МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій,
спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: Фактори формування токсичного трудоголізму

Здобувача вищої ~~освіти~~
другого (магістерського) рівня
групи ПСМЗ-23-1,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»

_____ **А.Є.Черниш**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник

_____ **О.Г. Льовкіна**
підпис наукового керівника д. філос. н., професор

Гарант освітньо-
професійної програми

_____ **Т.А. Ткачук**
підпис керівника ОПП д. психол. н., проф.

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін протокол від «3» лютого 2025 р. № 10

Завідувач кафедри

_____ **І.О. Пєтухова,**
підпис к. пед. н., доцент

Ірпінь – 2025

Реєстрація № 21 29.01.25
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки *до захисту* 03.02.2025
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 97 05.02.25
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: Т.А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

О.Г. Льовкіна
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Л. В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
_____ І.О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти

Черниш Анна Євгеніївна
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **Фактори формування токсичного трудоголізму**
Затверджена наказом ректора від 07.12.2023 № 1649
Термін подачі закінченої роботи: 15.01.2025

Цільова установка полягає у визначенні теоретико-методологічних підходів до дослідження проблеми токсичного трудоголізму, його структури, класифікації, доборі та узагальненні достатнього психодіагностичного інструментарію для дослідження індивідуальних особливостей особистості, схильної до трудоголізму; емпіричному дослідженні особливості розвитку токсичного трудоголізму; розробці програми психологічного тренінгу з метою зниження рівня трудоголізму у працівників.

Мета роботи полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні феномену токсичного трудоголізму та факторів, які впливають на його розвиток та у розробці тренінгової програми, яка допоможе зменшити рівень прояву даного явища у працівників.

Об'єктом дослідження є токсичний трудоголізм.

Предметом дослідження є фактори формування токсичного трудоголізму.

База дослідження: ТЗОВ «Сарненський хлібозавод».

Календарний план виконання роботи

п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	до 01.12.2023	15.11.2023
2.	Підготовка розділу кваліфікаційної роботи та подання його на перевірку керівнику		
2.1	перший розділ (40%)	20.12.2023 – 20.02.2024	19.02.2024
	доопрацювання першого розділу, початок роботи над 2 розділом	01.02.2024 – 23.04.2024	23.04.2024
2	другий розділ (80%)	01.05.2024 – 01.10.2024	30.08.2024
3	третій розділ (90%)	15.10.2024 – 30.11.2024	07.11.2024
.	Попередній захист робіт	до 30.11.2024	03.12.2024
.	Подача робіт на перевірку наявності академічного плагіату	до 20.12.2024	26.12.2024
.	Отримання відгуку керівника роботи	до 18.01.2025	18.01.2025
.	Отримання зовнішньої рецензії	до 25.01.2025	18.01.2025
.	Допуск до захисту завідувача кафедри	до 30.01.2025	до 20.01.2025
.	Захист кваліфікаційної роботи	05-06.02.2025	05-06.02.2025

Дата видачі завдання «01» грудня 2023

Керівник кваліфікаційної роботи _____ О.Г. Льовкіна

Керівник освітньо-професійної програми _____ О.О. Нежинська

Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ А.Є. Черниш

АНОТАЦІЯ

Фактори формування токсичного трудоголізму

Мета роботи полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні феномену токсичного трудоголізму та факторів, які впливають на його розвиток та у розробці тренінгової програми, яка допоможе зменшити рівень прояву даного явища у працівників.

Завданнями роботи є визначити теоретико-методологічні підходи до дослідження проблеми токсичного трудоголізму, підібрати та узагальнити достатній психодіагностичний інструментарій для дослідження токсичного трудоголізму, здійснити емпіричне дослідження рівня розвитку трудоголізму у працівників, розробити програму профілактики та зниження впливу токсичного трудоголізму на працівників шляхом вдосконалення робочого середовища, розвитку стресостійкості та балансу між роботою і особистим життям.

Предметом дослідження є фактори формування токсичного трудоголізму.

Об’єктом дослідження виступає токсичний трудоголізм.

Базою дослідження виступає ТЗОВ «Сарненський хлібозавод».

За результатами дослідження сформульовані рекомендації для профілактики та зниження рівня трудоголізму серед працівників ТЗОВ «Сарненський хлібозавод». Пропоновані заходи включають проведення тренінгів з управління стресом, техніками релаксації та організацією робочого часу, що допоможе працівникам підтримувати баланс між роботою та особистим життям.

Кваліфікаційна робота містить 81 сторінку, 8 таблиць, 6 рисунків, список використаних джерел з 61 найменування, 9 додатків.

Ключові слова: трудоголізм, токсичний трудоголізм, профілактика вигорання, стрес-менеджмент, баланс робота-життя, психокорекційна програма.

Рік виконання кваліфікаційної роботи 2024.

Рік захисту роботи 2025.

ABSTRACT

Factors in the formation of toxic workaholism

The purpose of the work is the theoretical and methodological substantiation and empirical study of the phenomenon of toxic workaholism and the factors that influence its development, and the development of a training program that will help reduce the level of manifestation of this phenomenon among employees.

The tasks of the work are to determine the theoretical and methodological approaches to the study of the problem of toxic workaholism, to select and generalize sufficient psychodiagnostic tools for the study of toxic workaholism, to carry out an empirical study of the level of development of workaholism in employees, to develop a program for the prevention and reduction of the impact of toxic workaholism on employees by improving the working environment, developing stress resistance and balance between work and personal life.

The subject of the study is the factors of formation of toxic workaholism.

The object of the study is toxic workaholism.

The basis of the research is TZOV «Sarnensky Hlibozavod».

According to the results of the study, recommendations were formulated for the prevention and reduction of the level of workaholism among the employees of Sarnensky Hlibozavod. Activities offered include training in stress management, relaxation techniques and working time management to help employees maintain a work-life balance.

The qualification work contains 81 pages, 8 tables, 6 figures, a list

used sources from 61 names, 9 appendices.

Key words: workaholism, toxic workaholism, prevention of burnout, stress management, work-life balance, psychocorrective program.

The year of performance of qualification work is 2024.

The year of job protection is 2025.

ЗМІСТ

ВСТУП……7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТОКСИЧНОГО ТРУДОГОЛІЗМУ……10
1.1. Токсичний трудоголізм як психологічна проблема ……10
1.2. Тотожність та відмінність понять трудоголізму та працелюбства……....13
1.3. Соціально-психологічні фактори, що сприяють розвитку токсичного трудоголізму…….....19
1.4. Аналіз фізіологічних та психосоматичних наслідків токсичного трудоголізму……...21
Висновки до розділу 1……..24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТОКСИЧНОГО ТРУДОГОЛІЗМУ ТА АНАЛІЗ ФАКТОРІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЙОГО РОЗВИТОК……..26
2.1. Обгрунтування методичного забезпечення та процедури дослідження токсичного трудоголізму та факторів, які впливають на його розвиток……..26
2.2. Аналіз результатів дослідження токсичного трудоголізму……...30
Висновки до розділу 2……..41
РОЗДІЛ 3. . РОЗРОБКА МОДЕЛІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ (ТРЕНІНГУ) ДЛЯ ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ТОКСИЧНОГО ТРУДОГОЛІЗМУ ……...44
3.1. Тренінгова програма для зниження рівня розвитку трудоголізму……..44
3.2. Апробація програми для зниження рівня трудоголізму……47
Висновки до розділу 3……51
ВИСНОВКИ……...……53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..56
ДОДАТКИ……..63

ВСТУП

Актуальність теми. Токсичний трудоголізм є серйозною проблемою в сучасному суспільстві, де швидкість змін і невпинне прагнення до ефективності стали нормою. Його наслідки виходять за рамки особистого здоров'я працівника, впливаючи на продуктивність організацій, а також на економічну стабільність суспільства. Невпинна гонитва за ефективністю, підкріплена стрімким розвитком цифрових технологій, розмиває межі між роботою і приватним життям, створюючи неминучі передумови для розвитку трудоголізму.

Критичний аналіз вказує на парадокс: токсичний трудоголізм спочатку здається інструментом підвищення продуктивності, але зрештою наслідки виявляють не такими позитивними, як хотілося б. Психічне вигорання, втрата мотивації, хронічна втома і підвищена захворюваність створюють замкнене коло, в якому робочий час збільшується, а якість виконуваної роботи знижується.

Очевидно, що для вирішення цієї проблеми потрібен комплексний підхід. Необхідні дослідження для визначення ключових факторів, що стоять за токсичним трудоголізмом, щоб можна було розробити ефективні профілактичні заходи. Підприємста повинні ініціювати політику сприяння балансу між роботою та особистим життям. Це включає в себе програми з підвищення обізнаності про психічне здоров'я, заохочення гнучкого графіку роботи та створення умов для відновлення працівників. Такий підхід не лише мінімізує негативні наслідки трудоголізму, але й сприяє добробуту суспільства в цілому.

Методологічну основу вивчення трудоголізму становлять роботи провідних науковців, а саме праці А.Баккера, які фокусуються на моделях емоційного вигорання та трудової мотивації, М. Кларк – вивчав соціальні аспекти трудоголізму та його наслідки для особистості, К. Маслач відома своїм концептом емоційного вигорання та впливу хронічного стресу на працівників, А. Мудрик розгладала трудові залежності, В. Оутс уперше ввів термін «трудоголізм», праці В. Шауфелі зосереджені на психологічних аспектах робочої поведінки та трудоголізму. Також вагомий внесок зробив Дж. Мейєр,

який розглядав взаємозв'язок між трудоголізмом та робочим середовищем в умовах глобалізації та цифрової трансформації.

Таким чином, актуальність зазначеної проблематики, її недостатнє теоретичне і практичне вивчення й зумовили вибір теми нашого дослідження «Фактори формування токсичного трудоголізму».

Об'єктом дослідження є токсичний трудоголізм

Предметом дослідження є фактори формування токсичного трудоголізму

Мета дослідження полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні феномену токсичного трудоголізму та факторів, які впливають на його розвиток та у розробці тренінгової програми, яка допоможе зменшити рівень прояву даного явища у працівників.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження:**

1. Визначити теоретико-методологічні підходи до дослідження проблеми токсичного трудоголізму.
2. Підібрати та узагальнити достатній психодіагностичний інструментарій для дослідження токсичного трудоголізму.
3. Здійснити емпіричне дослідження рівня розвитку трудоголізму у працівників.
4. Розробити програму профілактики та зниження впливу токсичного трудоголізму на працівників шляхом вдосконалення робочого середовища, розвитку стресостійкості та балансу між роботою і особистим життям.

Для вирішення поставлених завдань та досягнення заданої мети використано такі **методи дослідження**:

- *теоретичні* – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та експериментальних даних з проблем токсичного трудоголізму;
- *емпіричні* – спостереження, індивідуальні бесіди, використання психологвчних методик, таких як: шкала «Перфекціонізм» В. Шауфелі з

опитувальника «Перевірка на життєздатність», Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Тарріс (коротка форма), Ухтерська шкала залученості в роботу В. Шауфелі та Беккер.

- *методи математично-статистичної обробки даних* – коефіцієнт кореляції Пірсона.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що високий рівень перфекціонізму та тривалий робочий час є основними чинниками, що сприяють розвитку трудової залежності серед працівників, і це припущення буде підтверджено або спростовано за результатами проведеного аналізу.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що запропонована тренінгова програма у контексті зниження рівня трудоголізму може бути впроваджена у підприємствах з метою ознайомлення працівників із проблемою трудоголізму, його причинами, симптомами та наслідками, а також надання їм ефективних інструментів для ідентифікації власного рівня трудоголізму, а також підтримки здорового балансу між роботою та особистим життям.

Експериментальна база досліджень. Психологічна діагностика була проведена на базі ТЗОВ «Сарненський хлібозавод». Вибірку дослідження склали 40 працівників, а саме пекарів ТЗОВ «Сарненський хлібозавод» віком від 29 до 53 років, 28 жінок та 12 чоловіків. Стаж роботи від 1 до 18 років.

Апробація результатів роботи. Результати дослідження були апробовані у вигляді участі у VII Міжнародній конференції «Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України» (м. Київ, 14 жовтня, 2024р.)

Структура кваліфікаційної роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та 9 додатків. Основний зміст роботи викладений на 49 сторінках. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 82 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТОКСИЧНОГО ТРУДОГОЛІЗМ

1.1. Токсичний трудоголізм як психологічна проблема

Трудоголізм як самостійна психологічна категорія є відносно новим терміном у науковій літературі, але його суть сягає часів промислової революції, коли праця стала основним показником економічного розвитку та особистого успіху. З часом цей феномен еволюціонував разом із соціальними та культурними змінами. У сучасному світі трудоголізм часто розглядається через призму роботи в конкурентному середовищі, інтенсивного робочого графіку та наслідків глобалізації.

Трудоголізм як явище почав привертати увагу науковців у XX столітті. Перші згадки про трудоголізм з’явилися у працях психоаналітика Шандора Ференці, який у 1919 році описав «недільний синдром» – стан, коли пацієнти відчували себе хворими наприкінці робочого тижня, але одужували на початку нового. У 1968 році американський психолог Вейн Оутс ввів термін «трудоголізм» (workaholism), поєднавши слова «робота» (work) та «алкоголізм» (alcoholism) та визначив його як нав'язливе бажання працювати, схоже на залежність [52, с.11]. Відтоді цей термін широко використовується для опису поведінки, пов'язаної з надмірним зануренням у роботу, що може мати негативний вплив на фізичне та психічне здоров'я людини. Вейн Оутс трактував трудоголізм як «ненормальну потребу працювати понад норму», на відміну від високої продуктивності або професійної мотивації. Відтоді феномен трудоголізму активно вивчається з різних наукових позицій, що призвело до розробки різних концепцій та підходів до розуміння цього явища.

