назву “ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ” та розрахована на 2 дні (субота та неділя) неробочого часу працівників.

Учасниками програми є 23 особи експериментальної групи.

День перший. Субота. Зранку колективу буде запропонована фізична активність у вигляді хайкінгу в горах. Маршрут середньої тяжкості, розрахований на людей що не займаються спортом на постійній основі, тому не повинен викликати труднощів у учасників. Супроводжуючий тренер має навички надання першої необхідної допомоги, з собою обов'язково беруть аптечку.

**9-00** - збір та виїзд колективу на природу, у гірську місцевість. Поселення в готелі по 2 особи у номері, що вирішує такі задачі:

- спільне проживання змушує виходити за межі звичного робочого спілкування, що сприяє соціальній інтеграції.
- після важкого дня в горах учасники мають можливість обговорити пережите в камерній обстановці. Це допомагає «перетравити» емоції та знизити рівень афективної напруги.
- спільний побут (розподіл простору, узгодження графіку) формує вищий рівень довіри, ніж просто спільна робота в офісі.
- поселення по двоє створює умови для «мікросоціальної підтримки». Це знижує організаційну напруженість, яка є вагомим чинником стресу для ІТ-працівників.

**10-00 - 13-00** - фізична активність, хайкінг з тренером.

Обґрунтування: впровадження хайкінгу (піших походів у гори) як частини тренінгової програми для ІТ-фахівців є обґрунтованим рішенням, оскільки результати досліджень за тестом САН та шкалою FAS вказують на високий рівень втоми та зниження показників «Активності».

Ключовими перевагами такої активності є:

- **зміна пасивного відпочинку на активний:** оскільки дослідження виявило легку та помірну втому у 27% респондентів, помірне фізичне навантаження сприяє «перемиканню» організму та виведенню гормонів стресу (кортизолу).
- **насичення киснем:** гірське повітря та активний рух покращують кровообіг, що безпосередньо впливає на показник «Самопочуття» за тестом САН, допомагаючи подолати відчуття млявості.
- **ефект «Digital Detox»:** перебування в горах дозволяє працівникам ІТ-сфери дистанціюватися від гаджетів та моніторів, що знижує когнітивне перевантаження.
- **стимуляція позитивних емоцій:** природні ландшафти сприяють підвищенню показника «Настрій».
- **відчуття досягнення:** підйом на вершину дає швидкий, відчутний результат, що важливо для фахівців, чия робота часто є абстрактною або довготривалою. Це зміцнює віру у власні сили (самоефективність).
- **неформальне спілкування:** спільний похід знімає ієрархічні бар'єри та сприяє формуванню довірчих стосунків у групі.
- **взаємодопомога:** складні ділянки маршруту створюють природні ситуації для підтримки, що корелює з евдемонічним підходом до благополуччя (соціальна інтеграція та внесок).
- **розвиток усвідомленості (Mindfulness):** Хайкінг змушує фокусуватися на моменті «тут і зараз» (диханні, кожному кроці, краєвидах), що є дієвим методом профілактики вигорання.

- **теорія відновлення уваги:** Природа забезпечує «м'яку чарівність», яка дозволяє виконавчим функціям мозку (що перевантажені в програмістів та менеджерів) відпочити й відновитися.

**13-00 - 14-00** - обід, відпочинок.

**14-00 - 16-00** - обговорення, виступ тренера-інфлуенсера з авторською програмою про користь щоденних фізичних вправ. Мета: щоденні фізичні вправи здатні запобігати емоційному вигоранню та допомогти емоційній стабільності, а також закласти фундамент для позитивного мислення, що забезпечить покращення суб'єктивного відчуття емоційного стану.

**Після 16-00** - вільна програма, відпочинок, рефлексія, підготування до вечері.

**19-00** - Вечеря в ресторані, релакс програма з живою музикою.

Додатково: на тренінгу буде присутній професійний фотограф, результатом діяльності якого будуть не лише естетичні а й психологічні задачі, зокрема:

- фіксація щирих емоцій (радості, тріумфу на вершині або ж спокою). Такі кадри будуть візуальним доказом здатності людини відчувати позитивні емоції та джерелом натхнення.
- подолання втоми через образ. Коли людина бачить себе на фото активною та цілеспрямованою, підсвідомо коригується внутрішній образ “виснаженого працівника”.
- візуальний якір. Якісні фотографії будуть слугувати тривалим нагадуванням про отриманий досвід. Перегляд фото допоможе повернутися у стан спокою та впевненості, який відчувався у горах.
- також фотограф зафіксує деталі природи та взаємодії, на які учасник міг не звернути уваги через зосередженість на фізичному навантаженні. Це розширює когнітивне сприйняття досвіду.

Окрім того, спільні групові фото створюють відчуття приналежності до спільноти («ми це зробили разом»). Це є критично важливим для підвищення соціального компонента суб'єктивного благополуччя, особливо для тих, хто відчуває ізоляцію в робочому колективі.

І наостанок, коли зйомку веде професіонал, учасникам не потрібно постійно діставати власні смартфони, що забезпечує повний цифровий детокс і дозволяє максимально зануритися в процес відновлення.

### **Другий день. Неділя.**

9-00 - 10-00 - сніданок

**10-00 - 12-00** - квест

Вступ: для IT-фахівців віком 25–45 років квест має бути інтелектуально містким, але фізично розслаблюючим. У зв'язку з цим квест побудований на на метафорі «**Перезавантаження системи**» (System Reboot).

Метою є переключення уваги з робочих алгоритмів на сенсорне сприйняття та командну взаємодію.

Учасники розподіляються на 3 команди (8, 8 і 7 осіб).

**Назва квесту:** «Код рівноваги: System Reboot 2.0»

**Локація:** територія відпочинкового комплексу.

**Тривалість:** 2 години.

**Обладнання та персонал:** картки з QR-кодами, реквізит для сенсорних завдань, ведучий квесту, професійний фотограф.

Переможна команда отримує додатковий день оплачуваної відпустки. Відпустка сприймається як «трофей». Це набагато цінніше за невелику грошову премію, оскільки час - це єдиний невідновлюваний ресурс.



## Структура квесту

Етап 1: «Аналоговий вхід» (20 хвилин).

**Легенда:** система перевантажена кешем і «сміттям» (втомою). Щоб почати рух, треба вимкнути «автопілот».

**Завдання:** учасники отримують першу локацію через QR-код. Там на них чекає завдання на майндфулнес: знайти 5 природних об'єктів різних текстур (м'який мох, кора, холодна вода, каміння тощо).

**Мета:** зниження когнітивного навантаження, перехід від думок до відчуттів.

Етап 2: «Пошук втрачених пакетів» (40 хвилин)

**Легенда:** робочі завдання розірвали зв'язки між колегами. Треба зібрати «пакети даних» (частини пазла/фрази).

**Завдання:** група має знайти приховані контрольні точки. На кожній точці буде коротке командне випробування: наприклад, «дзеркало» (повторити рухи партнера без слів) або «сліпа навігація» (один веде іншого з заплющеними очима).

**Мета:** підвищення показника «активність» та розвиток довіри (соціальна підтримка).

Етап 3: «Дебаггінг емоцій» (30 хвилин)

**Легенда:** виявлено «баги» - негативні установки, що ведуть до вигорання (наприклад: «я мушу бути онлайн 24/7», «помилка - це катастрофа»).

**Завдання:** кожна пара (ті, хто живуть в одному номері) отримує «картку бага». Вони мають придумати «патч» - позитивну установку-антипод.

**Робота фотографа:** фотограф робить серію портретів «до» та «після» того, як учасники символічно «спляють» або викидають картки з багами.

**Мета:** корекція когнітивного компонента благополуччя.

Етап 4: «Фінальний рендер» (30 хвилин).

**Легенда:** система оновлена. Потрібно зафіксувати результат.

**Завдання:** групова побудова «живої архітектури». Учасники мають створити спільну фігуру або композицію, що символізує їхню команду, використовуючи лише підручні матеріали та власні тіла.

**Фінал:** спільне фото від професійного фотографа на фоні гір. Це фото стане тим самим «якорем», про який сказано вище.

Позитивні очікування від даної активності:

- 1) **подолання втоми (FAS):** завдання чергують легку фізичну активність (хайкінг) з інтелектуальним гумором. Це не виснажує, а навпаки - дає енергію.
- 2) Покращення самопочуття через ігрову динаміку та дух змагання (але без стресу), а також настрою через зміну контексту та отримання «швидких дофамінів» від успішного виконання квестів.

**Особливості:** завдання хоч і представлені в ігровій формі, про те не є дитячими, вони побудовані на професійному сленгу та метафорах, близьких ІТ-спільноті. Кілька етапів квесту необхідно зробити саме парними, оскільки це сприятиме зміцненню зв'язків між сусідами по номеру та створить додаткову зону психологічного комфорту.

**12-30 - 13-30** - обід

**14-00** - виступ CEO (головна людина-управлінець в компанії) з мотиваційною промовою та стратегічним баченням розвитку компанії у наступні три роки. Виступ харизматичного CEO часто є дієвим мотиваційним інструментом для працівників айті сфери.

Мета такого виступу:

- alignment (узгодженість дій) всіх працівників. Коли дії працівника «узгоджені» з цінностями компанії, рівень суб'єктивного благополуччя зростає.
- «синхронізація» бачення топ-менеджменту та лінійних розробників.
- побачити більше сенсу у своїй роботі.
- створення єдиного вектора розвитку, де особисті цілі працівника збігаються зі стратегічними цілями ІТ-компанії

Після виступу CEO пропонується година рефлексії, де всі учасники сідають у велике коло і кожен розповідає у довільній формі про те, чи справдилися очікування від тренінгу, що неочікуваного відбулося або що приємно вразило протягом тренінгу, та що найцінніше з даної програми він забирає із собою.

### 3.3. Оцінка ефективності впроваджених заходів.

Після проведення програми тренінгу протягом двох вихідних днів, учасникам було запропоновано пройти тестування за методикою САН повторно. Експериментальна група проходила тестування у середу, через декілька днів після заходів, так само контрольна група пройшла тестування ще раз для того, щоб була можливість порівняти ефективність проведених заходів.

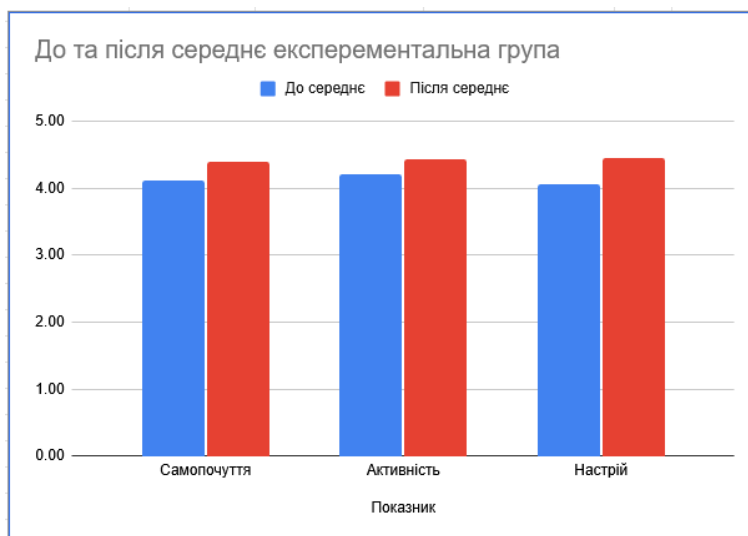
Зведений протокол дослідження представлений у додатках, а тут буде проаналізовано результати опитування.