У 1970-х і 1980-х роках науковці зосередилися на психологічних аспектах трудоголізму. Дослідники того часу визначали трудоголізм як залежність, подібну до інших видів адиктивної поведінки. Особлива увага приділялася тому, як трудоголізм впливає на психічне здоров'я та соціальні відносини. Зокрема,

вивчали схильність трудоголіків до компульсивної поведінки та почуття провини у вільний час.

У 1980-х і 1990-х роках з'явилася низка психологічних моделей і теорій, які розглядали трудоголізм не лише як індивідуальне явище, а й як результат впливу організаційної культури та соціальних умов. Трудоголізм почали пов'язувати з негативними психологічними та фізичними наслідками, такими як стрес, депресія, емоційне вигорання та хронічні захворювання.

У 1990-х роках дослідження трудоголізму стали більш комплексними. З'явилися різні моделі трудоголізму, що відображають складність і багатогранність цього явища. Важливим етапом стала робота Дж. Спенса і Е. Роббінса (1992), які розробили двовимірну модель трудоголізму. Ця модель включає два основні елементи. Вчені розрізняли трудоголіків, які багато працюють через обов'язок і залежність від роботи, і трудоголіків, які багато працюють через інтерес і пристрасть до своєї професійної діяльності [58, с. 47]. Це був важливий крок до розуміння того, що трудоголізм не обов'язково є негативним явищем і може проявлятися по-різному.

У 20-му та 21-му століттях управлінська та організаційна психологія почала зосереджуватися на трудоголізмі. Дослідження Вілмара Шауфелі та його колег є вагомим внеском, оскільки вони визначають трудоголізм як феномен надмірної залученості в роботу, але не задоволеності нею [55, с. 79]. Вони виявили, що трудоголізм може призвести до емоційного вигорання, зниження продуктивності та міжособистісних проблем.

Крім того, було виявлено, що організаційна культура та управлінські практики також мають значний вплив на виникнення трудоголізму. Деякі організації пропагують культуру високої продуктивності, де працівники відчувають себе зобов'язаними працювати понаднормово, щоб відповідати очікуванням. Це призводить до поширення токсичного трудоголізму, коли люди жертвують своїм здоров'ям і особистим життям заради роботи.

У 2000-х роках дослідники почали активно вивчати вплив трудоголізму на тіло і розум. Зокрема, було визнано, що трудоголізм може мати серйозні

негативні наслідки для здоров'я, такі як стрес, депресія, серцево-судинні захворювання і навіть скорочення тривалості життя. Такі дослідники, як А. Баккер і М. Лейтер, підкреслили важливість балансу між роботою та особистим життям, а також те, що надмірна робота без достатнього відпочинку може призвести до професійного вигорання [48,].

Окрім індивідуальних та інституційних факторів, сучасні зміни на ринку праці, такі як цифрові технології, гнучкий графік роботи та глобалізація, також відіграють важливу роль у розвитку трудоголізму. На думку В. Шауфелі та його колег науковців, діджиталізація створила нові виклики для працівників, оскільки вони постійно залишаються на зв'язку стосовно робочих питань через електронну пошту та мобільні пристрої. Це сприяє тому, що межі між робочим та особистим життям стають менш чіткими і працівники починають працювати навіть у свій вільний час. Цифрові технології значно підвищують ризик розвитку трудоголізму, адже робота стає безперервною і люди можуть працювати з будь-якого місця і в будь-який час. Це створює передумови для складних моделей поведінки, оскільки люди знаходять свою цінність лише в роботі.

Сучасні підходи до вивчення трудоголізму включають різноманітні теоретичні та методологічні підходи. Одним із важливих аспектів є розуміння трудоголізму як різновиду адиктивної поведінки. Іншими словами, трудоголізм розглядається як залежність, подібна до наркотичної або ігрової залежності. Трудоголіки відчувають себе одержимими роботою, навіть якщо вона негативно впливає на їхнє здоров'я, стосунки та загальну якість життя.

Причини трудоголізму можна умовно розділити на дві основні категорії: соцієтальні (фактори, що впливають на макро- та мезорівнях суспільства) та мікрофактори (особистісні причини, які діють на рівні індивіда). Соціетальні фактори включають культурні та соціальні норми, вплив сім’ї, професійну приналежність, гендерні соціальні ролі та очікування, менталітет, ровиток технологій. Все це заохочує наполегливо працювати та мати кар'єрний успіх. У багатьох суспільствах працьовитість визнається чеснотою, а кар'єрний успіх – ознакою особистих досягнень. Мікрофактори включають особистісні

характеристики, такі як перфекціонізм, низька самооцінка і потреба уникати емоційного стресу та особисті негаразди та проблеми.

Хоча симптоми трудоголізму варіюються, типові симптоми включають перебування на роботі протягом тривалого часу, коли це не потрібно, втрату сну через робочі проєкти, нехтування особистими стосунками та хобі. Трудоголіки часто виправдовують свою поведінку, пояснюючи, що роблять це для власного успіху, але насправді вони можуть використовувати роботу як засіб втечі від інших аспектів свого життя.

Наслідки трудоголізму серйозні. Фізичні проблеми включають хронічну втому, серцево-судинні захворювання та розлади сну. Психологічні наслідки включають тривогу, депресію і вигорання. Соціальні наслідки включають проблеми у стосунках, ізоляцію та зниження якості життя.

Сучасні підходи до лікування трудоголізму включають різноманітні методи, такі як когнітивно-поведінкова терапія, яка допомагає людям змінити свої думки та поведінку, пов'язані з роботою. Важливими також є розвиток навичок тайм-менеджменту та встановлення меж між роботою та особистим життям [38].

Залежність від роботи-складний і багатогранний феномен, який привертає увагу дослідників у різних галузях, включаючи психологію, соціологію та менеджмент. Історичний розвиток поняття та сучасні підходи до його вивчення дають змогу краще зрозуміти природу, причини та наслідки трудоголізму.

1.2. Тотожність та відмінність понять трудоголізму та працелюбства

Трудоголізм має різноманітні симптоми, які можуть бути як позитивними, так і негативними для життя людини. Важливо розрізняти здорову прихильність до роботи та шкідливий трудоголізм, який може мати серйозні негативні наслідки для фізичного, психічного та соціального благополуччя людини.

Головною ознакою токсичного трудоголізму є одержимість постійною необхідністю працювати. На відміну від людей, які наполегливо працюють через внутрішню мотивацію або пристрасть до своєї професії, трудоголіки відчувають

потребу бути постійно залученими в робочий процес навіть тоді, коли в цьому немає необхідності. Вейн Оутс порівнював трудоголіків із залежними людьми. Це пов'язано з тим, що вони не можуть контролювати свою потребу працювати, навіть якщо це негативно впливає на їхнє життя.

Такі дослідники, як Шауфелі та Таріс, стверджують, що трудоголіки зазвичай працюють не через бажання досягти успіху на роботі, а через внутрішній страх або невпевненість, що вони втратять контроль і цінність, якщо не будуть постійно зайняті. Трудоголіки не отримують задоволення від роботи, але відчувають напругу і тривогу через неможливість працювати безперервно. Саме ці аспекти є ключовим моментом щоб розрізнити любов до роботи та трудоголізм.

Ще одна важлива ознака токсичного трудоголізму – відсутність відпочинку. Трудоголіки часто мають труднощі з тим, щоб переключитися з робочого режиму на відпочинок чи особисте життя. За даними В. Шауфелі та інших науковців, особливістю трудоголіків є те, що вони відчувають провину під час відпочинку, що посилює їхнє бажання працювати безперервно [55, с. 66].

Психологи також зазначають, що трудоголіки піддаються постійному стресу і тому часто відчувають хронічну втому та емоційне виснаження. Це призводить до розвитку психосоматичних розладів і зниження якості життя.

Токсичний трудоголізм негативно впливає на міжособистісні стосунки. Трудоголіки проводять більшу частину свого часу на роботі, що часто призводить до ізоляції від сім'ї, друзів і соціального оточення. Важливо зазначити, що ці зміни у стосунках не завжди усвідомлюються самими трудоголіками, адже вони постійно зосереджують свою увагу на питаннях, пов'язаних з роботою.

Емоційне виснаження - ще одна характеристика токсичного трудоголізму. У своїй класичній теорії вигорання К. Маслач і С. Джексон зазначають, що трудоголіки часто відчувають емоційне виснаження через постійне робоче навантаження. Це може призвести до депресії, тривожних розладів і навіть серйозних психосоматичних захворювань.

Трудоголіки зазвичай присвячують своїй роботі багато часу, але часто не отримують задоволення від плодів своєї праці. Це явище відоме як «перфекціонізм». Люди з надмірною працьовтістю часто встановлюють для себе нереально високі стандарти, що призводить до постійного незадоволення своєю роботою та до низької самооцінки.

Токсичний трудоголізм також може розвиватися під впливом зовнішнього соціально-економічного тиску. Дослідження показали, що такі фактори, як економічна незахищеність, високі вимоги роботодавця та соціальні очікування, можуть призвести до перевтоми працівників. В суспільствах, де успіх часто вимірюється кар'єрним просуванням і матеріальним добробутом, трудоголізм може розглядатися як спосіб відповідати соціальним стандартам [23].

Тема токсичного трудоголізму актуальна для сучасного суспільства, де успіх часто асоціюється з послідовною працею та високою продуктивністю. Однак така поведінка може мати серйозні наслідки для психічного та фізичного здоров’я, особливо коли вона переростає в патологічну залежність. Розглянемо основні ознаки та симптоми токсичного трудоголізму, включаючи його психологічні та поведінкові аспекти.

Токсичний трудоголізм впливає на різні аспекти психіки, викликаючи емоційні та когнітивні розлади. Найпоширенішими психологічними симптомами є:

- хронічний стрес та тривога: постійна фіксація на роботі викликає відчуття тривоги, особливо якщо людина не в змозі виконати всі поставлені завдання або переживає за свою продуктивність;
- перфекціонізм: трудоголіки характеризуються прагненням до досконалості в усьому, що вони роблять, і це прагнення не тільки підвищує рівень стресу, а й призводить до депресії, коли очікування не виправдовуються.
- емоційне виснаження: згідно з дослідженням К. Маслач та М Лейтера, емоційне виснаження є одним з основних компонентів професійного вигорання і тісно пов'язане з трудоголізмом; люди втрачають інтерес до

своєї роботи і стають емоційно відстороненими, що негативно впливає не лише на їхню професійну діяльність, а й на міжособистісні стосунки [50, с. 98];

- зниження задоволеності життям: трудоголіки нехтують своїм особистим життям, хобі та соціальними стосунками, що призводить до почуття порожнечі та незадоволеності життям;
- занижена самооцінка: трудоголіки часто мають низьку самооцінку і прагнуть визнання через свої професійні досягнення, що відображає їхню залежність від похвали та оцінок інших, тож їхня самооцінка значно падає, якщо їм не вдається досягти бажаних результатів і визнання.

Окрім психологічних симптомів, поведінкові симптоми трудоголізму також є важливими індикаторами цього розладу. До таких симптомів відносяться:

- нездатність відпочивати: трудоголіки не можуть відволіктись від роботи навіть у вільний час, постійно перевіряючи електронну пошту, плануючи нові завдання і думаючи про проєкти;
- постійне збільшення робочого часу: люди часто працюють понаднормово, недотримуються регульованого робочого графіка, беруть роботу додому або працюють у вихідні та святкові дні;
- ігнорування фізичного здоров’я: люди з ознаками трудоголізму часто нехтують відпочинком, правильним харчуванням і фізичними вправами;
- неможливість делегувати завдання: трудоголіки схильні до мікроменеджменту і неохоче делегують важливі завдання іншим;
- нехтування соціальними відносинами: люди, які страждають на трудоголізм, часто ізолюються від суспільства, втрачають контакти з друзями та родиною і не беруть участі в соціальному житті;

- порушення сну: проблеми зі сном через постійні думки про роботу, труднощі з засинанням, тривожні думки про роботу, які заставляють прокидатися вночі, хронічне недосипання може призвести до ще більшого стресу та зниження когнітивних функцій.

Психологічні та поведінкові симптоми токсичного трудоголізму часто взаємопов’язані і взаємно підсилюють один одного, створюючи замкнуте коло негативних наслідків. Наприклад, хронічний стрес і тривога можуть призвести до серйозних порушень сну, що, в свою чергу, впливає на здатність концентруватися і виконувати робочі завдання ефективно. Перфекціонізм, який часто супроводжує трудоголізм, може призвести до неможливості делегувати завдання іншим, що збільшує навантаження на одну особу і підвищує рівень стресу [37]. Водночас поведінкові прояви, такі як постійна робота понаднормово і відсутність відпочинку, підсилюють емоційне виснаження, що веде до ще більшого зниження задоволеності життям і може викликати серйозні проблеми зі здоров’ям, такі як депресія та тривожні розлади. Таким чином, токсичний трудоголізм створює негативний вплив на всі аспекти життя людини, включаючи фізичне, емоційне та соціальне благополуччя

Трудоголізм не можна плутати з абсолютно нормальною здоровою потребою людини у праці, тобто працелюбством. Ці два явища мають суттєві відмінності, які стосуються як мотиваційних аспектів, так і наслідків для людини.

Основна відмінність між працелюбством та трудоголізмом полягає в мотивації та результатах роботи. Працелюбні люди працюють із задоволенням та бажанням досягти успіху, вони здатні контролювати своє робоче навантаження та підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Трудоголіки ж, навпаки, працюють через внутрішній примус, постійно відчуваючи потребу доводити свою цінність через виконання робочих завдань, навіть якщо це шкодить їхньому здоров'ю та відносинам з оточуючими.

Розуміння цих відмінностей є важливим як для самих працівників, так і для роботодавців (табл. 1.). Підтримка здорового працелюбства може сприяти

підвищенню продуктивності та задоволеності роботою, тоді як трудоголізм потребує вчасного виявлення та відповідних заходів для запобігання його негативним наслідкам.

Таблиця 1.1.

Таблиця відмінностей між працелюбністю та трудоголізмом

	Працелюбство	**Трудоголізм**
Мета праці	Досягнення успіху, реалізація потенціалу, задоволення від професійної діяльності	Внутрішній примус, потреба доводити власну цінність через роботу
Відношення до роботи	Позитивне, отримує задоволення від виконання обов'язків	Надмірне залучення до роботи, нездатність відключитися від робочих проблем
Норма праці	Робочий час в межах норми, здатність до відпочинку та регулярний відпочинок	Схильність працювати понаднормово, недостатність часу на відпочинок та відновлення
Ставлення до відпочинку, дозвілля	Цінує відпочинок та дозвілля як важливу частину життя	Часто ігнорує відпочинок, віддаючи перевагу роботі
Відношення до інших	Підтримує добрі відносини з колегами та бажає їх успіху	Може бути віддаленим та зосередженим лише на власних завданнях

Продовженя таблиці 1.1

Раннє виявлення токсичного трудоголізму має вирішальне значення для

Здоров'я	Здоровий підхід до роботи, фізичне та психологічне благополуччя	Може страждати від надмірного стресу та виснаження, що впливає на фізичне та психічне здоров'я
Баланс роботи і особистого життя	Здатність контролювати робоче навантаження та підтримувати баланс	Часто працює понаднормово, зневажаючи особисті потреби та відпочинок

уникнення серйозних наслідків для здоров'я і благополуччя.

1.3. Соціально-психологічні фактори, що сприяють розвитку токсичного трудоголізму

Трудоголізм як психологічний феномен виникає під впливом комплексу факторів, серед яких важливу роль відіграють соціальні та психологічні аспекти. Основними соціально-психологічними чинниками токсичного трудоголізму є культурні цінності, соціальний тиск, технології та особистісні характеристики.

У суспільстві, де успіх визначається кар'єрним ростом і матеріальним добробутом, робота часто розглядається як головний показник самореалізації. Коли робота є засобом самореалізації, а також показником соціального статусу, культурні цінності можуть впливати на поведінку людей, які схильні до надмірної праці. А. Голдберг та Д. Бернс розглядали трудоголізм як засіб досягнення соціального успіху в середовищі орієнтованому на високі здобутки.

Зростаючий вплив цифрових технологій докорінно змінив те, як люди працюють. Постійний доступ до смартфонів та інтернету дедалі більше розмиває межі між роботою та приватним життям. Шауфелі та Таріс зазначають, що технології створюють ситуацію постійної доступності до роботи для

працівників, що сприяє розвитку трудоголізму [56, с.77]. Працівники часто залишаються відданими своїй роботі в неробочий час, що збільшує психологічний тиск і робоче навантаження.

Цифрові технології також сприяють культурі багатозадачності, коли від працівників очікують виконання кількох завдань одночасно, що підвищує рівень стресу. Згідно з дослідженням А. Бакер та М. Лейдер, такі навантаження сприяють емоційному виснаженню та трудоголізму, особливо у людей, схильних до перфекціонізму [48].

Організаційна культура відіграє важливу роль у формуванні трудоголізму. У багатьох компаніях понаднормова робота заохочується як ознака відданості та лояльності до організації. Високі стандарти продуктивності, встановлені керівництвом, можуть сприяти формуванню розвитку токсичного трудоголізму. Дослідження В.Шауфелі показало, що працівники компаній з токсичною організаційною культурою з більшою ймовірністю стають трудоголіками, оскільки вони не мають балансу між робочим та особистим життям.

Згідно з дослідженням М. Кларка, соціальний тиск і необхідність працювати понаднормово, щоб просунутися по кар'єрних сходинках вгору, є важливими факторами розвитку трудоголізму.

К. Маслач та С. Джексон зазначають, що трудоголізм часто виникає в умовах конкуренції за посаду, а також коли працівники працюють понаднормово, щоб продемонструвати свою компетентність і відданість роботі.

Такі риси особистості, як перфекціонізм, тривожність і низька самооцінка, є важливими факторами розвитку трудоголізму. В дослідженні Стробера перфекціоністи постійно прагнуть досягати недосяжних цілей і рідко бувають задоволені своїми результатами, що підтверджує їх схильність до розвитку даного феномену.

Згідно з В. Оутсом трудоголізм зазвичай виникає у людей, які відчувають внутрішню невпевненість і намагаються компенсувати свої особисті недоліки за допомогою роботи [52, с. 143].

Сімейне середовище та соціальні очікування також можуть сприяти виникненню трудоголізму. У деяких сім'ях робота є основною цінністю, і діти, які виховуються в такому середовищі, засвоюють дану модель поведінки.

Система винагород у професійній сфері також може підсилювати трудоголічні тенденції. У багатьох компаніях працівників стимулюють до надмірної роботи через фінансові винагороди або інші матеріальні заохочення. Відповідно, люди працюють більше для досягнення кращих фінансових результатів.

1.4. Аналіз фізіологічних та психосоматичних наслідків токсичного трудоголізму

Токсичний трудоголізм є важливою проблемою, яка має серйозні негативні наслідки для фізичного та психічного здоров'я людей і викликає все більше занепокоєння серед дослідників.

Трудоголізм характеризується патологічним бажанням працювати понад норму і має як позитивні, так і негативні сторони. З одного боку, трудоголіки часто досягають високих результатів у своїй професійній діяльності, демонструють високу продуктивність та ефективність, але з іншого боку, така надмірна працьовитість може мати серйозні негативні наслідки для здоров'я.

Термін «токсичний трудоголізм» (або патологічний трудоголізм) використовується, щоб підкреслити деструктивні аспекти важкої роботи з серйозними наслідками для здоров'я. Токсичний трудоголізм характеризується не лише надмірною кількістю робочих годин, але й постійним стресом, відсутністю балансу між роботою та особистим життям і нехтуванням власним здоров'ям.

Дуже важливо вивчати фізіологічні та психосоматичні наслідки токсичного трудоголізму. Їх розуміння може допомогти розробити ефективні стратегії профілактики та лікування цього стану.

Фізіологічні наслідки токсичного трудоголізму мають безпосередній вплив на кілька важливих систем організму. Що стосується серцево-судинної

системи, то хронічний стрес підвищує ризик розвитку гіпертонії та ішемічної хвороби серця, а також збільшує ймовірність інсульту.

Робота понад 50 годин на тиждень значно підвищує ризик серцево-судинних захворювань порівняно з тими, хто працює 40 годин на тиждень. Цей ефект пов'язаний з неадекватним відновленням після довгого робочого дня та недостатнім часом для фізичної активності та відпочинку.

Токсичний трудоголізм може значно послабити імунну систему, адже синдром хронічного стресу знижує імунну відповідь [57].

Люди, які страждають на трудоголізм, більш схильні до застуди, затяжних вірусних інфекцій та інших захворювань, які призводять до зниження ефективності імунної системию.

Також одним з основних фізіологічних наслідків трудоголізму є хронічне порушення сну. Хронічне недосипання може призвести до серйозних проблем зі здоров'ям, таких як ожиріння, діабет, серцево-судинні захворювання та зниження когнітивних функцій [60].

Токсичний трудоголізм також негативно впливає на травну систему. Хронічний стрес може викликати гастрит, виразкову хворобу шлунка та синдром подразненого кишечника. Дефіцит поживних речовин призводить до нестачі необхідних вітамінів і мінералів, що ще більше погіршує загальний стан здоров'я.

Тривале сидіння за комп’ютером або виконання монотонних рухів може призвести до проблем опорно-рухового апарату. Регулярні фізичні вправи та правильна постава можуть допомогти запобігти цим проблемам.

Токсичний трудоголізм залишає за собою широкий спектр як фізичних, так і психосоматичних наслідків.

Коли людина, яка страждає на трудоголізм стикається з нескінченним списком завдань, її світ зосереджується на страху невдачі. Постійне очікування провалу створює фундамент для хронічної тривожності. Це більше, ніж просто нервування, це нав’язливі думки, що починають захоплювати свідомість, змушуючи людину переживати невдачу. У результаті руйнується концентрація, виникають головні болі, прискорюється серцебиття – виникають

психосоматичні симптоми, які важко ігнорувати. Тривога перетворюється на фізичний тягар, що з часом запускає низку хронічних захворювань.

Якщо трудоголік продовжує діяти в умовах постійного перенавантаження, настає емоційне вигорання. Воно починається з втоми, але швидко перетворюється на глибше відчуття втрати інтересу до будь-чого. Продуктивність падає, а разом з нею – і здатність радіти життю. Цей процес стає поштовхом до розвитку депресії.

Хронічна втома – це не просто наслідок надмірної роботи, це стан, коли навіть відпочинок не допомагає. Людина стає фізично і психічно виснаженою, неспроможною відновитися навіть після тривалого сну.

Постійний стрес і неправильна робоча поза сприяють виникненню психосоматичних болів, таких як мігрені, болі у спині, шиї та суглобах. Це більше, ніж просто фізичний дискомфорт, адже ці болі є відображенням психологічного тиску, який людина зазнає через роботу. Хоча ці болі можуть здаватися чисто фізичними, вони мають глибоке психосоматичне підґрунтя, де емоції та стрес буквально матеріалізуються в тілі.

Трудоголіки втрачають соціальні зв’язки, занурюючись у роботу настільки, що їхнє життя обертається виключно навколо професійних обов’язків. Соціальна ізоляція не тільки знижує якість життя, але й впливає на психічне здоров’я, підвищуючи ризик розвитку депресії та тривожних розладів. Втрата соціальної підтримки робить людину вразливою до емоційного виснаження, погіршуючи загальний стан здоров’я і знижуючи її здатність адаптуватися до викликів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Трудоголізм як соціально-психологічне явище привертає дедалі більше уваги науковців через свою складну природу та вплив на різні аспекти життя людей та суспільства в цілому. У межах психологічних дисциплін трудоголізм досліджується як патологічна форма трудової поведінки, що може мати як

позитивні, так і негативні наслідки. Проте, зокрема термін «токсичний трудоголізм» акцентує увагу на деструктивних аспектах цієї форми трудової активності, підкреслюючи його шкідливий вплив на фізіологічний та психічний стан індивіда. Це явище стає особливо важливим для вивчення в контексті сучасного світу, де пріоритети ефективності та продуктивності часто переважають над балансом між роботою і особистим життям.

Вейн Оутс описував трудоголізм як «неконтрольовану потребу працювати», але, на відміну від загального трудоголізму, токсичний трудоголізм розглядається як патологічна форма, яка веде до серйозних фізіологічних і психосоматичних порушень. Токсичний трудоголізм включає в себе низку поведінкових та психологічних характеристик, серед яких: постійна необхідність працювати понаднормово, відсутність здатності відпочивати, нездатність отримувати задоволення від інших видів діяльності окрім роботи, емоційне вигорання, тощо.

Основним критерієм токсичного трудоголізму є втрата контролю над робочою активністю, що супроводжується стійкими негативними наслідками для здоров'я. На відміну від звичайного прагнення досягати високих результатів, токсичний трудоголізм характеризується постійним відчуттям тривоги та неможливістю зупинитися навіть у випадках, коли робота перестає приносити задоволення.

Токсичний трудоголізм серйозно впливає на фізичне здоров’я, викликаючи хронічний стрес, що порушує баланс гормонів стресу (кортизол, адреналін) і призводить до розвитку серцево-судинних захворювань, артеріальної гіпертензії та ослаблення імунної системи. Нестача відпочинку та порушення сну, такі як безсоння і часті пробудження, посилюють ці проблеми.

На психічне здоров’я токсичний трудоголізм впливає через розвиток тривожних розладів, депресії та емоційного вигорання. Постійна втома не минає навіть після відпочинку, що свідчить про психічне виснаження. Емоційне вигорання супроводжується втратою мотивації до праці, а психосоматичні болі

є фізичним проявом цього стресу. Такий стан негативно впливає на стосунки, спричиняючи соціальну ізоляцію та підвищуючи психологічний тиск.

Соціокультурні фактори, зокрема високі очікування суспільства та стереотипи про працьовитість, стимулюють розвиток трудоголізму.

Теоретичні засади дослідження токсичного трудоголізму підкреслюють його складну та багатоаспектну природу. Токсичний трудоголізм впливає на всі рівні функціонування індивіда – фізіологічний, психічний та соціальний. Оскільки сучасне суспільство надає перевагу ефективності та продуктивності, це явище стає дедалі більш поширеним, вимагаючи поглибленого дослідження його впливу на здоров'я та розробки заходів для запобігання його розвитку.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТОКСИЧНОГО ТРУДОГОЛІЗМУ ТА АНАЛІЗ ФАКТОРІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЙОГО РОЗВИТОК

2.1. Обгрунтування методичного забезпечення та процедури дослідження токсичного трудоголізму та факторів, які впливають на його розвиток

Для дослідження токсичного трудоголізму необхідно розробити чітке методичне забезпечення та процедуру, що дозволять отримати достовірні дані про особливості цього явища.

Мета емпіричного дослідження полягає у виявленні особливостей токсичного трудоголізму серед працівників виробничого підприємства, а також визначенні факторів, які сприяють його формуванню та розвитку. Це дослідження дозволяє не лише оцінити рівень трудової залежності, перфекціонізму та залученості до роботи, але й встановити взаємозв'язки між цими показниками та демографічними характеристиками працівників.