Попередні та повторні результати найкраще показують стовпчикові графіки, Таблиця 3.3.1. та Рис. 3.3.1.

**Таблиця 3.3.1. Показники САН експериментальної групи до та після тренінгу.**

| Таблиця для експериментальної групи |            |               |             |
|-------------------------------------|------------|---------------|-------------|
| Показник                            | До середнє | Після середнє | Зміна       |
| Самопочуття                         | 4.11       | 4.40          | <b>7.0%</b> |
| Активність                          | 4.21       | 4.43          | <b>5.3%</b> |
| Настрій                             | 4.07       | 4.45          | <b>9.5%</b> |

**Рис 3.3.1. Показники САН для експериментальної групи до та після тренінгу.**



Як бачимо з таблиці та рисунку, зміна за показниками САН відбулася в сторону зростання по всім трьом категоріям. У відсотках це має наступне вираження: +7% в категорії самопочуття, +5,3% по активності та найбільше +9,5% в категорії настрій.

Розглянемо результати за категоріями. Як видно з таблиць 3.3.2 та 3.3.3. у жінок показники середнього значення вищі майже вдвічі по самопочуттю та настрою, і зовсім трохи нижчі по активності за показники чоловіків.

**Таблиця 3.3.2. Показники САН експериментальної групи до та після тренінгу: жінки.**

| <b>Таблиця експериментальної групи - жінки</b> |            |               |              |
|------------------------------------------------|------------|---------------|--------------|
| Показник                                       | До середнє | Після середнє | Зміна        |
| Самопочуття                                    | 4.09       | 4.49          | <b>9.8%</b>  |
| Активність                                     | 4.40       | 4.59          | <b>4.2%</b>  |
| Настрій                                        | 4.14       | 4.69          | <b>13.1%</b> |

**Таблиця 3.3.3. Показники САН експериментальної групи до та після тренінгу: чоловіки.**

| <b>Таблиця експериментальної групи - чоловіки</b> |            |               |             |
|---------------------------------------------------|------------|---------------|-------------|
| Показник                                          | До середнє | Після середнє | Зміна       |
| Самопочуття                                       | 4.13       | 4.36          | <b>5.8%</b> |
| Активність                                        | 4.13       | 4.37          | <b>5.7%</b> |
| Настрій                                           | 4.03       | 4.35          | <b>7.9%</b> |

Отже, загальні тенденції по результатам експериментальної групи свідчать про те, що тренінг виявився емоційно ефективним (покращення настрою) та забезпечив зниження рівню фізичної втоми (покращення самопочуття).

Аналіз результатів оцінки після тренінгу у розрізі статі показав, що жінки є більш чутливими до результатів психологічного втручання, оскільки показники самопочуття і настрою і них значно вищі за показники чоловіків. А у чоловіків найбільше покращився показник настрою.

Тепер подивимось на результати контрольної групи, яка проходила тестування САН спочатку, та другий раз через 2 тижні, проте не приймала участі у тренінговій програмі, як експериментальна група.

**Таблиця 3.3.4. Показники САН контрольної групи до та після тренінгу.**

| <b>Таблиця контрольної групи</b> |            |               |             |
|----------------------------------|------------|---------------|-------------|
| Показник                         | До середнє | Після середнє | Зміна       |
| Самопочуття                      | 3.61       | 3.81          | <b>5.5%</b> |
| Активність                       | 3.43       | 3.72          | <b>8.5%</b> |
| Настрій                          | 3.59       | 3.67          | <b>2.2%</b> |

Як видно з таблиці 3.3.4. показники по всім категоріям покращились, проте у порівнянні із даними таблиці 3.3.1., ми бачимо, що самопочуття експериментальної групи зросло на 7%, а контрольної на 5,5, настрої в експериментальній групі зріс на 9,5%, а в контрольній лише на 2,2% і тільки показник активності в експериментальній групі зріс на 5,3%, а у контрольній на 8,5%.

Аналізуючи контрольну групу, бачимо, що в цілому, тут також відбулися певні зміни, проте вони мають інший характер. Дещо збільшені показники активності та самопочуття можуть свідчити про природний відпочинок на вихідних, а от настрої залишився практично без змін.

Для отримання об'єктивних, науково верифікованих та надійних висновків стосовно програми тренінгу виникає необхідність застосування методів математичної статистики, зокрема аналізу достовірності розбіжностей.

Для цього було обраховано середні значення по групам (експериментальній та контрольній) по кожному з субшкал тесту САН і сформовано наступні таблиці:

**Таблиця 3.3.5. Середні значення експериментальної групи по шкалам САН до тренінгу.**

| Особа     | Група            | До/<br>Після | Вік   | Ста<br>ть | СРЗНАЧ<br>САМОПО<br>ЧУТТЯ | СРЗНАЧ<br>АКТИВНІ<br>СТЬ | СРЗНАЧ<br>НАСТРІЙ |
|-----------|------------------|--------------|-------|-----------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Особа №1  | Експериментальна | До           | 25-34 | ч         | 4.7                       | 5                        | 4.7               |
| Особа №2  | Експериментальна | До           | 25-34 | ч         | 3.7                       | 3.8                      | 3.1               |
| Особа №3  | Експериментальна | До           | 25-34 | ч         | 3.9                       | 3.8                      | 4.2               |
| Особа №4  | Експериментальна | До           | 35-44 | ч         | 5.6                       | 5.9                      | 5.1               |
| Особа №5  | Експериментальна | До           | 35-44 | ч         | 3.0                       | 2.7                      | 4                 |
| Особа №6  | Експериментальна | До           | 35-44 | ч         | 3.6                       | 3.8                      | 3.4               |
| Особа №7  | Експериментальна | До           | 35-44 | ж         | 4.6                       | 4.6                      | 4.4               |
| Особа №8  | Експериментальна | До           | 35-44 | ж         | 3.1                       | 3.9                      | 3.5               |
| Особа №9  | Експериментальна | До           | 25-34 | ж         | 4.3                       | 4.5                      | 4.3               |
| Особа №10 | Експериментальна | До           | 25-34 | ч         | 3.6                       | 3.5                      | 3.6               |
| Особа №11 | Експериментальна | До           | 25-34 | ч         | 5.7                       | 5.6                      | 6                 |
| Особа №12 | Експериментальна | До           | 35-44 | ч         | 4.2                       | 3.7                      | 3.8               |
| Особа №13 | Експериментальна | До           | 25-34 | ж         | 4.5                       | 4.8                      | 4                 |
| Особа №14 | Експериментальна | До           | 25-34 | ж         | 3.2                       | 3.4                      | 3.1               |
| Особа №15 | Експериментальна | До           | 35-44 | ч         | 3.4                       | 3.3                      | 2.8               |
| Особа №16 | Експериментальна | До           | 25-34 | ч         | 4.8                       | 4.6                      | 4.9               |
| Особа №17 | Експериментальна | До           | 25-34 | ч         | 2.6                       | 2.1                      | 2.8               |
| Особа №18 | Експериментальна | До           | 45-55 | ж         | 3.5                       | 3.9                      | 3.8               |
| Особа №19 | Експериментальна | До           | 25-34 | ж         | 5.4                       | 5.7                      | 5.9               |
| Особа №20 | Експериментальна | До           | 35-44 | ч         | 4.5                       | 4.9                      | 3.5               |
| Особа №21 | Експериментальна | До           | 25-34 | ч         | 4.8                       | 4.7                      | 4.6               |

|                  |                  |    |       |   |     |      |      |
|------------------|------------------|----|-------|---|-----|------|------|
| Особа №22        | Експериментальна | До | 25-34 | ч | 3.8 | 4.3  | 3.6  |
| Особа №23        | Експериментальна | До | 35-44 | ч | 4.1 | 4.4  | 4.4  |
| Середні значення |                  |    |       |   | 4.1 | 4.21 | 4.07 |

**Таблиця 3.3.6. Середні значення експериментальної групи по шкалам САН після тренігу.**

| Особа            | Група            | До/<br>Після | Вік   | Стать | СРЗНАЧ<br>САМОПО<br>ЧУТТЯ | СРЗНАЧ<br>АКТИВ<br>НІСТЬ | СРЗНАЧ<br>НАСТРІЙ |
|------------------|------------------|--------------|-------|-------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Особа №1         | Експериментальна | Після        | 25-34 | ч     | 5                         | 4.5                      | 4.9               |
| Особа №2         | Експериментальна | Після        | 25-34 | ч     | 3.8                       | 3.1                      | 3.3               |
| Особа №3         | Експериментальна | Після        | 25-34 | ч     | 4.2                       | 4.4                      | 4.4               |
| Особа №4         | Експериментальна | Після        | 35-44 | ч     | 6.3                       | 6.3                      | 6.3               |
| Особа №5         | Експериментальна | Після        | 35-44 | ч     | 3.5                       | 3.6                      | 2.4               |
| Особа №6         | Експериментальна | Після        | 35-44 | ч     | 3.8                       | 3.5                      | 3.7               |
| Особа №7         | Експериментальна | Після        | 35-44 | ж     | 5.5                       | 5.2                      | 5.2               |
| Особа №8         | Експериментальна | Після        | 35-44 | ж     | 4.3                       | 3.4                      | 4.1               |
| Особа №9         | Експериментальна | Після        | 25-34 | ж     | 4.8                       | 5.1                      | 5.6               |
| Особа №10        | Експериментальна | Після        | 25-34 | ч     | 3.2                       | 3.6                      | 3.8               |
| Особа №11        | Експериментальна | Після        | 25-34 | ч     | 6.5                       | 6.2                      | 6.6               |
| Особа №12        | Експериментальна | Після        | 35-44 | ч     | 4.4                       | 4.1                      | 4.2               |
| Особа №13        | Експериментальна | Після        | 25-34 | ж     | 4.4                       | 4.3                      | 4.3               |
| Особа №14        | Експериментальна | Після        | 25-34 | ж     | 3.1                       | 3.8                      | 3.1               |
| Особа №15        | Експериментальна | Після        | 35-44 | ч     | 4                         | 4                        | 3.6               |
| Особа №16        | Експериментальна | Після        | 25-34 | ч     | 5                         | 4.9                      | 4.9               |
| Особа №17        | Експериментальна | Після        | 25-34 | ч     | 2.4                       | 3.2                      | 3.9               |
| Особа №18        | Експериментальна | Після        | 45-55 | ж     | 3.6                       | 4.8                      | 4.2               |
| Особа №19        | Експериментальна | Після        | 25-34 | ж     | 5.7                       | 5.5                      | 6.3               |
| Особа №20        | Експериментальна | Після        | 35-44 | ч     | 4.2                       | 4.8                      | 4.7               |
| Особа №21        | Експериментальна | Після        | 25-34 | ч     | 4.7                       | 5.3                      | 4.8               |
| Особа №22        | Експериментальна | Після        | 25-34 | ч     | 3.7                       | 3.9                      | 3.4               |
| Особа №23        | Експериментальна | Після        | 35-44 | ч     | 5.1                       | 4.5                      | 4.7               |
| Середні значення |                  |              |       |       | 4.4                       | 4.4                      | 4.5               |



В результаті проведення математико-статистичного аналізу за допомогою парного t-критерію Стьюдента (обраховано в редакторі excel за формулою - =T.TEST (діапазон\_ДО, діапазон\_ПІСЛЯ, 2, 1), в експериментальній групі було виявлено статистично значущі зміни за двома з трьох шкал методики САН. Зокрема, зафіксовано високодостовірне покращення показників «самопочуття» ( $p = 0.003$ ) та «настрій» ( $p = 0.005$ ). Це свідчить про те, що розроблена програма тренінгу чинить цілеспрямований позитивний вплив на психоемоційний стан учасників, сприяє зниженню втоми та гармонізації емоційного фону. Натомість за шкалою «активність» ( $p = 0.056$ ) виявлено лише тенденцію до покращення, яка не досягла рівня статистичної значущості, що може вказувати на потребу в більш тривалому часі для закріплення поведінкових ефектів тренінгу.

Аналогічно, по контрольній групі було зроблені розрахунки і отримані цифри: самопочуття = 0,17 / активність = 0,06 / настрої = 0,56.

Аналіз результатів контрольної групи за допомогою парного t-критерію Стьюдента показав відсутність статистично значущих змін за всіма трьома шкалами методики САН. Зокрема, показники «самопочуття» ( $p = 0.17$ ) та «настрої» ( $p = 0.56$ ) залишилися стабільними та не зазнали достовірних зрушень між першим та другим зрізами. Показник «активності» ( $p = 0.06$ ) продемонстрував незначне коливання, яке, проте, не пододало критичний поріг статистичної значущості ( $p > 0.05$ ).

Порівняльний аналіз динаміки обох груп дозволяє стверджувати, що виявлене в експериментальній групі покращення психоемоційного стану (за шкалами самопочуття та настрою) обумовлене саме цілеспрямованим детермінованим впливом програми тренінгу, оскільки в контрольній групі, яка не брала участі в заняттях, аналогічних позитивних змін зафіксовано не було.

### **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.**

Отримані результати вказують на те, що гіпотеза про ефективність короткострокового тренінгу для працівників знайшла підтвердження і заходи подібного типу мають позитивний вплив на суб'єктивне благополуччя айтивців. Найсильніший вплив отримала емоційна складова - настрій.

Проведений тренінг спрацював як інструмент емоційної розрядки, доказом чого є вищий показник складової настрою в експериментальній групі (4,45) у порівнянні із контрольною (3,67), а це доводить, що організовані психологічні інтервенції є більш ефективними за звичайний пасивний відпочинок.

Жінки демонструють вищу емоційну залученість та реактивність на тренінгові форми роботи, а отже для них такі заходи є критично важливими для покращення самопочуття, профілактики вигорання та відновлення внутрішнього ресурсу.

Практична цінність отриманих даних полягає у тому, що ми отримали результативний спосіб профілактики вигорання для ІТ-працівників і в подальшому в ІТ-компаніях доцільно час від часу впроваджувати подібні короткострокові тренінги (або виїзні вікенди) для підвищення рівня суб'єктивного благополуччя персоналу.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра здійснено теоретичне та емпіричне дослідження актуальної проблеми - особливостей суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-сфери великої компанії.

У першому розділі проведено аналіз історії розвитку та сучасних теорій концепції WLB (балансу роботи та особистого життя), виділені його ключові компоненти, розглянуті практичні моделі та історичні умови їх формування. Встановлено, що сучасний погляд на це питання містить не лише такі складові як механічний розподіл часу, а й інтегральну особистісно-орієнтовну категорію - суб'єктивне благополуччя. Цей термін є складним конструтом, що містить афективний (переважання позитивних емоцій над негативними) та когнітивний (власні критерії задоволення від життя) компоненти. Доведено, що високий рівень суб'єктивного-благополуччя виступає надійним показником щастя, задоволеності, самореалізації, продуктивності та резилієнтності, що є, зокрема надзвичайно актуальним для досліджуваної категорії осіб через особливості їх роботи (інтенсивна інтелектуальна праця, багато стресових ситуацій, вигорання, професійні деформації)

У другому розділі за результатами комплексного психодіагностичного обстеження (опитування пройшли 85 осіб), що містило комплекс психодіагностичних методик було визначено, що рівень суб'єктивного благополуччя переважної кількості респондентів є середнім та високим. Більшість опитаних демонструють здатність контролювати своє життя, вміють поєднувати особисте з робочим, відчупірсовають оптимізм та успішно інтегрували свої професійні і особисті ролі.

Оцінка за шкалами FAS та FSS показала, що в цілому для вибірки характерна легка ступінь тяжкості втоми (середній бал — 3,9). Сильної (патологічної) втоми не виявлено у жодного респондента, проте 27% опитаних мають легку або помірну втому. Виявлено гендерно-вікову специфіку: жінки

мають дещо вищий середній рівень втоми (21 бал), ніж чоловіки (20 балів). Найбільш вразливою категорією є жінки віком 18–35 років, які перебувають у стосунках (що пояснюється виснаженням через поєднання соціальних ролей дружини/матері та працівника), а також молоді чоловіки-менеджери (26–35 років), для яких управлінська відповідальність виступає вагомим стресогенним чинником.

Дослідження харчової поведінки (EDE-Q) та локус-контролю (ТЛК) засвідчило високий рівень психологічної ментальної зрілості вибірки. Більшість опитаних (особливо жінки) мають високий рівень інтернальності тілесного локус-контролю. Це вказує на готовність брати відповідальність за своє здоров'я, тіло та режим дня, що запобігає формуванню деструктивних копінг-стратегій чи розладів харчової поведінки.

Слід відмітити, що за допомогою коефіцієнта Пірсона математично доведено та статистично підтверджено наявність значущих взаємозв'язків між психоемоційними станами та рівнем суб'єктивного благополуччя, зокрема, найвищий рівень оберненого зв'язку зафіксовано між рівнем втоми та високим рівнем суб'єктивного благополуччя. Хронічна втома є прямим чинником, що впливає на зниження якості життя та знижує позитивні прояви емоційного фону.

У третьому розділі роботи представлено практичну значущість тренінгової програми для респондентів. На основі проведеного первинного зрізу за методикою САН було виявлено нестабільні психоемоційні стани у респондентів із найбільш вираженим зниженням показників шкали “Активність” (що є ознакою накопиченої втоми), розроблено, обґрунтовано та успішно впроваджено авторську програму психологічного інтенсиву «Перезавантаження». Завдяки інноваційній складовій тренінга вдалося комплексно вирішити завдання емоційної розрядки, здійснити профілактику вигорання та знизити рівень втоми, про що свідчать дані повторної діагностики за методикою САН із використанням контрольної групи (яка не приймала участі у тренінгу).

Результати дослідження мають практичне значення та можуть бути інтегровані в практику HR-менеджменту, стати у нагоді при подальших розробках корпоративних програм з відновлення ресурсу команд та профілактики вигорання на робочому місці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арістотель "Нікомахова етика" (Ethica Nicomachea), близько 300 р. до н.е.
2. Карамушка Л. М. Психологія та менеджмент організаційної напруженості в системі праці фахівців. Київ : Наукова думка, 2017. 248 с.
3. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. Особливості застосування модифікованої шкали суб'єктивного благополуччя БІБІСІ в організаціях. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2020. № 2 (19). С. 45–56.
4. Карамушка, Л. М., & Терещенко, К. В. (2018). Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» Організаційна психологія. Економічна психологія, 4(15). С. 48–59.
5. Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». Організаційна психологія. Економічна психологія, 3-4(27), 85-94.
6. Кокун О. М. Психофізіологія особистості у професійній діяльності. Київ : Центр навчальної літератури, 2020. 264 с.
7. Кузнікова С. О. Стресостійкість як чинник збереження ментального здоров'я працівників високотехнологічних галузей. Актуальні проблеми психології. 2023. Т. 7, Вип. 51. С. 87–99.
8. Максименко С. Д. Психологія особистості: підручник. Київ : КНТ, 2018. 540 с.
9. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч.посіб. - К.: МАУП, 2004. - 192 с.
- 10.Осадько О. Ю. Психологічний супровід професійної адаптації персоналу ІТ-компаній. Психологічні перспективи. 2021. Вип. 37. С. 142–155.
- 11.Портрет айтівця 2024. Як змінилося українське ІТ за 10 років. 09/09/2024 <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2024/>
- 12.Хомуленко Т., Крамченкова В., Туркова Д., Лесніченко Н., Миронович Б. Методика діагностики тілесного локусу контролю. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2020. № 62. С. 293–316.
- 13.Швалб Ю. М. Психологічні засади екології життєвого простору особистості. К. : Педагогічна думка, 2019. 224 с.
- 14.Яворська О. М. Розлади харчової поведінки як психосоматичний прояв стресу в осіб інтелектуальної праці. Український медичний часопис. 2022. № 4. С. 18–25.

15. Adams, R., & Taylor, S. (2024). Digital detoxification and subjective well-being among software engineers: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(1), 45–58.
16. Aristippus // *Encyclopædia Britannica: a dictionary of arts, sciences, literature and general information* / H. Chisholm — 11 — New York City, Cambridge: University Press, 1911
17. Balintec V., CBC News, 31/07/2023. These Canadian companies switched to a 4-day work week. Here's why.
18. Bauer JJ, McAdams CP, Sakaedura AR. Interpreting the good life: Growth memories in the lives of mature, happy people. *J Pers Soc Psychol*. 2005;88:203–217.
19. Bauer JJ, McAdams DP. Growth goals, maturity, and well-being. *Dev Psychol*. 2004;40:114–127.
20. Bauer JJ, McAdams DP. Personal growth in adults' stories of life transitions. *J Pers*. 2004;75:573–602.
21. Becker, M., & Schmidt, L. (2025). The impact of remote work on IT professionals' psychological well-being and boundary management. *Technology in Society*, 76, Article 102450.
22. Bentham, Jeremy. An introduction to the principles of morals and legislation (англ.). — London: T. Payne, 1789.
23. Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Oxford: Aldine.
24. Brown, C., & Green, P. (2024). Workplace flourishing in the tech sector: The role of psychological safety and autonomy. *International Journal of Stress Management*, 31(2), 112–126.
25. Carter, K., & Jenkins, D. (2025). Preventing burnout in software development teams: Evaluation of a positive psychology intervention. *Human Factors in Software Engineering*, 18(3), 201–215.
26. Castro Muñoz J.A., Vargas T.E. Carrillo S. (February 2026) Parenting, Sexuality and Psychological Well-Being . *Revista Colombiana de Psicología* 35(1):125 - 141
27. Cheng S-T. Generativity in later life: Perceived respect from younger generations as a determinant of goal disengagement and psychological well-being. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*. 2009;64B:45–54.
28. Clarke PJ, Marshall VW, Ryff CD, Rosenthal CJ. Well being in Canadian seniors: Findings from the Canadian Study of health and aging. *Can J Aging*. 2000;19:139–159.
29. Comprehensive Workplace Health Program Guide, CCOHS [https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/worklife\\_balance.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/worklife_balance.html)

30. Davidson, L. (2024). Subjective well-being in the era of artificial intelligence: Challenges for tech industry employees. *Computers in Human Behavior*, 151, Article 108012.
31. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
32. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75
33. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
34. Ebner NC, Freund AM, Baltes PB. Developmental changes in personal goal orientation from young to late adulthood: From striving for gains to maintenance and prevention of losses. *Psychol Aging*. 2006;21:664–678.
35. Erikson EH. Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychol Issues*. 1959;1:1–171
36. Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M., & Seligman, M. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79–106.
37. Helson R, Srivastava S. Three paths of adult development: Conservers, seekers, and achievers. *J Pers Soc Psychol*. 2001;80:995–1010.
38. James JB, Zarrett N. Ego integrity in the lives of older women: A follow-up of mothers from the Sears, Maccoby, and Levin (1951) patterns of Child Rearing Study. *J Adult Dev*. 2005;12:155–167.
39. Karasawa M, Curhan K, Markus H, Kitayama S, Love G, Radler B, Ryff C. Cultural perspectives on aging and well-being: A comparison of Japan and the United States. *Int J Aging Hum Dev*. 2011;73:73–98.
40. Kern, M., Waters, L., Alder, A., & White, M. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction and professional thriving. *Psychology*, 5(6), 500–513.
41. Keyes CLM, Shmotkin D, Ryff CD. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *J Pers Soc Psychol*. 2002;82:1007–1022.
42. Keyes CLM, Westerhof GJ. Chronological and subjective age differences in flourishing mental health and major depressive episode. *Aging Ment Health*. 2012;16:67–74.
43. Kling KC, Ryff CD, Essex MJ. Adaptive changes in the self-concept during a life transition. *Pers Soc Psychol Bull*. 1997;23:981–990.
44. Lachman ME, Röcke C, Rosnick C, Ryff CD. Realism and illusion in Americans' temporal views of their life satisfaction: Age differences in