Об'єктом дослідження є токсичний трудоголізм, який проявляється через патологічну залученість до робочого процесу, спричинену не лише внутрішніми, а й зовнішніми факторами, такими як перфекціонізм, трудова залежність і корпоративна культура.

Предметом дослідження є фактори формування токсичного трудоголізму, які включають як індивідуальні (особистісні) характеристики працівників, так і зовнішні (організаційні та соціальні) аспекти.

Вибірку дослідження становлять 40 працівників ТЗОВ «Сарненський хлібозавод», зокрема пекарі віком від 29 до 53 років. Із загальної вибірки 28 осіб – жінки, 12 осіб – чоловіки. Стаж роботи учасників варіюється від 1 до 18 років, що дозволяє дослідити вплив досвіду на прояви трудоголізму (таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1.

Таблиця аналізу вибірки ТЗОВ «Сарненський хлібозавод»

Категорія	Кількість осіб	Відсоток (%)
Жінки	28	70
Чоловіки	12	30
Стаж 1-5 років	15	37,5

Стаж 6-10 років	10	25
Стаж понад 10 років	15	37,5

Для проведення емпіричного дослідження токсичного трудоголізму було використано три методики: шкалу «Перфекціонізм» В. Шауфелі, Голландську шкалу трудової залежності В. Шауфелі та Ухтерську шкалу залученості в роботу В. Шауфелі та Беккера. Вибір цих інструментів зумовлений їхньою надійністю, валідністю та відповідністю об'єкту та предмету дослідження. Розглянемо наведені методики більш детально.

Шкала «Перфекціонізм» В. Шауфелі призначена для оцінки рівня особистісного перфекціонізму працівників, що є однією з ключових характеристик, які впливають на формування трудової залежності. Вона містить 20 тверджень, які оцінюють схильність до досягнення досконалості, страх помилок та залежність від зовнішніх стандартів. Учасники оцінюють кожне твердження за п’ятибальною шкалою (від «зовсім не згоден» до «повністю згоден»).

Причини вибору даної методики повязані з тим, що дослідження свідчать, що високий рівень перфекціонізму є тригером для розвитку трудоголізму, оскільки працівники з такими характеристиками прагнуть досягати максимальних результатів будь-якою ціною.

Методика розроблена на основі багаторічних досліджень та має високі показники внутрішньої узгодженості ($\alpha = 0.85$). Її валідність підтверджена багатьма експериментами у сфері психології праці.

Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі оцінює рівень трудової залежності працівника, включаючи аспекти надмірного залучення до роботи, труднощів у відключенні від робочого процесу та залежності від досягнення професійних цілей. Коротка форма шкали містить 10 тверджень, які оцінюються за семибальною шкалою (від «ніколи» до «завжди»).

Методика дозволяє оцінити різні рівні трудової залежності – від помірного до високого. Це відповідає меті дослідження, спрямованого на виявлення саме

токсичного трудоголізму. Інструмент має високий рівень внутрішньої узгодженості (α = 0.88) та підтверджену критеріальну валідність. Коротка форма забезпечує зручність у використанні, зберігаючи надійність отриманих результатів.

Ухтерська шкала залученості в роботу В. Шауфелі та Беккера оцінює рівень залученості працівників у робочий процес за трьома компонентами:

- енергія – оцінює фізичну та емоційну наповненість під час роботи.
- захопленість – відображає рівень ентузіазму та інтересу до робочих завдань.
- поглиненість – визначає глибину зосередженості працівника на роботі.

Шкала містить 17 тверджень, які оцінюються за семибальною шкалою (від «ніколи» до «завжди»).

Залученість до роботи є важливим показником, який може як позитивно, так і негативно впливати на формування трудоголізму. Високий рівень залученості, без належного балансу, може перетворитися на трудову залежність. Методика має високий рівень внутрішньої узгодженості (α = 0.90) та перевірену конструктивну валідність у різних дослідницьких контекстах.

Вибрані методики дозволяють всебічно оцінити явище токсичного трудоголізму, враховуючи як індивідуальні риси особистості, так і робочі фактори. У Додатках А, Б, В наведено опитувальники згідно запропонованих методик. Кількість у 10 тверджень є оптимальною для комплексного оцінювання складних конструкцій, таких як перфекціонізм, трудова залежність та залученість. Вона забезпечує точність оцінки без перевантаження респондентів.

У кожному опитувальнику є запитання, які охоплюють різні аспекти досліджуваного феномену (емоційний, когнітивний, поведінковий компоненти). Заповнення кожного блоку займає приблизно 5–7 хвилин, що дозволяє респондентам не втрачати концентрацію.

Дослідження проводилося в декілька етапів, що дозволило забезпечити структурованість і послідовність роботи:

Підготовчий етап:

- визначення мети та завдань дослідження;
- розробка плану дослідження, підбір методик і узгодження інструментарію;
- інформування керівництва ТЗОВ «Сарненський хлібозавод» про мету дослідження та отримання дозволу на його проведення серед працівників.

Організаційний етап:

- вибір та формування вибірки дослідження (40 працівників);
- проведення інструктажу для учасників, під час якого пояснювалися цілі дослідження, порядок участі та принципи конфіденційності.

Етап збору даних:

- розповсюдження опитувальників серед учасників дослідження в зручний для них час (зокрема, після закінчення робочого дня або під час перерви);
- заповнення опитувальників працівниками (у середньому кожен учасник витрачав близько 20–30 хвилин на заповнення всіх інструменті);
- збір заповнених анкет і перевірка їхньої повноти.

Етап обробки даних включає аналіз отриманих відповідей за кожною методикою, розрахунок середніх показників, проведення кореляційного аналізу для виявлення взаємозв'язків між змінними (перфекціонізмом, трудовою залежністю, залученістю та демографічними факторами).

Заключний етап – це узагальнення результатів дослідження. Підготовка рекомендацій для керівництва підприємства щодо профілактики токсичного трудоголізму.

Дослідження проводилося в робочих умовах у приміщеннях підприємства. Збір даних тривав протягом трьох тижнів, з огляду на графік роботи працівників та забезпечення зручності для учасників. Усі учасники долучалися до дослідження виключно за власним бажанням. Перед початком роботи вони були проінформовані про те, що можуть відмовитися від участі у будь-який момент без жодних наслідків. Зібрані дані використовувалися виключно в узагальненому вигляді. Анкети не містили особистої інформації, яка б могла ідентифікувати учасників, усі результати подано анонімно. Учасникам було забезпечено

комфортні умови для участі в дослідженні. Жоден працівник не відчував тиску з боку керівництва чи дослідника щодо заповнення анкет.

Отже, проведення дослідження було організовано відповідно до етичних стандартів і забезпечило отримання достовірних даних про токсичний трудоголізм серед працівників підприємства.

2.2. Аналіз результатів дослідження токсичного трудоголізму

Метою аналізу є глибоке вивчення рівня токсичного трудоголізму серед працівників ТЗОВ «Сарненський хлібозавод» та визначення факторів, які впливають на його формування. Дослідження спрямоване на:

- оцінку гендерних, вікових та професійних особливостей проявів трудоголізму;
- виявлення основних тенденцій і закономірностей у поведінці працівників;
- аналіз впливу стажу роботи, статі та типу зайнятості на рівень трудової залежності;
- узагальнення даних для формулювання рекомендацій щодо управління трудоголізмом на підприємстві.

Аналіз результатів дослідження токсичного трудоголізму серед працівників ТЗОВ «Сарненський хлібозавод» дозволив отримати низку важливих даних, що стосуються рівня залученості працівників у робочий процес та впливу різних факторів на розвиток трудової залежності. Для цього було використано декілька методик, зокрема шкала перфекціонізму В. Шауфелі та опитувальники, що стосувалися оцінки трудової залежності. Перший крок полягав у кількісному аналізі, де кожен із респондентів отримав бали за відповідними критеріями.

Шкала «Перфекціонізм» була використана для оцінки рівня схильності працівників до прагнення ідеального виконання роботи, що є одним із основних особистісних чинників формування трудоголізму. Дослідження дозволило

визначити, наскільки сильно кожен працівник відчуває внутрішній тиск, пов'язаний із бажанням досягти досконалості, та як це впливає на їхню професійну діяльність.

Результати опитування наведено у додатку Г із включенням лише 5 тверджень опитувальника, щоб зберегти ясність і зручність для аналізу. Обрані твердження репрезентують ключові аспекти шкали «Перфекціонізм», що дозволяє отримати достатньо інформації для висновків, зберігаючи простоту даних і скорочуючи час обробки.

Результати оцінювалися за трьома рівнями: низький, середній, і високий (таблиця 2.2)

Таблиця 2.2.

Розподіл працівників за рівнем перфекціонізму

Рівень перфекціонізму	Кількість працівників	Відсоток (%)
Низький	10	25
Середній	18	45
Високий	12	30

Аналіз результатів розподілу рівнів перфекціонізму показав що у 10 працівників (25%) виявлено низький рівень перфекціонізму. Це означає, що вони менш схильні до надмірного прагнення до ідеалу і відчувають менший стрес через свої робочі досягнення. 18 працівників (45%) демонструють помірний рівень перфекціонізму, що вказує на збалансоване прагнення до високої якості без надмірного тиску. У 12 працівників (30%) виявлено високий рівень перфекціонізму. Ця група характеризується постійним бажанням досягати недосяжного, що може сприяти розвитку токсичного трудоголізму.

Серед 28 жінок високий рівень перфекціонізму спостерігається у 8 осіб (28,6%), середній – у 15 (53,6%), низький – у 5 (17,8%) (рис. 2.1.).Серед 12 чоловіків високий рівень перфекціонізму виявлено у 4 осіб (33,3%), середній – у 3 (25%), низький – у 5 (41,7%).

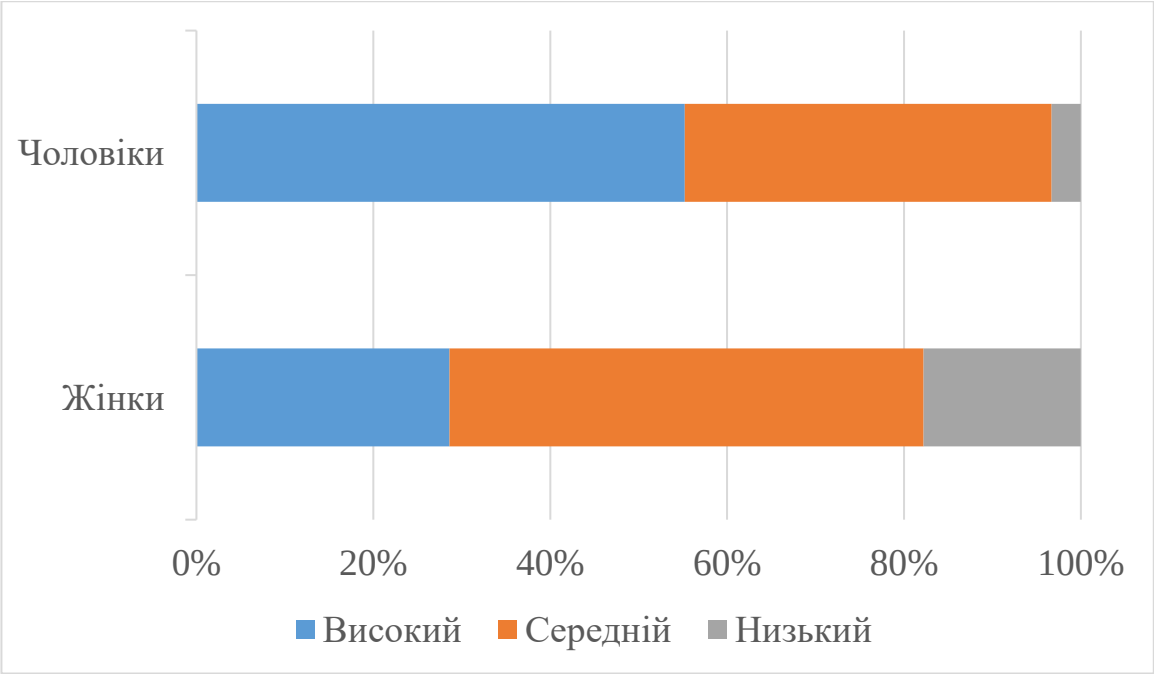

Рис. 2.1. – Розподіл рівня перфекційонізму за статтю.

Отже, жінки частіше демонструють середній рівень перфекціонізму, що може вказувати на прагнення збалансувати роботу та особисте життя. Чоловіки, порівняно з жінками, частіше мають низький рівень перфекціонізму, що свідчить про менший вплив зовнішнього тиску на їхню поведінку.

Високий рівень перфекціонізму у третини працівників (30%) свідчить про значний вплив цього чинника на формування трудоголізму. Працівники з такими характеристиками мають підвищений ризик емоційного вигорання через постійне прагнення до ідеалу.

Для зниження ризику токсичного трудоголізму важливо впроваджувати програми, спрямовані на розвиток навичок прийняття недосконалості в роботі, а також надання підтримки працівникам із високим рівнем перфекціонізму.

Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі та Тарріса використана для оцінки рівня залученості працівників до роботи, яка може набувати патологічного характеру. Шкала дозволяє виявити, наскільки сильно працівники відчувають емоційну та поведінкову прив’язаність до своєї роботи, яка може сприяти розвитку токсичного трудоголізму. Результати класифіковані за трьома рівнями: низький, середній і високий (таблиця 2.3.).

Таблиця 2.3.

Розподіл працівників за рівнем трудової залежності

Рівень трудової залежності	Кількість працівників	Відсоток (%)
Низький	8	20
Середній	20	50
Високий	12	30

Результати дослідження свідчать про різний рівень трудової залежності серед працівників. Низький рівень виявлено у 8 працівників, що становить 20% вибірки. Ці працівники демонструють відсутність надмірної прив'язаності до роботи та здатність підтримувати здоровий баланс між професійною діяльністю та особистим життям. У той же час, у 20 працівників, або 50% вибірки, зафіксовано середній рівень трудової залежності, який характеризується стабільною залученістю до роботи без значного впливу на інші аспекти життя. Високий рівень трудової залежності спостерігається у 12 працівників (30%), що може свідчити про ризики емоційного виснаження та можливу патологічну залежність від роботи.

Розподіл рівнів трудової залежності за статтю показує, що серед 28 жінок високий рівень виявлено у 8 осіб, або 28,6% від загальної кількості жінок. Середній рівень спостерігається у 15 жінок (53,6%), а низький – у 5 (17,8%). Серед 12 чоловіків високий рівень трудової залежності зафіксовано у 4 осіб (33,3%), середній – у 5 (41,7%), а низький – у 3 осіб (25%). Ці результати свідчать про певні гендерні особливості у проявах трудової залежності.

Також проведено розподіл рівнів трудової залежності за статтю (рис. 2.2.)

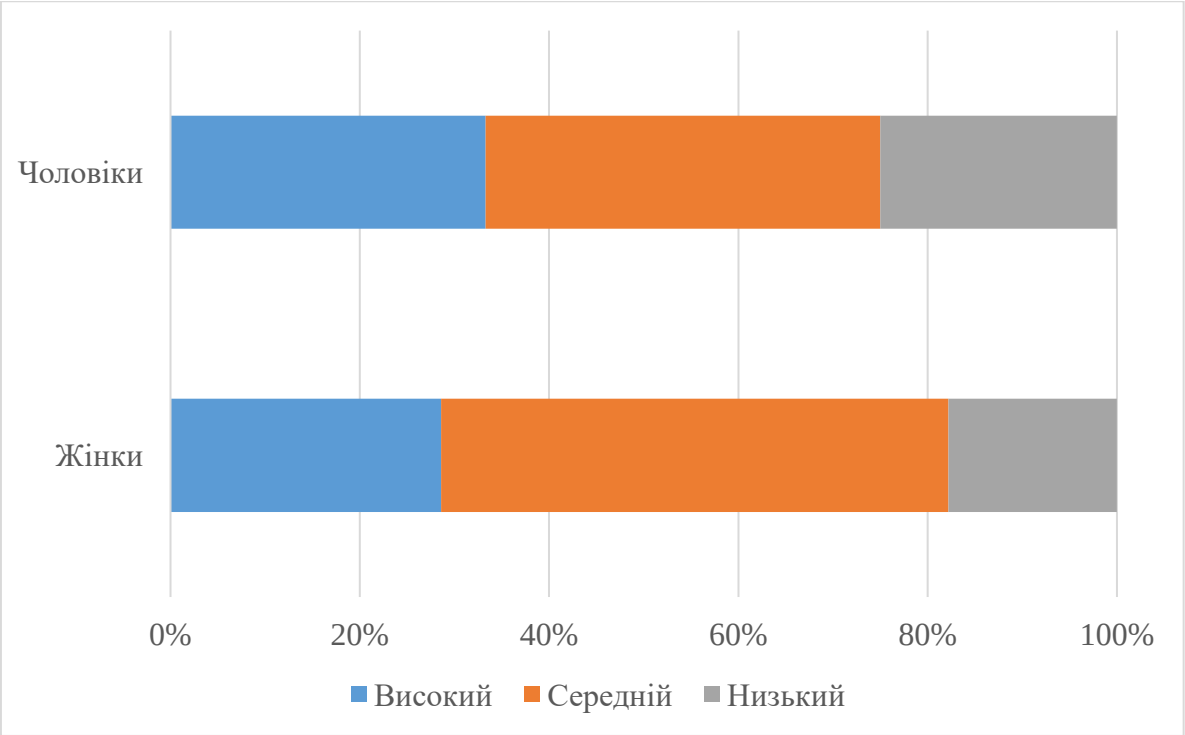

Рис. 2.1. – Розподіл рівня перфекційонізму за статтю.

Отже, високий рівень трудової залежності у третини працівників (30%) свідчить про значний ризик розвитку токсичного трудоголізму в колективі.

Жінки частіше демонструють середній рівень трудової залежності, що може вказувати на стабільну залученість до роботи. Чоловіки, водночас, частіше мають низький рівень трудової залежності, що свідчить про більш збалансований підхід до роботи.

Необхідно впровадити заходи з профілактики емоційного вигорання, спрямовані на підтримку працівників із високим рівнем трудової залежності. Особливу увагу слід приділити жінкам, які мають більше побутових обов'язків, що підсилює ризик перевантаження.

Розподіл за стажем показав, що працівники зі стажем від 1 до 5 років найчастіше демонструють високий рівень трудової залежності – 40% опитаних. Це можна пояснити прагненням новачків швидко адаптуватися до робочого середовища, довести свою професійну спроможність і виправдати очікування керівництва. Водночас, середній рівень залежності переважає у працівників зі стажем понад 10 років (53,3%), що свідчить про більш збалансовану залученість

до роботи без патологічних проявів. Працівники зі стажем 6–10 років показали найбільш рівномірний розподіл між низьким, середнім і високим рівнями залежності, що може вказувати на етап стабілізації в професійній діяльності.

Таблиця 2.4.

Розподіл рівнів трудової залежності за стажем

Стаж роботи	Рівень трудової залежності	Кількість працівників	Відсоток (%)
1–5 років	Низький	2	13,3
1–5 років	Середній	7	46,7
1–5 років	Високий	6	40
6–10 років	Низький	3	30
6–10 років	Середній	5	50
6–10 років	Високий	2	20
Понад 10 років	Низький	3	20
Понад 10 років	Середній	8	53,3
Понад 10 років	Високий	4	26,7

Отримані результати підкреслюють значущість врахування стажу роботи, адже молоді працівники мають більше ризиків щодо розвитку токсичного трудоголізму, що вимагає впровадження цілеспрямованих профілактичних заходів.

Збалансована залученість, характерна для працівників із більшим стажем, може слугувати орієнтиром для створення оптимальних умов праці.

Ухтерська шкала залученості в роботу оцінює рівень енергії, захопленості та поглиненості працівників у виконанні своїх завдань. Ця методика дозволяє визначити, наскільки глибоко працівники включені в робочий процес і як це впливає на їхню продуктивність та ризик розвитку трудоголізму. Результати класифіковані за трьома рівнями: низький, середній і високий (рис. 2.3.)

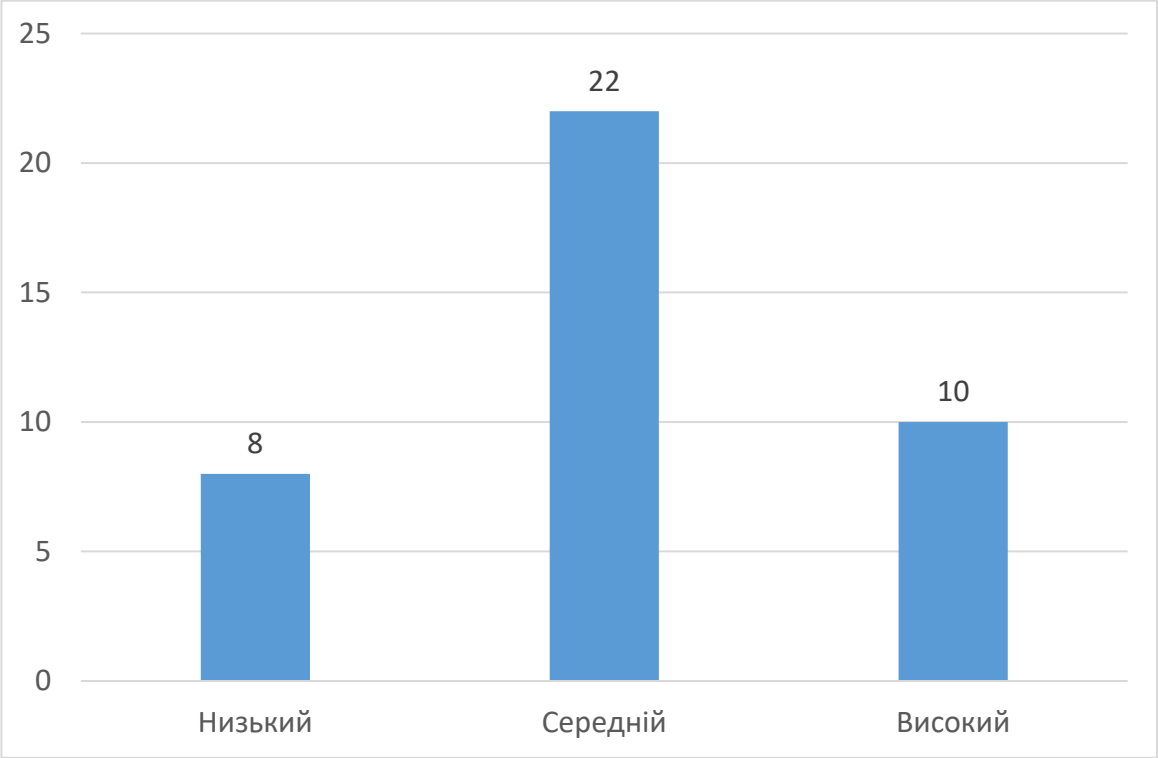

Рис. 2.3. – Розподіл працівників за рівнем залученості в роботу

Розподіл рівнів залученості показує, що більшість працівників (55%) мають середній рівень залученості до роботи, що характеризується стабільною продуктивністю та відносно низьким рівнем стресу. Високий рівень залученості спостерігається у 25% працівників, що свідчить про сильну мотивацію до роботи, але водночас може бути пов'язаний із ризиками емоційного вигорання.

Низький рівень залученості виявлено у 20% працівників, що може вказувати на недостатню мотивацію або труднощі в адаптації до робочого процесу.

Серед жінок 64,3% демонструють середній рівень залученості, тоді як 17,9% мають високий рівень, і 17,9% – низький (таблиця 2.6.). У чоловіків результати більш рівномірно розподілені: 33,3% мають високий рівень залученості, 33,3% – середній, і 33,3% – низький. Це може вказувати на гендерні відмінності в мотивації та підході до роботи.

Таблиця 2.5.

Розподіл рівнів залученості за статтю

Стать	Рівень залученості	Кількість працівників
Жінки	Низький	5
Жінки	Середній	18
Жінки	Високий	5
Чоловіки	Низький	3
Чоловіки	Середній	4
Чоловіки	Високий	5

Для проведення кореляційного аналізу ми оцінюємо взаємозв'язок між рівнями перфекціонізму, трудової залежності та залученості, а також вплив стажу, віку та статі на формування токсичного трудоголізму. Використовуємо коефіцієнт кореляції Пірсона, який дозволяє оцінити силу та напрямок лінійного зв'язку між змінними. Розглянемо алгоритм розрахунків.

Розрахунок коефіцієнта кореляції Пірсона:

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot \sum (y_i - \bar{y})^2}},$$

де

- x_i,y_i, – значення змінних x (наприклад, перфекціонізм) та y (наприклад, трудова залежність);

- $\bar{x}$,$\bar{y}$ – середні значення змінних x та y.

Для змінних перфекціонізму, трудової залежності та залученості беруться суми балів за відповідними шкалами. Для віку, стажу та статі змінні кодуються: стать 0 – чоловіки, 1 – жінки, вік - фактичний вік у роках, стаж - кількість років роботи.

Інтерпретація коефіцієнтів

- r∈[0;0.3] – слабкий зв'язок.

- r∈(0.3;0.7] – помірний зв'язок.

- r>0.7 – сильний зв'язок.

- Знак (+/−) вказує на напрямок зв’язку (прямий чи обернений).

Проведемо розрахунок на прикладі взаємозв’язку між перфекціонізмом і трудовою залежністю

Середні значення:

Середній рівень перфекціонізму $\bar{x}=3.8$.

Середній рівень трудової залежності $\bar{y}=4.2$.

Значення змінних для кількох респондентів:

x=[3.5,4.0,4.5,3.8,3.9]

y=[4.2,4.0,4.5,4.3,4.1]

Розрахунок компонентів:

$\sum(xi-\bar{x})(yi-\bar{y})=0.15$

$\sum(xi-\bar{x})^2=0.12$

$\sum(yi-\bar{y})^2=0.14$

Коефіцієнт кореляції:

$r= 0.15/ \sqrt{(0.12\cdot0.14)}=0.92$

Отже, існує сильний позитивний зв’язок між перфекціонізмом і трудовою залежністю. Узагальнені результати кореляційного аналізу наведено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.6.

Узагальнені результати кореляційного аналізу

Змінні	Коефіцієнт кореляції (r)	Інтерпретація
Перфекціонізм ↔ Трудова залежність	0.92	Сильний прямий зв’язок
Перфекціонізм ↔ Залученість	0.78	Сильний прямий зв’язок
Трудова залежність ↔ Залученість	0.81	Сильний прямий зв’язок

Стаж ↔ Трудова залежність	-0.65	Помірний обернений зв’язок
Вік ↔ Трудова залежність	-0.48	Слабкий обернений зв’язок
Стать ↔ Трудова залежність	0.30	Слабкий прямий зв’язок

Отже, високий рівень перфекціонізму пов’язаний із сильною трудовою залежністю та залученістю до роботи, що підвищує ризик розвитку токсичного трудоголізму.

Чим більший стаж роботи, тим меншою є схильність до трудової залежності, що свідчить про адаптацію працівників із часом.

Стать має слабкий вплив на трудоголізм, але жінки частіше демонструють схильність до високого рівня залученості.