- reconstructing the past and anticipating the future. *Psychol Sci.* 2008;19:889–897.
45. Maslow, A. (1962). *Toward a psychology of being*. D. van Nostrand.
  46. O’Neil, K., & Bradley, S. (2025). Emotional regulation and resilience training for IT professionals: An empirical evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 148, Article 103945.
  47. Rebello T. (May 2026). Well-being and psychological continuity. *Philosophical Studies*.  
[https://www.researchgate.net/publication/405047443\\_Well-being\\_and\\_psychological\\_continuity](https://www.researchgate.net/publication/405047443_Well-being_and_psychological_continuity).
  48. Riediger M, Freund AM. Interference and facilitation among personal goals: Differential associations with subjective well-being and persistent goal pursuit. *Pers Soc Psychol Bull.* 2004;30:1511–1523.
  49. Riggle EDB, Rostosky SS, Danner F. LGB identity and eudaimonic well being in midlife. *J Homosex.* 2009;56:786–798.
  50. Ryff CD, Keyes CLM. The structure of psychological well-being revisited. *J Pers Soc Psychol.* 1995;69:719–727.
  51. Ryff CD. Possible selves in adulthood and old age: A tale of shifting horizons. *Psychol Aging.* 1991;6:286–295. doi: 10.1037//0882-7974.6.2.286.
  52. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081
  53. Saunders KJ, Kashubeck-West S. The relations among feminist identity development, gender-role orientation, and psychological well-being in women. *Psychol Women Q.* 2006;30:199–211.
  54. Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Atria Paperback.
  55. Seligman M. E. PERMA and the building blocks of well-being. (February 2018) *The Journal of Positive Psychology*. 13(4):1-3
  56. Shin, D.C.; Johnson, D.M. (1978) Avowed Happiness as the Overall Assessment of the Quality of Life. *Social Indicators Research*, 1978, Vol. 5, 475 - 492
  57. Sinha D., Dr. Sonawane A. Senapati M.K. Dr. Ghuge A.D. (May 2026) Digital well being & psychological resilience in the technology era. *International Journal of AI EBIOMEDICINE INNOVATIONS*.  
[https://www.researchgate.net/publication/404483457\\_DIGITAL\\_WELL\\_BEING\\_AND\\_PSYCHOLOGICAL\\_RESILIENCE\\_IN\\_THE\\_TECHNOLOGY\\_ERA](https://www.researchgate.net/publication/404483457_DIGITAL_WELL_BEING_AND_PSYCHOLOGICAL_RESILIENCE_IN_THE_TECHNOLOGY_ERA)

58. Springer KW, Pudrovskaya T, Hauser RM. Does psychological well-being change with age? Longitudinal tests of age variations and further exploration of the multidimensionality of Ryff's model of psychological well-being. *Soc Sci Res.* 2011;40:392–398.
59. Sullivan, A., & Thompson, L. (2026). Sedentary work style and its psychosomatic correlates: A study on software industry workers. *Journal of Occupational Health*, 68(1), e12410.
60. Turner, J. (2025). The role of leadership style in fostering employee subjective well-being in IT corporations. *Leadership & Organization Development Journal*, 46(2), 189–204.
61. Ward RA. How old am I? Perceived age in middle and later life. *Int J Aging Hum Dev.* 2010;71:167–184.
62. White, M., & Green, J. (2024). Measuring the effectiveness of corporate wellness programs in high-stress tech cultures. *Health Psychology Open*, 11(1), 1–14.
63. Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306.
64. Young, C., & Oldman, D. (2025). Workaholism, sleep quality, and psychological well-being among remote developers. *Behavior & Information Technology*, 44(4), 512–527.

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК 1.

#### Шкала оцінки важкості втоми (Fatigue Severity Scale, FSS)

| Табл. 1. Шкала оцінки тяжкості втоми (FSS) |                                                                  |                                                  |   |   |   |   |   |   |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| №                                          | Останній тиждень                                                 | 1 – категорично не згоден<br>7 – повністю згоден |   |   |   |   |   |   |
| 1                                          | Моя мотивація нижча, коли я втомлений                            | 1                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2                                          | Вправи викликають у мене втому                                   | 1                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3                                          | Я легко втомлююсь                                                | 1                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4                                          | Втома впливає на моє фізичне функціонування                      | 1                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5                                          | Втома викликає у мене часті проблеми                             | 1                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6                                          | Втома заважає підтримувати фізичне функціонування                | 1                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7                                          | Втома заважає виконувати певні обов'язки                         | 1                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8                                          | Втома є одним із трьох моїх найбільш інвалідизувальних симптомів | 1                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9                                          | Втома заважає моїй роботі, сім'ї чи соціальному життю            | 1                                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

FSS включає аналіз дев'ятих параметрів, що характеризують вплив втоми на життєву активність пацієнта. Кожен із них оцінюють від 1 до 7 балів, а розмах шкали розраховують як середнє арифметичне, що також становитиме від 1 до 7 балів. Результат 0-4 бали відповідає легкому ступеню виразності проявів втоми, 4,1-4,9 – середньому, 5 та більше – тяжкому. Перевагами цієї шкали є простота використання та достовірність отриманих результатів. Вона є корисною для визначення окремих складових симптому втоми, однак має низьку чутливість щодо їхніх змін, пов'язаних із лікуванням.

## ДОДАТОК 2.

### Шкала оцінки рівня втоми (Fatigue Assessment Scale, FAS)

#### Шкала оцінки рівня втоми: Fatigue Assessment Scale (FAS)

Наступні десять тверджень стосуються Вашого звичного щоденного самопочуття. За кожним твердженням ви можете обрати одну з п'яти можливих категорій відповідей, що змінюються від Ніколи до Завжди. Будь ласка, зробіть помітку навпроти кожного питання відповідно до Вашого самопочуття. Дайте відповідь на кожне питання, будь ласка, навіть якщо ви не маєте жодних скарг на даний момент.

1. **Ніколи**
2. **Інколи** (не частіше одного разу на місяць)
3. **Регулярно** (приблизно декілька разів на місяць)
4. **Часто** (приблизно щотижня)
5. **Завжди** (майже щоденно)

|                                                      | Ніколи                | Інколи                | Регулярно             | Часто                 | Завжди                |
|------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Мене турбує втома                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Я втомлююсь дуже швидко                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Я не можу зробити багато протягом дня             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. У мене достатньо енергії для повсякденного життя  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Фізично я почуваюсь виснаженим                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. У мене проблеми з тим, щоб щось почати            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. У мене проблеми з ясністю мислення                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. У мене немає бажання будь-що робити               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Розумово я почуваюсь виснаженим                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Коли я щось роблю, я можу добре сконцентруватись | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Звісно, є Шкала оцінки рівня втоми (Fatigue Assessment Scale (FAS) – складається із 10 запитань. П'ять питань відображають фізичну втому та 5 питань (питання 3 і 6–9) психічну втому. Відповідь на кожне питання повинна бути подана, навіть якщо на цей момент у людини немає жодних скарг.

## ДОДАТОК 3.

### Опитувальник щодо розладів харчової поведінки EDE-Q

УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВОЇ ТЕРАПІЇ

www.i-cbt.org.ua



#### ОПИТУВАЛЬНИК ЩОДО РОЗЛАДІВ ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ (EDE-Q)

Інструкція: Наступні запитання відносяться до подій лише останніх чотирьох тижнів (28 днів). Просимо уважно прочитати кожне запитання. Просимо відповісти на всі запитання. Дякуємо.

Запитання 1-12: Обведіть номер справа, який характерний для Вас. Пам'ятайте, що запитання стосуються лише останніх 4 тижнів.

|    | Як часто за останні 28 днів                                                                                                                                                   | Жодного дня | 1-5 дні | 6-12 днів | 13-15 днів | 16-22 дні | 23-27 днів | Кожен день |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| 1  | Чи Ви свідомо <u>пробували</u> обмежити кількість їжі, яку ви їсте, щоб вплинути на свою вагу чи форму, (незалежно чи Вам вдалося це чи ні)?                                  |             |         |           |            |           |            |            |
| 2  | Чи Ви залишалися довший період (8 годин бадьорості і довше) без їжі з метою вплинути на Вашу вагу чи форму?                                                                   |             |         |           |            |           |            |            |
| 3  | Чи Ви <u>пробували</u> виключити зі свого харчування певні продукти, які Ви любите з метою вплинути на Вашу вагу чи форму (незалежно чи Вам вдалося це чи ні)?                |             |         |           |            |           |            |            |
| 4  | Чи Ви <u>пробували</u> дотримуватися певних правил харчування (наприклад, обмеження калорій) з метою вплинути на Вашу вагу чи форму (незалежно чи Вам вдалося це чи ні)?      |             |         |           |            |           |            |            |
| 5  | Чи Ви маєте чітке бажання мати <u>порожній</u> живіт з метою вплинути на Вашу вагу чи форму?                                                                                  |             |         |           |            |           |            |            |
| 6  | Чи Ви маєте чітке бажання мати <u>абсолютно плоский</u> живіт?                                                                                                                |             |         |           |            |           |            |            |
| 7  | Чи думки про <u>їжу, харчування чи калорії</u> заважають Вам мати труднощі з концентруванням уваги на речах, що Вам подобаються (наприклад, роботі, спілкуванні, чи читанні)? |             |         |           |            |           |            |            |
| 8  | Чи думки про <u>вагу та форму</u> заважають Вам мати труднощі з концентруванням на речах, що Вам подобаються (наприклад, роботі, спілкуванні, чи читанні)?                    |             |         |           |            |           |            |            |
| 9  | Чи Ви маєте страх втратити контроль над кількістю їжі?                                                                                                                        |             |         |           |            |           |            |            |
| 10 | Чи Ви маєте страх набрати вагу?                                                                                                                                               |             |         |           |            |           |            |            |
| 11 | Чи Ви відчуваєте себе грубою?                                                                                                                                                 |             |         |           |            |           |            |            |
| 12 | Чи Ви маєте чітке бажання втратити вагу?                                                                                                                                      |             |         |           |            |           |            |            |

Запитання 13-18: просимо написати потрібне число замість крапочок справа. Пам'ятайте, що питання стосуються лише останніх 4 тижнів (28 днів.)