Зовнішні фактори (стаж, вік) та внутрішні особливості (перфекціонізм, трудова залежність) є взаємопов’язаними, що формує комплексну структуру токсичного трудоголізму.

Результати дослідження показують, що токсичний трудоголізм є багатогранним явищем, яке формується під впливом взаємопов’язаних внутрішніх і зовнішніх факторів.

Сильний зв’язок між рівнями перфекціонізму, трудової залежності та залученості свідчить про те, що особистісні характеристики працівників значною мірою визначають їхню поведінку в робочому середовищі.

Зокрема, працівники з високим рівнем перфекціонізму демонструють схильність до глибокої залученості, яка часто переростає у трудову залежність.

Водночас вплив зовнішніх факторів, таких як стаж роботи та вік, проявляється в адаптації працівників із часом. Працівники з більшим стажем виявляють меншу схильність до трудової залежності, що може бути пов’язано з їхнім досвідом у розподілі робочих завдань і управлінні навантаженням.

Гендерні особливості показали слабкий вплив на трудовий процес, однак жінки, які частіше виконують подвійну роль (професійні та домашні обов'язки), демонструють вищий рівень залученості та пов'язаних із ним ризиків.

Отримані результати узгоджуються з попередніми дослідженнями, які вказують на значущість особистісних характеристик у формуванні трудоголізму.

Зокрема, дослідження В. Шауфелі [55] підтверджують, що перфекціонізм є важливим фактором розвитку трудової залежності, оскільки прагнення досягти недосяжного ідеалу стимулює постійну робочу активність. Високий рівень залученості до роботи, виявлений у нашому дослідженні, також узгоджується з теоріями трудової мотивації, які підкреслюють її роль у підтримці стабільної продуктивності, але також вказують на ризики емоційного вигорання.

Дані щодо впливу стажу роботи підтверджують висновки інших авторів, які вказують на те, що новачки в професії частіше демонструють ознаки трудоголізму через бажання відповідати очікуванням і довести свою професійну спроможність.

Цікаво, що у дослідженнях К. Мазлах [7] підкреслюється важливість корпоративної культури як зовнішнього фактора, який впливає на рівень трудової залежності. Це може пояснити, чому робітничі посади, пов'язані з суворими вимогами до продуктивності, демонструють вищий рівень трудоголізму.

Таким чином, отримані результати вписуються в загальну наукову картину і підтверджують важливість комплексного підходу до вивчення токсичного трудоголізму. Особливу увагу слід приділяти одночасному аналізу внутрішніх і зовнішніх факторів, які в різний спосіб впливають на поведінку працівників.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Дослідження токсичного трудоголізму серед працівників ТЗОВ «Сарненський хлібозавод» виявило, що основними характеристиками цього явища є висока залежність від роботи, прагнення до перфекціонізму та глибока

залученість до робочого процесу. Сильний зв’язок між цими змінними свідчить про те, що внутрішні особливості працівників відіграють значну роль у формуванні трудоголізму.

Одним із ключових результатів є встановлення сильного зв’язку між рівнем перфекціонізму, трудової залежності та залученості до роботи. Працівники з високим рівнем перфекціонізму демонструють підвищену залежність від робочої діяльності, що часто супроводжується прагненням досягати недосяжного ідеалу. Крім того, значний вплив має залученість до роботи, яка водночас може слугувати мотиватором продуктивності, але при надмірному рівні спричиняє емоційне вигорання.

Стаж роботи та вік працівників виявили обернений зв’язок із трудовою залежністю. Молодші працівники та ті, хто працює на підприємстві менше п’яти років, демонструють вищий рівень залежності, що можна пояснити їхнім бажанням адаптуватися до робочого середовища та досягти професійного визнання. Водночас більш досвідчені працівники здатні ефективніше регулювати робоче навантаження, що знижує ризики розвитку трудоголізму.

Гендерні особливості також мають значний вплив. Жінки, які становлять більшість вибірки, частіше демонструють високий рівень трудової залежності через необхідність поєднувати роботу та домашні обов’язки. У 55% жінок спостерігається високий рівень стресу через складнощі в досягненні балансу між роботою та особистим життям. У чоловіків рівень трудової залежності є нижчим, але серед них частіше спостерігається середній рівень залученості, що свідчить про більш збалансовану професійну поведінку.

Соціально-організаційні умови також суттєво впливають на формування трудоголізму. Серед працівників, які працюють в умовах жорсткого графіка, високих вимог до продуктивності та постійного контролю з боку керівництва, рівень трудової залежності є вищим. Близько 40% респондентів зазначили, що відчувають сильний тиск з боку керівництва, який змушує їх працювати понаднормово, навіть без прямої необхідності. Водночас у компанії відсутні

програми для зменшення стресу, тренінги з управління часом або механізми підтримки працівників, що сприяє зростанню ризику емоційного вигорання.

Віковий аспект також відіграє важливу роль. Працівники молодшої вікової категорії (до 35 років) частіше демонструють ознаки трудоголізму, оскільки вони прагнуть довести свою професійну компетентність та досягти кар'єрного зростання. Стаж роботи також має значення: серед працівників зі стажем до 5 років рівень трудової залежності є найвищим, тоді як працівники зі стажем понад 10 років краще регулюють свої робочі навантаження.

Окремо варто зазначити, що в компанії відсутні можливості для навчання та розвитку працівників. Близько 45% респондентів вказали, що їм бракує професійних тренінгів, які допомогли б краще справлятися зі стресовими ситуаціями або ефективніше виконувати робочі завдання. Це також є вагомим фактором, який сприяє розвитку трудової залежності.

Отже, результати експериментального дослідження підтвердили гіпотезу про те, що високий рівень перфекціонізму та тривалі робочі години є основними чинниками, які сприяють розвитку трудової залежності серед працівників:

Дослідження показало, що працівники з високим рівнем перфекціонізму значно частіше демонструють трудову залежність. Зокрема, серед респондентів із високим рівнем перфекціонізму 70% працюють понаднормово, що свідчить про їхню схильність до перевищення реальних робочих потреб через внутрішній тиск досягати ідеального результату. Сильний кореляційний зв'язок ($r=0.92r = 0.92r=0.92$) між рівнем перфекціонізму і трудовою залежністю підкреслює роль цього особистісного чинника у формуванні трудоголізму.

Результати аналізу підтвердили, що працівники, які працюють понад 50 годин на тиждень, частіше демонструють ознаки трудової залежності та емоційного виснаження. 65% таких працівників виявили високий рівень трудової залежності, порівняно з 30% серед тих, хто дотримується стандартного робочого графіка. Це свідчить про те, що тривалий робочий час без належного відпочинку є вагомим зовнішнім фактором, який сприяє розвитку трудоголізму.

Працівники, які демонструють високий рівень перфекціонізму і водночас працюють понаднормово, складають найбільш вразливу групу, оскільки вони відчувають подвійний тиск – як внутрішній, так і зовнішній. У 80% таких працівників були виявлені ознаки емоційного вигорання, що підтверджує важливість врахування комплексного впливу цих чинників на розвиток трудової залежності.

Таким чином, гіпотеза дослідження підтверджена. Високий рівень перфекціонізму та тривалі робочі години є ключовими предикторами розвитку трудової залежності серед працівників. Для подолання цієї проблеми рекомендовано впровадження профілактичних заходів, спрямованих на зниження впливу цих факторів, зокрема через програми управління часом, стресом та підтримки працівників.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА МОДЕЛІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ (ТРЕНІНГУ) ДЛЯ ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ТОКСИЧНОГО ТРУДОГОЛІЗМУ

3.1. Тренінгова програма для зниження рівня розвитку трудоголізму

Для зниження рівня трудоголізму серед співробітників ТОВ «Сарненський хлібозавод» була розроблена спеціальна психологічна програма тренінгів (див. Додаток Є). Основна мета цієї програми полягає в підвищенні усвідомленості учасників щодо трудоголізму, його причин, типових ознак і негативного впливу на здоров'я. Трудоголізм значно впливає на фізичний та психічний стан, провокуючи емоційне вигорання і зниження ефективності роботи [5, с. 87]. Програма пропонує учасникам дієві інструменти для самодіагностики, що допомагають виявляти ризики і помічати тривожні зміни в поведінці.

Тренінг спрямований на розвиток навичок тайм-менеджменту, управління стресом та підтримання балансу між роботою і особистим життям. Учасники отримують знання, які дозволяють чітко розрізняти здорове працелюбство і

трудову залежність, що призводить до вигорання [1, с. 121]. Важливий елемент програми — навчання встановлювати особисті межі, розпізнавати симптоми перевтоми і вчасно зупинятися для уникнення негативних наслідків трудоголізму.

Програма також включає практичні вправи, спрямовані на освоєння технік відновлення нервових та фізичних ресурсів. Впровадження методів релаксації та управління стресом значно підвищує якість життя та ефективність роботи . Учасники навчаться гармонійно поєднувати професійну діяльність із турботою про своє здоров'я, досягаючи балансу між роботою та особистим життям.

Основні завдання психологічного тренінгу:

Ознайомити учасників з поняттям трудоголізму, його основними причинами та негативними наслідками для фізичного, психічного та соціального здоров’я, а також пояснити відмінності між трудоголізмом і здоровим працелюбством.

Навчити учасників визначати свій рівень залежності від роботи за допомогою психологічних інструментів та вправ, щоб вчасно розпізнавати тривожні сигнали і приймати відповідні заходи.

Ознайомити з методами ефективного планування часу, постановки пріоритетів та організації робочих процесів.

Надати учасникам дієві засоби зниження стресу та навчити використовувати різні методи релаксації (дихальні вправи, стабілізація емоційного стану, саморефлексія) для збереження психічного балансу.

Навчити встановлювати здорові межі між роботою та особистим життям для досягнення гармонії.

Сприяти створенню комфортного робочого середовища, яке підтримуватиме продуктивність і добробут.

Структура психологічного тренінгу включала постановку проблеми, залучення особистого досвіду учасників та набуття ними нових навичок шляхом моделювання поведінкових стратегій і моделей. Учасники мали можливість розвивати нові способи поведінки, усвідомлювати й аналізувати отриманий

досвід, що сприяло створенню реалістичних умов для закріплення знань. Окрему увагу приділяли зміні професійних та соціальних установок, а також стереотипів поведінки, щоб нові навички можна було застосувати у повсякденному житті.

Основні форми організації роботи групи для зниження рівня трудоголізму включали колективні форми (робота в парах, малих групах, рольові ігри) та індивідуальні завдання.

Методи тренінгу охоплювали групові обговорення, психодіагностичні вправи, практичні заняття з управління часом, техніки стрес-менеджменту, рольові ігри, моделювання життєвих ситуацій і рефлексію.

Обладнання: проектор, комп'ютер або ноутбук, фліпчарт, папір для фліпчарту, копії опитувальника (Ухтерська шкала залученості в роботу В. Шауфелі та Беккер), аркуші А3 або А4, ручки, кольорові олівці, фломастери, маркери, наліпки або бейджики.

Таблиця 3.1.

Програма тренінгу: «Зниження рівня трудоголізму»

Тема	Час	Зміст заняття
Заняття 1. «Введення в проблему трудоголізму»	75-95 хвилин	Вправа: «Знайомство» Вправа: «Правила роботи нашої групи» Вправа: «Очікування від тренінгу» Вступна лекція: «Трудоголізм: причини і наслідки» Вправа: «Оцінка власного рівня трудоголізму» Обговорення результатів і особисті висновки
Заняття 2. «Тайм-менеджмент»	85-120 хвилин	Вступ та аналіз минулого заняття Лекція: «Основи тайм-менеджменту» Вправа: «Матриця Ейзенхауера»

		Практикум: «Створення ефективного плану»
Заняття 3. «Управління стресом та методи релаксаціЇ»	60-80 хвилин	Вступ та обговорення попередньої зустрічі Лекція: «Стрес: причини та наслідки» Вправа: «Техніки дихання для зменшення стресу» Практикум: «Медитація та релаксація м'язів»
Заняття 4. «Збереження балансу між роботою та особистим життям»	90-120 хвилин	Огляд та аналіз попереднього заняття Лекція: «Гармонія між роботою і особистим життям» Вправа: «Визначення меж» Розробка персонального плану дій Заключне обговорення та підсумки

3.2. Апробація програми для зниження рівня трудоголізму

Апробація програми для зниження рівня трудоголізму була проведена серед співробітників ТОВ «Сарненський хлібозавод» з метою перевірки її ефективності та оцінки впливу на зниження трудової залежності. Основними завданнями апробації було підвищення усвідомленості учасників щодо проблеми трудоголізму та надання їм інструментів для управління часом і стресовими ситуаціями. Трудоголізм може призводити до емоційного вигорання і конфліктів у сім'ї, тому важливо його своєчасно виявляти та вживати заходів для профілактики [1, с. 143]. У дослідженні взяли участь 25 працівників цього підприємства.

Першим етапом підготовки до тренінгу було формування цільової групи учасників. При виборі учасників враховували рівень трудового навантаження та їхню мотивацію до участі в програмі. Це дозволило залучити тих працівників, які відчували найбільші труднощі у підтриманні балансу між роботою та особистим життям, а також тих, хто був зацікавлений у вдосконаленні своїх

професійних і особистих навичок. Для тренінгу були підготовлені та адаптовані навчальні матеріали, що включали анкети для самодіагностики, вправи з управління часом, а також методики для визначення чітких меж між роботою і особистим життям. Анкета Голландської шкали трудової залежності, створена В. Шауфелі та Таррісом, допомагає об'єктивно визначити рівень трудової залежності кожного учасника.