За останні 4 тижні (28 днів) .....

|    |                                                                                                                                                                                       |       |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 13 | За останні 28 днів, як часто Ви з'їдали кількість їжі, яку інші люди за звичайних умов назвали би <u>неймовірно великою</u> кількістю їжі?                                            | ..... |
| 14 | .... у скількох з цих випадків Ви би мали відчуття втрати контролю за тим, що їсте (в той час коли Ви їли)?                                                                           | ..... |
| 15 | За останні 28 днів, скільки <u>ДНІВ</u> ставалися такі епізоди переїдання (Ви з'їдали неймовірно велику кількість їжі і мали в той час відчуття втрати контролю над їжею)?            | ..... |
| 16 | За останні 28 днів, <u>скільки разів</u> Ви блювали з метою контролю за вагою чи формою?                                                                                              | ..... |
| 17 | За останні 28 днів, <u>скільки разів</u> Ви вживали проносні ліки з метою контролю за вагою та формою?                                                                                | ..... |
| 18 | За останні 28 днів, <u>скільки разів</u> Ви мали надмірні фізичні навантаження, або тривалу зарядку, яка мала на меті контроль за вагою, формами, чи повнотою, чи спалювання калорій? | ..... |



Запитання 19-21: просимо обвести вибране число. Просимо пам'ятати, що для цих запитань компульсивне переїдання означає таку кількість їжі, яку інші люди за таких самих обставин назвали би надмірно великою, а також присутнє відчуття втрати контролю над кількістю їжі.

|    |                                                                                                                                                                    |             |            |                     |               |                      |                |            |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|---------------------|---------------|----------------------|----------------|------------|
| 19 | За останні 28 днів скільки днів Ви їли таємно (крадькома)? .....не рахуючи епізоди переїдання                                                                      | Жодного дня | 1-5 днів   | 6-12 днів           | 13-15 днів    | 16-22 днів           | 23-27 днів     | Кожен день |
|    |                                                                                                                                                                    | 0           | 1          | 2                   | 3             | 4                    | 5              | 6          |
| 20 | Скільки часу Ви відчуваєте себе винною коли їсте (відчуття, що Ви робите щось погане) тому, що це вплине на вашу вагу та форму? .....не рахуючи епізоди переїдання | Зовсім ні   | Трохи часу | Менше половини часу | Половину часу | Більшу половину часу | Майже весь час | Весь час   |
|    |                                                                                                                                                                    | 0           | 1          | 2                   | 3             | 4                    | 5              | 6          |
| 21 | За останні 28 днів, як сильно Ви хвилювалися через те, що люди бачать, що Ви їсте?                                                                                 | Зовсім ні   |            | Трохи               |               | Середньо             |                | Сильно     |
|    |                                                                                                                                                                    | 0           | 1          | 2                   | 3             | 4                    | 5              | 6          |

Запитання 22-28: Просимо обвести справа відповідний номер. Пам'ятайте, що всі питання стосуються лише останніх 4 тижнів (28 днів).

|    | За останні 28 днів.....                                                                                                                                | Зовсім ні | Трохи | Середньо | Сильно |   |   |   |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------|--------|---|---|---|
| 22 | Чи Ваша <u>вага</u> впливає на те, як Ви думаєте (судите) про себе?                                                                                    | 0         | 1     | 2        | 3      | 4 | 5 | 6 |
| 23 | Чи Ваші <u>форми</u> впливають на те, як Ви думаєте (судите) про себе?                                                                                 | 0         | 1     | 2        | 3      | 4 | 5 | 6 |
| 24 | Наскільки Вас засмутить те, що Вас попросять зважуватися щотижня (не частіше, ні рідше) наступні чотири тижні?                                         | 0         | 1     | 2        | 3      | 4 | 5 | 6 |
| 25 | Наскільки Ви не задоволені власною <u>вагою</u> ?                                                                                                      | 0         | 1     | 2        | 3      | 4 | 5 | 6 |
| 26 | Наскільки Ви не задоволені власними <u>формами</u> ?                                                                                                   | 0         | 1     | 2        | 3      | 4 | 5 | 6 |
| 27 | Наскільки Вам не комфортно коли Ви бачите своє тіло ( дивитися на себе в дзеркалі, у вітрині магазину, коли роздягаєтесь, чи приймаєте ванну або душ)? | 0         | 1     | 2        | 3      | 4 | 5 | 6 |
| 28 | Наскільки некомфортно Ви чуєтесь коли <u>інші</u> бачать Вашу форму чи фігуру (в загальній переодегальні, в басейні, або коли Ви в облягаючому одязі)  | 0         | 1     | 2        | 3      | 4 | 5 | 6 |

Яка у Вас зараз вага? .....

Який Ваш зріст зараз? .....

Для жінок: за останні три-чотири місяці чи були у Вас пропущені менструації? .....

Якщо так, то скільки? .....

Чи Ви приймаєте контрацептиви? .....

Дякуємо!



## ДОДАТОК 4.

### Методика діагностики тілесного локус-контролю

*МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ТІЛЕСНОГО ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ Т. ХОМУЛЕНКО,  
В. КРАМЧЕНКОВОЇ, Д. ТУРКОВОЇ,  
Н. ЛЕСНІЧЕНКО ТА Б. МИРОНОВИЧА*

**Коротка довідка.** Тілесний локус контролю визначається як тенденція приписувати причини того, що відбувається з тілом у сфері фізичної активності та здоров'я, аліментарної і сексуальної поведінки зовнішнім або внутрішнім чинникам. Інтернальний тілесний локус контролю – тенденція бачити причини того, що відбувається з тілом у власній активності та схильність до прийняття відповідальності за стан і особливості функціонування власного тіла, а екстернальний тілесний локус контролю – навпаки приписування зовнішніх причин того, що відбувається з тілом. Методика діагностики тілесного локусу контролю (ТЛК), яка розроблена Тамарою Хомуленко, Вірою Крамченковою, Дар'єю Турковою, Ніною Лесніченко, Богданом Мироновичем, вимірює ставлення особистості до власного тіла (інтернальне/екстернальне). У зміст методики ТЛК включено 20 пар протилежних (полярних) тверджень, що сформульовані відповідно до основних сфер тілесного та характеризують приписування внутрішніх або зовнішніх причин того, що відбувається з тілом, де оцінювання здійснюється за 7-бальною шкалою Лайкерта.

**Інструкція:** «Вам запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання – обрати одне з двох тверджень, з яким Ви більше погоджуєтесь, і відмітити одну з запропонованих цифр, залежно від того наскільки Ви впевнені у виборі: -3 = зовсім неправильно; -2 = неправильно; -1 = скоріше неправильно; 0 = не можу визначитись; +1 = скоріше правильно, ніж неправильно; +2 = правильно; +3 = повністю правильно».

**Бланк методики:**

|   |                                                                                     |    |    |    |   |    |    |    |                                                                 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|---|----|----|----|-----------------------------------------------------------------|
| 1 | Здоров'я – це хороша спадковість і турбота батьків                                  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Здоров'я – це плід зусиль людини і її способу життя             |
| 2 | Відчуття власної краси залежить від самої людини                                    | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Людина відчуває себе красивою, коли їй про це кажуть            |
| 3 | Якщо не привчили з дитинства займатися спортом, тоді людина і не буде цим займатися | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | У будь-якому віці можна почати займатися спортом було б бажання |

|    |                                                                                           |    |    |    |   |    |    |    |                                                                                             |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|---|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4  | Краса з віком в'яне                                                                       | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Активна особистість може бути красивою в будь-якому віці                                    |
| 5  | Увага до власних відчуттів під час сексу надає можливість отримати більше насолоди        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Увага за перебігом моїх відчуттів під час сексу – справа партнера                           |
| 6  | Кількість їжі і харчовий режим людина має контролювати для забезпечення власного здоров'я | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Коли і скільки людина їсть залежить від зовнішніх обставин                                  |
| 7  | Питання сексу важлива сфера знань, яка впливає на повноцінне функціонування людини        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Обізнаність у питаннях сексу має бути лише у спеціалістів сексологів                        |
| 8  | Хворий не може вплинути на перебіг хвороби                                                | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Завжди частина відповідальності за перебіг хвороби покладена на хворого.                    |
| 9  | Більшість людей займається спортом за компанії                                            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Людина сама приймає рішення чи займатися їй спортом                                         |
| 10 | Приваблива зовнішність може бути результатом власних зусиль                               | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Приваблива зовнішність – вроджена особливість людини                                        |
| 11 | Задоволеність у сексі – справа випадку                                                    | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Задоволеність у сексі – справа активного взаєморозуміння партнерів                          |
| 12 | Значення якісного харчування для людини перебільшують                                     | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Якісне харчування – обов'язок кожного, хто турбується про власний організм                  |
| 13 | Зусилля хворого та його намір одужати – запорука подолання хвороби                        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Хороший лікар і якісні ліки вилікують хворого навіть тоді, коли він не має бажання видужати |
| 14 | Власну сексуальну привабливість можна контролювати                                        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Сексуальна привабливість – природна властивість людини                                      |



|    |                                                                                                                     |    |    |    |   |    |    |    |                                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|---|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15 | Люди займаються спортом для задоволення власної потреби у фізичній активності                                       | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Люди займаються спортом тому, що це популярно                                                   |
| 16 | Краса не залежить від способу життя                                                                                 | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Краса є результат певного способу життя                                                         |
| 17 | Харчова поведінка є сферою активності, яка майже не піддається особистому контролю і залежить від звичок і оточення | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Харчова поведінка є сферою активності людини, яка піддається власному контролю та вдосконаленню |
| 18 | Доклавши зусиль, людина з часом може стати здоровішою                                                               | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | З часом людина втрачає здоров'я – це закон природи                                              |
| 19 | Гармонійність рухів, спритність дій та стрункість статури є результатом фізичної активності та занять спортом       | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Гармонійність рухів, спритність дій та стрункість статури є вродженими особливостями людини     |
| 20 | Контроль у харчуванні надає можливість поєднати якість їжі з відчуттям насолоди                                     | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | Здорова їжа несмачна                                                                            |

**Оброблення результатів.** За критерієм інтернальності твердження опитувальника представлено висхідними та низхідними пунктами, що розміщені у змішаному порядку. Під час оброблення даних у висхідних пунктах опитувальника відповіді переводяться в бали від 1 до 7, а в низхідних навпаки: від 7 до 1, тобто діють правила інверсії (див. табл. 1).

Таблиця 1

*Правила інверсії для підрахунку балів*

| Цифра | Варіант відповіді   | Висхідні пункти | Низхідні пункти |
|-------|---------------------|-----------------|-----------------|
| -3    | зовсім неправильно  | 1 бал           | 7 балів         |
| -2    | неправильно         | 2 бали          | 6 балів         |
| -1    | скоріше неправильно | 3 бали          | 5 балів         |
| 0     | не можу визначитись | 4 бали          | 4 бали          |

|    |                                       |         |        |
|----|---------------------------------------|---------|--------|
| +1 | скоріше правильно, ніж<br>неправильно | 5 балів | 3 бали |
| +2 | правильно                             | 6 балів | 2 бали |
| +3 | повністю правильно                    | 7 балів | 1 бал  |

Ключі для підрахунку результатів наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

*Ключ до методики*

| Шкала                                          | Висхідні пункти               | Низхідні пункти                           |
|------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|
| Інтернальність<br>тілесного локусу<br>контролю | 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17 | 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18,<br>19, 20 |

**Інтерпретація результатів.** Кількість отриманих балів знаходиться в межах інтервалу 20–140. Розподіл сумарних балів за шкалою наведено у таблиці 3.

Таблиця 3

*Розподіл сумарних балів за шкалою*

| Шкала                                          | Рівень вияву |          |         |
|------------------------------------------------|--------------|----------|---------|
|                                                | високий      | середній | низький |
| Інтернальність<br>тілесного локусу<br>контролю | 116–140      | 58–115   | 20–57   |

*Високий рівень* інтернальності тілесного локусу контролю характеризує стабільну тенденцію бачити причини того, що відбувається з тілом у власній активності та схильність до прийняття відповідальності за стан і особливості функціонування власного тіла у більшості ситуацій життєдіяльності.