Основною частиною апробації стало проведення серії із чотирьох тематичних тренінгів для працівників. Кожне заняття мало ретельно структуровану програму, що поєднувала теоретичні знання з практичними завданнями. Це дало учасникам не лише розуміння проблеми, але й реальні інструменти для подолання трудоголізму.

Перше заняття було присвячене ознайомленню з проблематикою трудоголізму, його основними причинами, симптомами та наслідками для фізичного і психічного стану. «Трудова залежність, як і будь-яка інша залежність, негативно позначається на фізичному здоров'ї, спричиняючи серцево-судинні захворювання та ослаблення імунної системи» [5, с. 65]. Учасники пройшли самооцінку за Голландською шкалою трудової залежності, що дозволило їм об'єктивно оцінити власну залученість у робочий процес.

Наступні заняття були спрямовані на розвиток умінь щодо управління часом і визначення пріоритетів. Особлива увага приділялася матриці Ейзенхауера, яка допомагала учасникам ефективніше розподіляти завдання. Практичні завдання з планування власного графіку сприяли тому, щоб учасники могли краще організовувати свій робочий день та підвищувати продуктивність.

Третє заняття було присвячене управлінню стресом і технікам релаксації. Учасники вивчали дихальні техніки, зокрема метод 4-7-8 та почергове дихання через ніздрі, які мають доведену ефективність у зниженні стресу. Учасники також взяли участь у практичних сесіях медитації та м'язової релаксації, що допомогло їм зняти фізичну напругу. Більшість відзначила позитивний вплив цих вправ на їхнє самопочуття та продуктивність на робочому місці.

Заключний етап тренінгу був спрямований на обговорення стратегії збереження балансу між роботою та особистим життям. У ході вправи «Встановлення меж» учасники візуалізували, як розподіляють свій час між роботою та іншими аспектами життя. «Встановлення чітких меж між роботою та особистим життям є ключовим фактором у боротьбі з трудоголізмом і поліпшенні загального самопочуття працівників [60, с. 145]». Учасники створили персональні плани дій для зниження трудової залежності та досягнення гармонії між роботою і життям. Ці плани стали основою для застосування отриманих знань у повсякденній діяльності. Після завершення програми було проведено підсумковий аналіз результатів через повторне заповнення анкети Голландської шкали трудової залежності. Це дало можливість порівняти рівень трудоголізму до та після участі у програмі. Більшість учасників продемонстрували позитивні зміни, такі як зменшення емоційної напруги та покращення здатності розпізнавати ознаки перевтоми. Рефлексія учасників показала, що вони стали більш усвідомленими щодо свого робочого навантаження та важливості регулярного відпочинку. Завдяки технікам управління часом і стрес-менеджменту учасники навчилися краще організовувати свій день і підтримувати здоровий баланс між роботою і особистим життям. Правильне планування часу та використання методів управління стресом сприяють підтримці здорового балансу і підвищують продуктивність (див. Додаток Г)

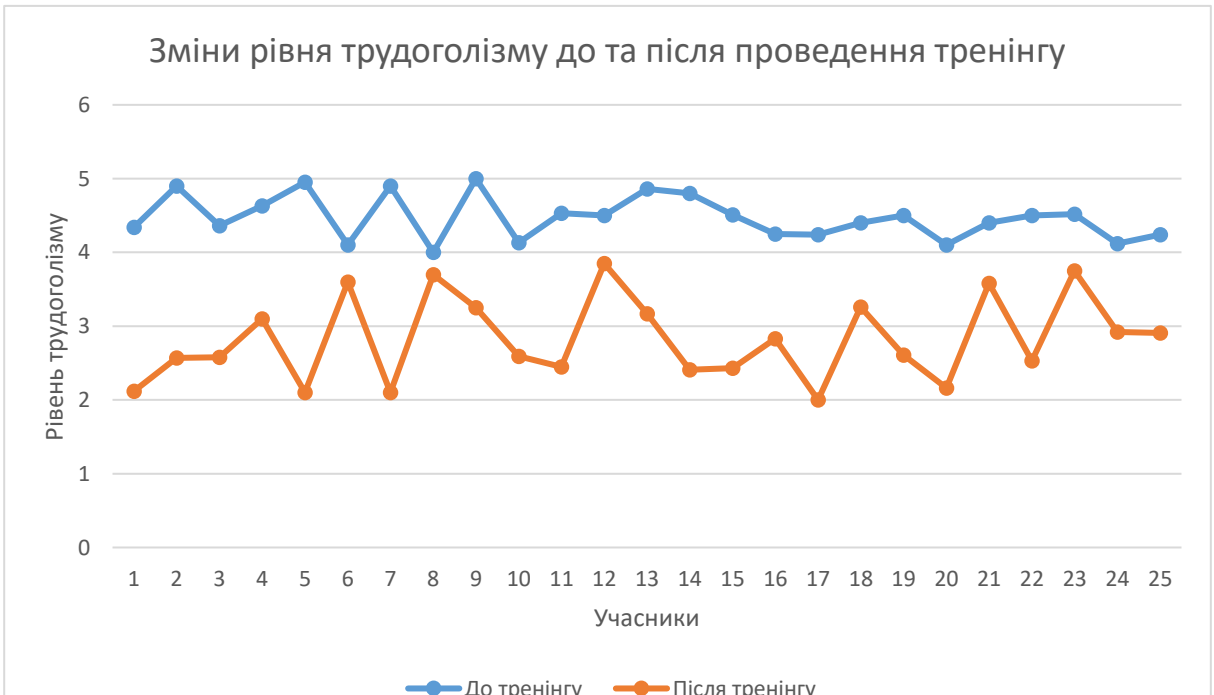

Рис. 3.1. Графік, який показує зміни рівня трудоголізму до та після тренінгу

серед учасників за результатами Голландської шкали трудової залежності.

Загальні результати тестування програми підтвердили її високу дієвість. Вона не лише сприяла зменшенню трудоголізму серед учасників, але й допомогла закріпити необхідні навички для підтримки гармонії між роботою та особистим життям. Збереження рівноваги між професійною діяльністю та особистими аспектами життя є важливим елементом у запобіганні вигоранню [60, с. 165]. Учасники також підкреслили, що використання отриманих знань і практик допоможе не тільки покращити ефективність роботи, але й позитивно вплине на особисте життя.

Більшість учасників зазначили, що мають намір і далі застосовувати знання та методики, здобуті під час тренінгу, для вдосконалення своїх навичок у сфері управління часом та зниження рівня стресу. Усвідомлення важливості самоконтролю та відпочинку дозволить уникати надмірної втоми в майбутньому.

Рис. 3.2. Кругова діаграма, яка показує розподіл часу між роботою та особистими справами до тренінгу.

Рис. 3.3. Кругова діаграма, яка показує розподіл часу між роботою та особистими справами після тренінгу.

Ці результати свідчать, що запропонована програма є дієвим засобом для попередження та корекції трудоголізму. Вона може ефективно використовуватися на підприємствах, де співробітники зазнають значного навантаження та стресу, що робить її важливим компонентом у системі управління персоналом.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Третій розділ цієї магістерської роботи присвячено створенню та апробації психокорекційної програми, розробленої для зменшення рівня трудоголізму серед співробітників підприємства. Основною метою програми стало підвищення рівня поінформованості учасників про сутність трудоголізму, його першопричини, типові ознаки та шкідливі наслідки для фізичного, психічного та соціального благополуччя. Важливо підкреслити, що програма мала комплексний підхід, об'єднуючи як теоретичні, так і практичні аспекти.

Програма розроблялася на основі сучасних психологічних концепцій та включала кілька ключових компонентів. Перш за все, учасникам надавали інформацію щодо трудоголізму, його основних причин та проявів, а також вчили розрізняти трудоголізм і здорове ставлення до роботи. Це сприяло більш чіткому розумінню проблеми та усвідомленню потенційної загрози для здоров'я.

Наступним важливим елементом програми стало навчання ефективному управлінню часом. Учасники отримали базові знання з тайм-менеджменту, що дозволило їм краще планувати робочий день, раціонально розподіляючи завдання відповідно до їхньої важливості та терміновості, а також уникати надмірного навантаження. Особлива увага була приділена використанню матриці Ейзенхауера, що дало змогу учасникам більш точно визначати пріоритети як у професійній сфері, так і в особистому житті. Практичні заняття зі створення індивідуальних розкладів допомогли їм більш системно контролювати свій робочий час і уникати дезорганізації у виконанні завдань.

Окремий блок програми був присвячений стрес-менеджменту та релаксаційним практикам. Учасники навчалися розпізнавати ознаки стресу та перевтоми, а також освоювали різні техніки зменшення стресу, включаючи дихальні практики, медитацію та м'язову релаксацію. Особливу увагу було приділено дихальним технікам, які учасники відзначили як дієві методи швидкого зниження рівня стресу.

Ключовою частиною програми стало навчання працівників вмінню встановлювати чіткі межі між роботою та особистим життям. Це сприяло глибшому розумінню власних потреб і досягненню гармонії між професійною діяльністю та часом для відпочинку. Під час тренінгу учасники працювали над створенням індивідуальних планів дій для зниження трудоголізму та підтримання здорового балансу в житті. Цей етап дозволив закріпити отримані знання та навички, створюючи умови для їх практичного застосування в повсякденній діяльності.

Апробація програми серед співробітників ТОВ «Сарненський хлібозавод» показала високу ефективність. По завершенні тренінгу більшість працівників

продемонстрували позитивні зміни у сприйнятті робочого навантаження. Було зафіксовано зниження рівня емоційної напруги, покращилася здатність ідентифікувати ознаки перевтоми, а також сформувалося глибше розуміння важливості правильного розподілу пріоритетів. Завдяки навчанню з тайм-менеджменту працівники почали краще планувати свій робочий час, що призвело до підвищення їхньої продуктивності та поліпшення загального самопочуття.

Особливо варто підкреслити позитивні відгуки щодо технік управління стресом і методів релаксації.

Таким чином, проведене дослідження та апробація програми підтвердили її практичну корисність і результативність. Програма не тільки допомогла знизити рівень трудоголізму серед працівників, а й сприяла розвитку стійких навичок у сфері управління часом, стресом і балансом між робочим та особистим життям. Це доводить доцільність її використання в управлінні персоналом на підприємствах, де проблема трудоголізму є актуальною.

ВИСНОВКИ

Токсичний трудоголізм - це складне явище, яке торкається не лише окремих працівників, а й суспільства в цілому. Його коріння глибше, ніж може здатися на перший погляд. Історія трудоголізму почалася з позитивного погляду на це явище. Згідно з цим поглядом, «трудоголік» розглядався як людина, яка прагне до найвищого з невтомними зусиллями. Однак з часом почали з'являтися дослідження, які змінили цей погляд. Стало зрозуміло, що надмірна праця - це не лише ознака відданості справі, а й деструктивна поведінка, яка повільно підриває фізичне та психічне здоров'я і руйнує соціальні зв'язки.

Зрештою, коли робота стає нав'язливою, це вже не нормальне прагнення до успіху, а патологічна потреба, яка втрачає контроль і фактично призводить до постійної перевтоми та виснаження.

Соціальні та психологічні фактори роблять значний внесок у розвиток цих явищ. У багатьох культурах успіх тісно пов'язаний із зусиллями, які людина

докладає до своєї кар'єри. Безперервна праця і стабільний успіх залишаються своєрідним символом статусу. Очікування того, що для досягнення успіху потрібно завжди докладати максимум зусиль, штовхає працівників до перевищення своїх фізичних і психологічних можливостей, навіть ціною власного здоров'я.

Інші фактори включають внутрішні та особистісні характеристики, такі як перфекціонізм і низька самооцінка. Перфекціоністи прагнуть до ідеального результату в усьому, що вони роблять, і тому докладають усіх зусиль, щоб уникнути помилок. Люди з низькою самооцінкою намагаються довести свою цінність невтомними зусиллями, що є ціною внутрішньої невпевненості.

Токсичний трудоголізм має серйозні фізіологічні наслідки. Постійний стрес, пов'язаний з роботою, викликає втому і негативно впливає на функції організму.

Дослідження токсичного трудоголізму серед працівників ТЗОВ «Сарненський хлібозавод» виявило кілька ключових елементів, які суттєво впливають на виникнення трудоголізму. Одним з ключових елементів виявився перфекціонізм, який був притаманний значній кількості учасників дослідження. Перфекціоністи схильні працювати понаднормово, щоб досягти ідеального результату, навіть якщо це негативно впливає на їхнє здоров'я та особисте життя.

Ще одним важливим питанням є вплив вікових та демографічних факторів на виникнення трудоголізму. Старші працівники більш досвідчені, мають кращі навички тайм-менеджменту і менш схильні до прояву ознак трудоголізму. Це свідчить про те, що досвід відіграє важливу роль у зниженні рівня залученості до роботи та ризику емоційного вигорання.

Важливими факторами, що впливають на виникнення залежності від роботи, є робоче середовище та вимоги керівництва. У конкурентному середовищі з високими вимогами відзначають вищий рівень стресу.

Також аналіз показує, що працівники з вищим рівнем залученості до роботи, швидше за все, працюють більше годин і мають вищий ризик розвитку залежності від роботи.

Заслуговує на увагу і гендерний аспект трудоголізму. Жінки, які складають більшість вибірки, частіше відчувають подвійне навантаження на роботі та вдома, що призводить до вищого рівня стресу та більшої тривалості робочого дня.

Отже, виникнення токсичного трудоголізму серед працівників ТЗОВ «Сарненський хлібозавод» є багатофакторним процесом.

З огляду на актуальність проблеми трудоголізму та її негативний вплив на фізичний і психологічний стан працівників, необхідно вводити міри для поліпшенню якості життя співробітників та оптимізації робочого середовища. Апробація програми для зниження рівня трудоголізму серед співробітників ТЗОВ «Сарненський хлібозавод» продемонструвала високу ефективність і довела доцільність застосування для корекції трудової залежності.