*Середній рівень* інтернальності тілесного локусу контролю відображує ситуативність та вибірковість в усвідомленні детермінації особливостей функціонування власного тіла.

*Низький рівень* інтернальності тілесного локусу контролю описує стабільну та глобальну екстернальність в ділянці тілесного, тобто приписування причин тілесного зовнішнім (середовищним) обставинам.

**Джерело.** Хомуленко Т., Крамченкова В., Туркова Д., Лесніченко Н., Мironович Б. Методика діагностики тілесного локусу контролю. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія.* 2020. № 62. С. 293–316.  
DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2020.62.17>.

## ДОДАТОК 5.

### Методика індекс організаційної напруженості

#### **4.2. МЕТОДИКА «ІНДЕКС ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ)» (Р.Л. КАН ТА ІН.)** (модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко)

(Карамушка, Л.М., & Терещенко, К.В. (2018). Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(15). С. 48–59. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.6>)

##### *Загальна характеристика методики:*

Індекс напруженості в організації складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний вияв напруженості, за 5-бальною шкалою.

##### *Інструкція для учасників опитування:*

Поставте позначку напроти кожного пункту, обираючи одну з п'яти відповідей: ніколи, рідко, іноді, часто, завжди.

##### *Текст опитувальника:*

|                                                                                           | ніколи | рідко | іноді | часто | завжди |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|--------|
| 1. Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків |        |       |       |       |        |
| 2. Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки                                |        |       |       |       |        |

|                                                                                                                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3. Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 4. Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 5. Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду                                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 6. Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 7. Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність                                                                                                                        |  |  |  |  |  |
| 8. Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи                                                                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 9. Ви відчуваєте, що вас можуть не любити і не приймати люди, з якими працюєте                                                                                                                             |  |  |  |  |  |
| 10. Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас                                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 11. Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 12. Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість                                                                                                             |  |  |  |  |  |
| 13. Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 14. Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 15. Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ                                                                                                |  |  |  |  |  |
| 16. Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 17. Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)                                                                                             |  |  |  |  |  |
| 18. Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 19. Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 20. Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії                                                                                                                                                                                             |  |  |  |  |  |
| 21. Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення |  |  |  |  |  |
| 22. Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі                                                                    |  |  |  |  |  |
| 23. Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації                                                                                                                                                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 24. Ви відчуваєте, що умови вашої роботи (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 25. Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи                                                                                                                      |  |  |  |  |  |



|                                                                                                                                                                                                                              |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 26. Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення                                                  |  |  |  |  |  |
| 27. Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)                                                                             |  |  |  |  |  |
| 28. Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя |  |  |  |  |  |
| 29. Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)                                                                 |  |  |  |  |  |
| 30. Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам                                         |  |  |  |  |  |

### ***Обробка та інтерпретація результатів:***

Оцінки від 1 до 5 балів приписуються відповідям від «ніколи» до «завжди».

Підраховується сумарний індекс організаційної напруженості за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів (усереднений показник індексу організаційної напруженості). Також підраховуються сумарні показники за шкалами організаційної напруженості, після чого вони діляться на кількість пунктів у кожній окремій шкалі, що дозволяє отримати усереднені показники за шкалами організаційної напруженості.

### Ключ до шкал:

1. Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу – 1; 2; 3; 4; 6; 8; 12.

2. Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» – 5; 7; 9; 10; 11; 13; 29.

3. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації – 14; 15; 23; 24; 26; 27; 28; 30.

4. Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією – 16; 20; 21; 22; 25.

5. Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов – 17; 18; 19.

Нормативні показники за індексом та шкалами організаційної напруженості наведено в таблиці нижче.

### Нормативні показники організаційної напруженості

| Шкали та індекс організаційної напруженості                                                           | Норми          |                 |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
|                                                                                                       | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
| «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»                           | 1,0–1,7        | 1,8–2,4         | 2,5–5,0        |
| «Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»                                | 1,0–1,9        | 2,0–2,5         | 2,6–5,0        |
| «Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»                             | 1,0–1,9        | 2,0–2,7         | 2,8–5,0        |
| «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» | 1,0–1,8        | 1,9–2,6         | 2,7–5,0        |
| «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»                                           | 1,0–3,1        | 3,2–4,1         | 4,2–5,0        |
| Індекс організаційної напруженості                                                                    | 1,0–2,0        | 2,1–2,6         | 2,7–5,0        |

Методика дозволяє визначити рівень (низький, середній або високий) організаційної напруженості в цілому та за окремими шкалами.

## ДОДАТОК 6.

### Методика БІБІСІ

**2.2. МЕТОДИКА «МОДИФІКОВАНА ШКАЛА  
СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ БІБІСІ»  
(THE MODIFIED BBC SUBJECTIVE WELL-BEING SCALE  
(BBC-SWB)) (P. PONTIN, M. SCHWANNAUER,  
S. TAI, & M. KINDERMAN)  
(адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко,  
О. В. Креденцер)**

(Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>)

***Загальна характеристика методики:***

Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) включає три субшкали: 1) «психологічне благополуччя» (здатність контролюва-



ти своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо); 2) «фізичне здоров'я та благополуччя» (задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатністю працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги тощо); 3) «стосунки» (комфортність у ставленні та спілкування з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих відносин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям тощо) (Pontin, Schwannauer, Tai, & Kinderman, 2013). Як і оригінальна методика «The BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)», модифікована методика складається з 24 пунктів, але на відміну від неї використовується не 4-бальна, а 5-бальна оціночна шкала.

**Інструкція для учасників опитування:**

Дайте відповідь на наведені нижче запитання, використовуючи шкалу (поставте «+» у відповідній комірці).

**Текст опитувальника:**

| Пункт                                                                               | Зовсім ні | Трохи | Середньо | Дуже сильно | Надзвичайно сильно |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------|-------------|--------------------|
|                                                                                     | 1         | 2     | 3        | 4           | 5                  |
| 1. Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?                                       |           |       |          |             |                    |
| 2. Чи задоволені Ви якістю свого сну?                                               |           |       |          |             |                    |
| 3. Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденну життєву активність? |           |       |          |             |                    |
| 4. Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?                                           |           |       |          |             |                    |
| 5. Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?                               |           |       |          |             |                    |
| 6. Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?                                         |           |       |          |             |                    |
| 7. Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?                                 |           |       |          |             |                    |

### **Обробка та інтерпретація результатів:**

Опитувальник включає три субшкали: «психологічне благополуччя», «фізичне здоров'я та благополуччя» та «стосунки».

Всі запитання, окрім пункту № 4, мають прямий порядок нарахування балів, запитання № 4 – зворотний. Загальний показник суб'єктивного благополуччя рахується як сумарний бал по всіх пунктах методики. Мінімальний показник суб'єктивного благополуччя дорівнює 24 балам, максимальний показник дорівнює 120 балам. Показники по субшкалах розраховуються як сумарні бали по відповідних пунктах методики:

Субшкала «психологічне благополуччя» – пункти №№ 4–15.

Субшкала «фізичне здоров'я та благополуччя» – пункти №№ 1–3, 21–24.

Субшкала «стосунки» – пункти №№ 16–20.

Отримані показники порівнюються з нормативними. Нормативні дані за рівнями суб'єктивного благополуччя представлені у таблиці нижче.

| Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя | Норми          |                 |                |
|-----------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
|                                                           | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
| Психологічне благополуччя                                 | 12–39          | 40–47           | 48–60          |
| Фізичне здоров'я та благополуччя                          | 7–20           | 21–25           | 26–35          |
| Стосунки                                                  | 5–16           | 17–20           | 21–25          |
| Суб'єктивне благополуччя                                  | 24–76          | 77–91           | 92–120         |

## ДОДАТОК 7

### Зведений протокол дослідження за методикою САН.

| Дані учасників |                      |          |       |           | Питання |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     | Показники     |               |           |     |
|----------------|----------------------|----------|-------|-----------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|---------------|---------------|-----------|-----|
| Особа №        | Група: Експер./Контр | До/Після | Вік   | С т а т ь | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30  | Сам опоч уття | Ак тив ніс ть | Настр Вій |     |
| Особа №1       | Експер.              | До       | 25-34 | ч         | 5       | 5 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6  | 6  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 7  | 4  | 6  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4.6           | 5             | 4.7       |     |
| Особа №1       | Експер.              | Після    | 25-34 | ч         | 6       | 4 | 5 | 5 | 7 | 4 | 4 | 7 | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 6  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5             | 5             | 4.5       | 4.9 |
| Особа №2       | Експер.              | До       | 25-34 | ч         | 4       | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 7  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3.6           | 3.8           | 3.1       |     |
| Особа №2       | Експер.              | Після    | 25-34 | ч         | 4       | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5   | 3.8           | 3.1           | 3.3       |     |
| Особа №3       | Експер.              | До       | 25-34 | ч         | 3       | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 6 | 5  | 6  | 5  | 4  | 3  | 2  | 4  | 5  | 4  | 6  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4             | 4             | 3.8       | 4.2 |
| Особа №3       | Експер.              | Після    | 25-34 | ч         | 5       | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3  | 5  | 3  | 5  | 1  | 4  | 4  | 6  | 4  | 4  | 5  | 5  | 6  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 6  | 5   | 4.2           | 4.4           | 4.4       |     |
| Особа №4       | Експер.              | До       | 35-44 | ч         | 6       | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 7 | 7 | 7  | 5  | 4  | 6  | 6  | 6  | 5  | 5  | 7  | 6  | 6  | 6  | 6  | 5  | 6  | 5  | 4  | 6  | 5  | 5  | 4   | 5.6           | 5.9           | 5.1       |     |
| Особа №4       | Експер.              | Після    | 35-44 | ч         | 7       | 5 | 6 | 5 | 7 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7  | 7  | 4  | 6  | 7  | 6  | 6  | 6  | 7  | 7  | 7  | 7  | 7  | 6  | 7  | 5  | 7  | 6  | 6  | 6  | 6   | 6.3           | 6.3           | 6.3       |     |
| Особа №5       | Експер.              | До       | 35-44 | ч         | 2       | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 1  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 7  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3   | 2.9           | 2.7           | 4         |     |
| Особа №5       | Експер.              | Після    | 35-44 | ч         | 2       | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3  | 1  | 3  | 4  | 7  | 4  | 4  | 2  | 1  | 3  | 1  | 4  | 7  | 3  | 3  | 5  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4   | 3.5           | 3.6           | 2.4       |     |
| Особа №6       | Експер.              | До       | 35-44 | ч         | 3       | 7 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 7  | 3  | 4  | 5  | 2  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3   | 3.3           | 3.8           | 3.4       |     |
| Особа №6       | Експер.              | Після    | 35-44 | ч         | 3       | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 7  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 7  | 4   | 3.8           | 3.5           | 3.7       |     |
| Особа №7       | Експер.              | До       | 35-44 | ж         | 5       | 2 | 1 | 6 | 1 | 4 | 4 | 7 | 5 | 3  | 4  | 5  | 5  | 6  | 5  | 6  | 6  | 4  | 4  | 4  | 5  | 6  | 6  | 5  | 7  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 4.8           | 4.6           | 4.4       |     |
| Особа №7       | Експер.              | Після    | 35-44 | ж         | 4       | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 7  | 6  | 4  | 7  | 5  | 3  | 7  | 7  | 4  | 6  | 5  | 6  | 6  | 5  | 6   | 5.5           | 5.2           | 5.2       |     |
| Особа №8       | Експер.              | До       | 35-44 | ж         | 2       | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 5  | 5  | 1  | 4  | 2  | 6  | 3  | 2   | 3.1           | 3.9           | 3.5       |     |
| Особа №8       | Експер.              | Після    | 35-44 | ж         | 5       | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 6  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5   | 4.3           | 3.4           | 4.1       |     |
| Особа №9       | Експер.              | До       | 25-34 | ж         | 5       | 3 | 6 | 4 | 5 | 4 | 3 | 6 | 5 | 4  | 6  | 1  | 5  | 4  | 5  | 4  | 6  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4.3           | 4.5           | 4.3       |     |
| Особа №9       | Експер.              | Після    | 25-34 | ж         | 4       | 5 | 5 | 4 | 6 | 3 | 4 | 6 | 5 | 5  | 6  | 7  | 4  | 5  | 6  | 6  | 5  | 7  | 4  | 6  | 5  | 5  | 5  | 6  | 6  | 4  | 5  | 5  | 6  | 5   | 4.8           | 5.1           | 5.6       |     |
| Особа №10      | Експер.              | До       | 25-34 | ч         | 3       | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  | 2  | 2  | 5  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4   | 3.7           | 3.5           | 3.6       |     |
| Особа №10      | Експер.              | Після    | 25-34 | ч         | 4       | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4  | 5  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 3.2           | 3.6           | 3.8       |     |
| Особа №11      | Експер.              | До       | 25-34 | ч         | 5       | 5 | 5 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 6  | 6  | 6  | 4  | 6  | 1  | 7  | 6  | 6  | 7  | 6  | 7  | 7  | 7  | 6  | 6  | 6  | 6  | 5  | 6  | 5   | 5.8           | 5.6           | 6         |     |
| Особа №11      | Експер.              | Після    | 25-34 | ч         | 7       | 7 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7  | 7  | 7  | 6  | 5  | 7  | 7  | 7  | 7  | 7  | 6  | 5  | 7  | 6  | 6  | 6  | 7  | 7  | 5  | 7  | 6   | 6.5           | 6.2           | 6.6       |     |
| Особа №12      | Експер.              | До       | 35-44 | ч         | 6       | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4   | 4.1           | 3.7           | 3.8       |     |
| Особа №12      | Експер.              | Після    | 35-44 | ч         | 4       | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 6 | 5 | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 6  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3   | 4.4           | 4.1           | 4.2       |     |
| Особа №13      | Експер.              | До       | 25-34 | ж         | 5       | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 6  | 7  | 1  | 3  | 2  | 6  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3   | 4.3           | 4.8           | 4         |     |
| Особа №13      | Експер.              | Після    | 25-34 | ж         | 3       | 7 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 2  | 4  | 6  | 3  | 4  | 3  | 6  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4.4           | 4.3           | 4.3       |     |
| Особа №14      | Експер.              | До       | 25-34 | ж         | 4       | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2  | 7  | 4  | 3  | 3  | 3.1 | 3.4           | 3.1           |           |     |
| Особа №14      | Експер.              | Після    | 25-34 | ж         | 1       | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 7  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3.1 | 3.8           | 3.1           |           |     |
| Особа №15      | Експер.              | До       | 35-44 | ч         | 3       | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 5  | 2  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2  | 4   | 3.5           | 3.3           | 2.8       |     |
| Особа №15      | Експер.              | Після    | 35-44 | ч         | 2       | 7 | 7 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4   | 4             | 4             | 3.6       |     |
| Особа №16      | Експер.              | До       | 25-34 | ч         | 7       | 3 | 6 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4  | 6  | 4  | 5  | 4  | 5  | 6  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 6  | 6  | 6  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4.7           | 4.6           | 4.9       |     |
| Особа №16      | Експер.              | Після    | 25-34 | ч         | 6       | 5 | 5 | 5 | 6 | 3 | 6 | 5 | 4 | 5  | 6  | 6  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 6  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 6  | 3  | 6  | 5  | 6  | 6   | 5             | 4.9           | 4.9       |     |
| Особа №17      | Експер.              | До       | 25-34 | ч         | 2       | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2   | 3             | 2.7           | 2.1       | 2.8 |
| Особа №17      | Експер.              | Після    | 25-34 | ч         | 3       | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 1  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 5  | 3   | 2.4           | 3.2           | 3.9       |     |
| Особа №18      | Експер.              | До       | 45-55 | ж         | 3       | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 7 | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 1  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4   | 3.5           | 3.9           | 3.8       |     |
| Особа №18      | Експер.              | Після    | 45-55 | ж         | 4       | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 6  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 7  | 4  | 6  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3   | 3.6           | 4.8           | 4.2       |     |

|           |         |       |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |     |     |     |     |
|-----------|---------|-------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| Особа №19 | Експер. | До    | 25-34   | ж | 6 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6   | 5.5 | 5.7 | 5.9 |     |
| Особа №19 | Експер. | Після | 25-34   | ж | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 6 | 5 | 7 | 7 | 5 | 5 | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7   | 5.7 | 5.5 | 6.3 |     |
| Особа №20 | Експер. | До    | 35-44   | ч | 3 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 7 | 6 | 4 | 3 | 4 | 4.7 | 4.9 | 3.5 |     |     |
| Особа №20 | Експер. | Після | 35-44   | ч | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 6 | 4 | 6 | 4 | 6 | 4 | 6 | 4 | 6 | 5 | 1 | 4 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.2 | 4.8 | 4.7 |     |     |
| Особа №21 | Експер. | До    | 25-34   | ч | 6 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.9 | 4.7 | 4.6 |     |     |
| Особа №21 | Експер. | Після | 25-34   | ч | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 6 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 4 | 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 7 | 6 | 4 | 7   | 4.7 | 5.3 | 4.8 |     |
| Особа №22 | Експер. | До    | 25-34   | ч | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 7 | 5 | 5 | 5   | 3.9 | 4.3 | 3.6 |     |
| Особа №22 | Експер. | Після | 25-34   | ч | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 6 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3   | 3.7 | 3.9 | 3.4 |     |
| Особа №23 | Експер. | До    | 35-44   | ч | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5   | 4   | 4.4 | 4.4 |     |
| Особа №23 | Експер. | Після | 35-44   | ч | 6 | 3 | 6 | 3 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5   | 5.1 | 4.5 | 4.7 |     |
| Особа №24 | Контр.  | До    | до 24-х | ч | 3 | 4 | 5 | 4 | 6 | 3 | 4 | 6 | 4 | 6 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4   | 4.4 | 4.2 | 3.8 |     |
| Особа №24 | Контр.  | Після | до 24-х | ч | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 6 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 6 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5   | 4.1 | 4.1 | 3.9 |     |
| Особа №25 | Контр.  | До    | 25-34   | ж | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 6 | 4 | 6 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 7   | 3.8 | 4.3 | 3.6 |     |
| Особа №25 | Контр.  | Після | 25-34   | ж | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 7 | 3 | 3 | 4 | 6 | 3 | 3 | 6 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4   | 3.8 | 4   | 4   |     |
| Особа №26 | Контр.  | До    | 25-34   | ч | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3   | 2.9 | 2.5 | 3.4 |     |
| Особа №26 | Контр.  | Після | 25-34   | ч | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1   | 3.3 | 3.3 | 2.5 |     |
| Особа №27 | Контр.  | До    | 45-55   | ж | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 6 | 4 | 2   | 2   | 3.4 | 3.6 | 3.2 |
| Особа №27 | Контр.  | Після | 45-55   | ж | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 7 | 5 | 3 | 3 | 5 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3   | 3.6 | 3.6 | 3.6 |     |
| Особа №28 | Контр.  | До    | 25-34   | ж | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3   | 2.9 | 2.7 | 2.7 |     |
| Особа №28 | Контр.  | Після | 25-34   | ж | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3   | 3.8 | 3.1 | 3   |     |
| Особа №29 | Контр.  | До    | 25-34   | ч | 4 | 6 | 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 6 | 4 | 6 | 6 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 6   | 5.2 | 4.2 | 4.8 |     |
| Особа №29 | Контр.  | Після | 25-34   | ч | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 3 | 6 | 4 | 6 | 5 | 6 | 7 | 5 | 3 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 4   | 5.3 | 5.1 | 5   |     |
| Особа №30 | Контр.  | До    | 25-34   | ч | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3   | 3.8 | 3.4 | 3.9 |     |
| Особа №30 | Контр.  | Після | 25-34   | ч | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 7   | 4.4 | 4.2 | 4.3 |     |
| Особа №31 | Контр.  | До    | до 24-х | ч | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3   | 3.4 | 3   | 3.1 |     |
| Особа №31 | Контр.  | Після | до 24-х | ч | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3   | 3   | 3   | 3   |     |
| Особа №32 | Контр.  | До    | 25-34   | ч | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3   | 3.4 | 3.4 | 3.8 |     |
| Особа №32 | Контр.  | Після | 25-34   | ч | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4   | 4   | 4   | 4.1 |     |
| Особа №33 | Контр.  | До    | 35-44   | ч | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 7 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2   | 2   | 2.9 | 3   | 3.6 |
| Особа №33 | Контр.  | Після | 35-44   | ч | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4   | 2.8 | 3.4 | 3.3 |     |

## ДОДАТОК 8

**Зведений протокол відповідей за шкалами FSS та BBC, дані якого були використані для регресійного аналізу.**

| №  | Вік     | Стать | Стаж        | Статус                     | Діти       | Посада                             | FSS | BBC |
|----|---------|-------|-------------|----------------------------|------------|------------------------------------|-----|-----|
| 1  | 26 - 35 | жінка | до 1 року   | одружений / заміжня        | ні, не маю | менеджер                           | 2,4 | 106 |
| 2  | 26 - 35 | жінка | до 1 року   | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                        | 5,3 | 98  |
| 3  | 36 - 45 | жінка | до 1 року   | одружений / заміжня        | так        | професіонал                        | 4,6 | 90  |
| 4  | 26 - 35 | жінка | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня        | так        | професіонал                        | 5,6 | 91  |
| 5  | 18 - 25 | жінка | до 1 року   | є партнер                  | ні, не маю | менеджер                           | 4,7 | 80  |
| 6  | 26 - 35 | жінка | 1 - 2 роки  | неодружений /<br>незаміжня | ні, не маю | менеджер                           | 3,2 | 65  |
| 7  | 36 - 45 | жінка | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня        | так        | топ-менеджер /<br>керівник дівізії | 3,1 | 98  |
| 8  | 26 - 35 | жінка | 1 - 2 роки  | є партнер                  | ні, не маю | сеніор-менеджер /<br>тім-лід       | 4,2 | 55  |
| 9  | 26 - 35 | жінка | 1 - 2 роки  | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                        | 3,8 | 83  |
| 10 | 18 - 25 | жінка | 1 - 2 роки  | є партнер                  | ні, не маю | сеніор-менеджер /<br>тім-лід       | 2,7 | 92  |
| 11 | 26 - 35 | жінка | 3 - 5 років | одружений / заміжня        | ні, не маю | професіонал                        | 5,2 | 92  |
| 12 | 18 - 25 | жінка | до 1 року   | неодружений /<br>незаміжня | ні, не маю | професіонал                        | 3,1 | 89  |
| 13 | 26 - 35 | жінка | до 1 року   | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                        | 3,7 | 101 |
| 14 | 26 - 35 | жінка | 1 - 2 роки  | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                        | 2,8 | 97  |
| 15 | 36 - 45 | жінка | до 1 року   | розлучений /<br>розлучена  | так        | професіонал                        | 4,9 | 72  |
| 16 | 26 - 35 | жінка | до 1 року   | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                        | 5,8 | 68  |
| 17 | 26 - 35 | жінка | до 1 року   | розлучений /<br>розлучена  | ні, не маю | професіонал                        | 3,6 | 108 |
| 18 | 26 - 35 | жінка | 3 - 5 років | одружений / заміжня        | ні, не маю | менеджер                           | 5,1 | 81  |
| 19 | 26 - 35 | жінка | до 1 року   | одружений / заміжня        | ні, не маю | професіонал                        | 4,9 | 73  |
| 20 | 18 - 25 | жінка | 1 - 2 роки  | є партнер                  | ні, не маю | сеніор-менеджер /<br>тім-лід       | 1,1 | 97  |
| 21 | 26 - 35 | жінка | 1 - 2 роки  | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                        | 4,9 | 90  |
| 22 | 26 - 35 | жінка | 1 - 2 роки  | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                        | 5,0 | 94  |
| 23 | 36 - 45 | жінка | до 1 року   | одружений / заміжня        | так        | професіонал                        | 4,4 | 109 |
| 24 | 36 - 45 | жінка | 1 - 2 роки  | розлучений /<br>розлучена  | так        | сеніор-менеджер /<br>тім-лід       | 3,3 | 120 |
| 25 | 18 - 25 | жінка | до 1 року   | одружений / заміжня        | ні, не маю | професіонал                        | 4,1 | 88  |
| 26 | 26 - 35 | жінка | 1 - 2 роки  | є партнер                  | ні, не маю | сеніор-менеджер /<br>тім-лід       | 3,8 | 71  |
| 27 | 26 - 35 | жінка | до 1 року   | одружений / заміжня        | так        | професіонал                        | 1,6 | 96  |
| 28 | 36 - 45 | жінка | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня        | так        | професіонал                        | 3,4 | 93  |
| 29 | 18 - 25 | жінка | до 1 року   | є партнер                  | ні, не маю | менеджер                           | 4,9 | 60  |



|    |         |         |             |                         |                          |                           |     |     |
|----|---------|---------|-------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|-----|-----|
| 30 | 26 - 35 | жінка   | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня     | в очікуванні / при надії | професіонал               | 2,7 | 68  |
| 31 | 26 - 35 | жінка   | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня     | ні, не маю               | професіонал               | 5,3 | 76  |
| 32 | 18 - 25 | жінка   | до 1 року   | неодружений / незаміжня | ні, не маю               | професіонал               | 4,7 | 75  |
| 33 | 36 - 45 | жінка   | 1 - 2 роки  | розлучений / розлучена  | так                      | сеніор-менеджер / тім-лід | 5,1 | 65  |
| 34 | 26 - 35 | жінка   | 3 - 5 років | одружений / заміжня     | ні, не маю               | сеніор-менеджер / тім-лід | 3,0 | 90  |
| 35 | 26 - 35 | жінка   | до 1 року   | живу один / одна        | ні, не маю               | сеніор-менеджер / тім-лід | 2,4 | 87  |
| 36 | 26 - 35 | жінка   | до 1 року   | живу один / одна        | ні, не маю               | професіонал               | 3,2 | 88  |
| 37 | 26 - 35 | жінка   | до 1 року   | одружений / заміжня     | ні, не маю               | професіонал               | 2,9 | 88  |
| 38 | 26 - 35 | жінка   | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня     | ні, не маю               | сеніор-менеджер / тім-лід | 4,3 | 89  |
| 39 | 26 - 35 | жінка   | 1 - 2 роки  | є партнер               | ні, не маю               | сеніор-менеджер / тім-лід | 2,8 | 75  |
| 40 | 26 - 35 | жінка   | 1 - 2 роки  | неодружений / незаміжня | ні, не маю               | менеджер                  | 3,0 | 80  |
| 41 | 26 - 35 | жінка   | до 1 року   | є партнер               | ні, не маю               | професіонал               | 4,6 | 88  |
| 42 | 46 - 55 | жінка   | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня     | так                      | менеджер                  | 2,1 | 91  |
| 43 | 26 - 35 | жінка   | 3 - 5 років | неодружений / незаміжня | ні, не маю               | професіонал               | 3,4 | 75  |
| 44 | 26 - 35 | жінка   | 1 - 2 роки  | живу один / одна        | я - чайлдфрі             | професіонал               | 3,3 | 85  |
| 45 | 26 - 35 | жінка   | 3 - 5 років | є партнер               | ні, не маю               | професіонал               | 3,7 | 94  |
| 46 | 18 - 25 | жінка   | 1 - 2 роки  | розлучений / розлучена  | ні, не маю               | професіонал               | 3,8 | 66  |
| 47 | 36 - 45 | чоловік | до 1 року   | одружений / заміжня     | так                      | професіонал               | 3,6 | 78  |
| 48 | 26 - 35 | чоловік | 3 - 5 років | живу один / одна        | ні, не маю               | менеджер                  | 2,8 | 97  |
| 49 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки  | живу один / одна        | ні, не маю               | професіонал               | 4,8 | 69  |
| 50 | 26 - 35 | чоловік | до 1 року   | одружений / заміжня     | ні, не маю               | професіонал               | 5,1 | 83  |
| 51 | 18 - 25 | чоловік | до 1 року   | є партнер               | ні, не маю               | професіонал               | 5,0 | 91  |
| 52 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня     | ні, не маю               | професіонал               | 3,8 | 92  |
| 53 | 18 - 25 | чоловік | 1 - 2 роки  | є партнер               | ні, не маю               | сеніор-менеджер / тім-лід | 2,9 | 92  |
| 54 | 26 - 35 | чоловік | 3 - 5 років | є партнер               | ні, не маю               | професіонал               | 4,6 | 86  |
| 55 | 26 - 35 | чоловік | до 1 року   | є партнер               | ні, не маю               | професіонал               | 4,4 | 88  |
| 56 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня     | ні, не маю               | професіонал               | 4,4 | 80  |
| 57 | 18 - 25 | чоловік | до 1 року   | живу один / одна        | ні, не маю               | професіонал               | 2,1 | 85  |
| 58 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня     | ні, не маю               | професіонал               | 3,1 | 75  |
| 59 | 36 - 45 | чоловік | до 1 року   | одружений / заміжня     | так                      | професіонал               | 3,9 | 78  |
| 60 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки  | неодружений / незаміжня | ні, не маю               | професіонал               | 5,9 | 39  |
| 61 | 18 - 25 | чоловік | до 1 року   | є партнер               | ні, не маю               | професіонал               | 4,0 | 111 |
| 62 | 18 - 25 | чоловік | до 1 року   | є партнер               | ні, не маю               | професіонал               | 4,9 | 77  |
| 63 | 36 - 45 | чоловік | до 1 року   | одружений / заміжня     | так                      | професіонал               | 4,2 | 68  |
| 64 | 36 - 45 | чоловік | 1 - 2 роки  | одружений / заміжня     | так                      | професіонал               | 5,3 | 100 |

|    |         |         |                   |                            |            |                              |     |     |
|----|---------|---------|-------------------|----------------------------|------------|------------------------------|-----|-----|
| 65 | 18 - 25 | чоловік | до 1 року         | живу один / одна           | ні, не маю | менеджер                     | 3,4 | 92  |
| 66 | 26 - 35 | чоловік | 3 - 5 років       | є партнер                  | ні, не маю | сеніор-менеджер /<br>тім-лід | 5,2 | 70  |
| 67 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки        | одружений / заміжня        | так        | професіонал                  | 4,1 | 81  |
| 68 | 36 - 45 | чоловік | 1 - 2 роки        | одружений / заміжня        | так        | професіонал                  | 3,9 | 65  |
| 69 | 18 - 25 | чоловік | до 1 року         | неодружений /<br>незаміжня | ні, не маю | професіонал                  | 3,3 | 89  |
| 70 | 26 - 35 | чоловік | до 1 року         | одружений / заміжня        | так        | професіонал                  | 6,1 | 82  |
| 71 | 26 - 35 | чоловік | 3 - 5 років       | одружений / заміжня        | так        | професіонал                  | 4,1 | 103 |
| 72 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки        | є партнер                  | ні, не маю | сеніор-менеджер /<br>тім-лід | 1,4 | 54  |
| 73 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки        | одружений / заміжня        | ні, не маю | професіонал                  | 3,3 | 89  |
| 74 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки        | одружений / заміжня        | ні, не маю | професіонал                  | 5,3 | 95  |
| 75 | 26 - 35 | чоловік | до 1 року         | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                  | 4,9 | 79  |
| 76 | 26 - 35 | чоловік | більше 5<br>років | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                  | 3,6 | 82  |
| 77 | 26 - 35 | чоловік | до 1 року         | одружений / заміжня        | ні, не маю | професіонал                  | 5,0 | 93  |
| 78 | 26 - 35 | чоловік | 1 - 2 роки        | є партнер                  | ні, не маю | менеджер                     | 5,0 | 82  |
| 79 | 26 - 35 | чоловік | 3 - 5 років       | живу один / одна           | ні, не маю | менеджер                     | 2,6 | 96  |
| 80 | 26 - 35 | чоловік | до 1 року         | одружений / заміжня        | ні, не маю | менеджер                     | 3,8 | 85  |
| 81 | 26 - 35 | чоловік | більше 5<br>років | одружений / заміжня        | так        | сеніор-менеджер /<br>тім-лід | 2,0 | 89  |
| 82 | 36 - 45 | чоловік | до 1 року         | одружений / заміжня        | так        | сеніор-менеджер /<br>тім-лід | 2,4 | 114 |
| 83 | 36 - 45 | чоловік | до 1 року         | одружений / заміжня        | так        | менеджер                     | 5,2 | 71  |
| 84 | 26 - 35 | чоловік | до 1 року         | є партнер                  | ні, не маю | професіонал                  | 3,0 | 88  |
| 85 | 36 - 45 | чоловік | до 1 року         | одружений / заміжня        | так        | менеджер                     | 2,4 | 88  |

## ДОДАТОК 9

### Результати експлораторного факторного аналізу відповідей респондентів за шкалою FSS.

Results

Exploratory Factor Analysis

| Factor Loadings |        |            |
|-----------------|--------|------------|
|                 | Factor |            |
|                 | 1      | Uniqueness |
| 2 (2)           | 0.851  | 0.275      |
| 3 (3)           | 0.833  | 0.305      |
| 3 (5)           | 0.832  | 0.307      |
| 4 (2)           | 0.763  | 0.418      |
| 3 (4)           | 0.738  | 0.455      |
| 3 (2)           | 0.711  | 0.494      |
| 4               | 0.609  | 0.629      |
| 2               | 0.461  | 0.788      |
| 3               |        | 0.912      |

Note. 'Maximum likelihood' extraction method was used in combination with a 'varimax' rotation

[3]

Factor Statistics

| Summary |             |               |              |
|---------|-------------|---------------|--------------|
| Factor  | SS Loadings | % of Variance | Cumulative % |
| 1       | 4.42        | 49.1          | 49.1         |

| Inter-Factor Correlations |   |
|---------------------------|---|
|                           | 1 |
| 1                         | — |

Model Fit

| Model Fit Measures |              |       |       |       |            |    |       |
|--------------------|--------------|-------|-------|-------|------------|----|-------|
| RMSEA              | RMSEA 90% CI |       | TLI   | BIC   | Model Test |    |       |
|                    | Lower        | Upper |       |       | $\chi^2$   | df | p     |
| 0.0806             | 0.0244       | 0.128 | 0.941 | -77.6 | 42.1       | 27 | 0.032 |