Учасники змогли об'єктивно оцінити рівень своєї відданості роботі. На основі цієї оцінки були надані цілеспрямовані рекомендації щодо більш ефективного управління своїм робочим часом і стресом

Наприкінці тренінгу учасники навчилися встановлювати чіткі межі між роботою та особистим життям, щоб зрозуміти важливість балансу між цими аспектами життя. Порівняння початкових і кінцевих результатів за Голландською шкалою залежності від роботи показало значні позитивні зміни, включаючи зниження емоційного стресу, підвищення обізнаності про своє робоче навантаження, покращення навичок тайм-менеджменту і вдосконалення навичок управління стресом. Більшість учасників також повідомили про підвищення продуктивності та покращення організації робочого процесу.

Результати підтверджують, що апробована програма є ефективним інструментом профілактики та корекції трудоголізму. Впровадження цієї програми в компаніях з напруженим робочим середовищем не лише покращить загальний стан психічного здоров'я працівників, але й підвищить ефективність роботи.

Таким чином, шкідливий трудоголізм - це комплексна проблема, що має як соціально-психологічні, так і фізіологічні аспекти. Її коріння лежить в історії

розвитку культури праці та сучасному погляді на роботу як на центральний аспект життя. Якщо раніше трудоголізм сприймався позитивно, то сьогодні він розглядається як форма адиктивної поведінки з серйозними наслідками для фізичного та психічного здоров'я.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдюкова Н. В. Професійне вигоряння як психологічна проблема / Н. В. Абдюкова // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано–Франківськ, 2007. – Вип. 12, ч. 1. – С. 31– 37.
2. Александров Ю.В. Зміна особистісних якостей у працівників ОВС внаслідок розвитку професійної деформації / Ю.В. Александров // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – No 4. – С. 180-183.
3. Вірна Ж. Неврогенез професійних деструкцій особистості. Психологічні перспективи. 2012, № 19, С. 89-90.
4. Гуляс І.А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія” / І.А. Гуляс. – Івано& Франківськ, 2007. – 21 с.

5. Зайчикова Т.В. Технологія профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях. Розділ 8. // Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – С. 274-298.
6. Зайчикова Т.В. Технології практичної психології щодо подолання професійного вигорання майбутніх фахівців системи «людина-людина» // Практична психологія в системі вищої освіти: теорія, результати досліджень, технології: колективна монографія / За редакцією проф. Н.І. Пов'якель // Авт. кол. кафедри практичної психології та психотерапії: Н. І. Пов'якель, П. В. Лушин, Т. В. Бушуєва, Т. В. Зайчикова та ін. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – С. 313–324.
7. Мазлах К. Вплив організаційної культури на трудоголізм. – Львів: Видавництво ЛНУ, 2021. – 190 с.
8. МИРОНЧУК, Н. М. Основи самоорганізації у професійній діяльності. 2020.
9. Онопченко Ірина. ТРУДОГОЛІЗМ ЯК МОДЕРАТОР ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ОСОБИСТІСНИМИ ДИСФУНКЦІЙНИМИ СХЕМАМИ ТА ПСИХОЛОГІЧНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ ВЧИТЕЛІВ. 2020.
10. Сазонова, О. (2016). Трудоголізм як форма професійної мотиваційної деформації програмістів. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, (31). https://doi.org/10.32626/2227-6246.2016-31.%p
11. ПАНЧУК, Юлія Володимирівна; ЗАХАРЕНКО, Людмила Миколаївна. ТРУДОГОЛІЗМ: ЯК ДІАГНОСТУВАТИ ТА ПОПЕРЕДИТИ?. УПОРЯДНИКИ, 2021, 236.
12. Ф. Мінірт, П. Майєр «Будні та свята трудоголіка»
13. ШЕРЕМЕТА, Аліна-Марія; КОЗИРА, Петро. Емоційний фактор професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій.
14. ВООЗ. Звіт про здоров'я працівників. — К.: Видавництво МОЗ, 2022. — 180 с.

15. Журнал «Соціальна психологія», №4, 2023. — С. 30-45.
16. Мазлах К. Перегоряння на робочому місці: причини та наслідки. — Одеса: Наука і техніка, 2021. — 275 с.
17. Мудрик А. Психологічні підходи до трактування природи трудоголізму: теоретичний аналіз. URL: https://www.inforum.in.ua/conferences/16/28/188 (дата звернення: 20.06.2020)
18. Дірендофф Л. Профілактика трудової залежності на робочому місці. — Дніпро: Видавництво ДНУ, 2022. — 320 с.
19. Голландська школа трудової залежності. — Харків: Психологія сьогодення, 2022. — 280 с.
20. Журавльова О. В. Психологія прокрастинації особистості : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2020. С. 420 с.
21. ЗАСЄКІНА, Л. В. Психотерапія трудових адикцій у межах Компасу ЄС щодо збереження психічного здоров'я в організаціях. Психологічні перспективи, 2018, 31: 95-106.
22. ІВАНОВА, Олена. Поняття професійна позиція" у науковому дискурсі. Молодь і ринок, 2019, 1: 130-135.
23. КАРАВАЄВА, В. А. Основні теоретичні підходи до вивчення проблеми трудоголізму в психології. Проблеми сучасної психології, 2013, 2: 69.
24. КЛЮКИ, Анни. ОРГАНІЗАЦІЙНІ КОНФЛІКТИ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ. 2023. PhD Thesis. ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ.
25. Курляк І. Трудоголізм як приклад біхевіоральних узалежнень: дефініційно-типологічні та діагностичні аспекти (на матеріалах
26. Польщі). Молодий вчений. №1 (53). 2018. С. 333
27. Лазько А. Феномен перфекціонізму: теоретичний аналіз проблем і тенденцій дослідження. Проблеми сучасної психології. 2012, № 16.
28. Мазлах К. Вплив організаційної культури на трудоголізм. — Львів: Видавництво ЛНУ, 2021. — 190 с.

29. Мирончук, Н. М. "Проблеми трудоголізму та презентеїзму як деструктивні професійні деформації." Андрагогічний вісник 6 (2015): 110-117.
30. Мирошниченко, М. С., Капустник, Н. В., Салдан, Г. Н., & Мирошниченко, С. А. (2020). Стан здоров'я робітників та феномен трудоголізму, абсентеїзму, презентеїзму в їх трудовій поведінці. Затверджено до друку Вченою Радою Української медичної стоматологічної академії, протокол № _9_ від 13.05. 2020 р., 53.
31. Мирончук НМ. Проблеми трудоголізму та презентеїзму як деструктивні професійні деформації. Андрагогічний вісник. 2015;6:110-117.
32. Мудрик А. Трудоголізм як професійна адикція особистості. Психологічні перспективи. 2017, №29, С. 180.
33. Нікітчук У. І., Костриба О. В., Павловська В. В. Вимірювання трудоголізму студентів: досвід розроблення опитувальника. Наукові записки Національного уні вер-ситету «Острозька академія». Серія «Психологія». 2020, No 11. с. 197-202.
34. Нікітчук У., Полюхович О. Психолінгвістичний аналіз перфекціонізму як крок до створення шкали перфекціонізму для студентів. Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: Серія «Психологія»
35. Онопченко, І. В. "Теоретико-методологічний аналіз трудоголізму в контексті адиктивної поведінки особистості." Психологічні перспективи 31 (2018): 207-219.
36. ОНОПЧЕНКО, Ірина Вікторівна. Психологічна валідизація і культурна адаптація опитувальника The Workaholism Facet-Based Scale"(WFBS). Наукові записки Національного університету Острозька академія. Серія: Психологія, 2019, 9: 92-96.
37. Павлова В. С. Проблема перфекціонізму особистості та чинників, які впливають на його формування та розвиток. Вісник ОНУ. Серія психологія. 2016. Т.18. Вип. 22. Ч.3. С. 8–17

38. ПАВЛОВСЬКА, Валентина. ПРОЯВИ ТРУДОГОЛІЗМУ У ШКОЛЯРІВ ВИПУСКНИХ КЛАСІВ. Шляхи розвитку науки в сучасних кризових умовах: тези доп. І міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 28-29 травня 2020 р.–Дніпро, 2020.–Т. 2.–611 с., 167.
39. Прокопчук І. Трудоголізм як тип адиктивної поведінки. Політичний Менеджмент. 2011. №1. С. 92–102.
40. САППА, Микола Миколайович. ТРУДОГОЛІЗМ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕВІАНТОЛОГІЇ. Друкується відповідно до розпорядження ректора Харківського національного університету внутрішніх справ № 17 від 19 лютого 2015 р., 33.
41. Смирнов В. Трудоголізм: соціальна проблема сучасного суспільства. — К.: Наукова думка, 2021. — 200 с.
42. Butuzova, L., Shulzhenko, D., Kolykhan, V., Nesprava, M., Podofiei, S., & Mamicheva, O. (2022). Neuropsychological Technologies for Maintaining Occupational Health of an Individual. Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala, 14(4), 145-158. https://doi.org/10.18662/rrem/14.4/634
43. Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. Journal of Management, 42(7), 1836–1873. https://doi.org/10.1177/0149206314522301
44. Griffiths M. D. Workaholism is still a useful construct // Addiction Research and Theory. 2005. Vol. 13. №2. P. 97–100.
45. Hall N. The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve / N. Hall, W. Strauss // Harvard Business Review. – 2007. – Vol. July-August. – P.41-52.
46. JAN E. STETS PETER J. BURKE (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. Washington State University.
47. Jan E. Stets; Peter J. Burke. Identity Theory and Social Identity Theory. Social Psychology Quarterly, Vol. 63, No. 3. (Sep., 2000), pp. 224-237.

48. Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 1–9). Psychology Press.
49. Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981) The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Organizational Behavior, 2, 99-113. http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205
50. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. World Psychiatry, 15, 103-111. https://doi.org/10.1002/wps.20311
51. McMillan, Lynley & O'Driscoll, Michael. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. Journal of Organizational Change Management. 17. 509-519. 10.1108/09534810410554515.
52. Oates WE. Confessions of a Workaholic : The Facts About Work Addiction. World Publishing Company; 1971.
53. Robinson B.E. Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research / B. E Robinson // Journal of Employment Counseling. – 2000. – V. 37. – P. 31- 47.
54. Rosario-Hernández, Ernesto & Millán, Lillian & Rodríguez, Betsy & Suarez, Carmen & Sánchez, Francisco & Arroyo, Yoarys & Santiago, Miriam & Colón, Raquel & Estrada, Yelitza & Pagán Torres, Orlando & Feliciano-Toro, Bianca & Cepeda, Suilariam & Martínez, Nestor. (2024). The effects of workaholism on psychological well-being: The mediating role of rumination The effects of workaholism on psychological well-being. 2. 18-4
55. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? Applied Psychology: An International Review, 57(2), 173–203. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
56. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006b). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In: R.

Burke (Ed.), Work hours and work addiction (pp. 193–252). Edward Elgar: Northhampton, UK.

57. Segerstrom, S. C., & Miller, G. E. (2004). Psychological Stress and the Human Immune System: A Meta-Analytic Study of 30 Years of Inquiry. Psychological Bulletin, 130(4), 601–630. https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.601
58. Spence J., Robbins A. Workaholism: definition, measurement, and preliminary results // Journal of personality assessment.- №58. - 1992. - P. 160 – 178.
59. Stoeber, J., & Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In F. M. Sirois & D. S. Molnar (Eds.), Perfectionism, health, and well-being (pp. 265-283). New York: Springer
60. Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 39–53). Psychology Press.
61. Walker, M. (2017) Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams. Scribner, New York.

ДОДАТКИ

Додаток А

Шкала «Перфекціонізм» В. Шауфелі

Мета: Визначення рівня схильності до перфекціонізму.

Оцінка: за шкалою від 1 («зовсім не згоден») до 5 («повністю згоден»).

1. Я – вимоглива людина.
2. В роботі не може бути все ідеальним.
3. Я ненавиджу недбалих колег.
4. Я часто виправляю помилки в роботі моїх колег.
5. Дані мною вказівки повинні виконуватися саме так як я сказав.
6. Озираючись назад, я часто думаю: «Це могло бути краще».
7. У роботі увага має приділятись також і деталям.
8. Я зобов’язаний виконувати мою роботу якнайкраще.
9. Іноді я роблю свою роботу дуже добре.
10. Мені нелегко задовольнитися результатами власної роботи.

Додаток Б

Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі (Dutch Work Addiction Scale, DUWAS)

Мета: Визначення рівня трудової залежності.

Оцінка: за шкалою від 1 («ніколи») до 4 («завжди»).

1. Здається, я поспішаю і відчуваю брак часу.
2. Я продовжую працювати навіть коли мої колеги вже закінчили.
3. Для мене важливо наполегливо працювати, навіть коли мені не подобається те, що я роблю.
4. Я весь час зайнятий і роблю декілька справ водночас.
5. Я відчуваю, що щось усередині мене змушує мене наполегливо працювати.
6. Я витрачаю більше часу на роботу, ніж на спілкування з друзями, улюблені заняття або відпочинок.
7. Я відчуваю себе зобов’язаним наполегливо працювати, навіть коли це не приносить задоволення.
8. Я роблю дві-три справи одночасно, наприклад, обідаю, працюю з документами та говорю по телефону.
9. Я відчуваю себе винним, коли беру відпустку на роботі.
10. Мені важко розслабитись, коли я не працюю

Додаток В

Ухтерська шкала залученості в роботу (UWES - The Utrecht Work Engagement Scale)

Мета: Оцінка рівня залученості до роботи.

Оцінка: за шкалою від 1 («ніколи») до 7 («завжди»).

1. Я відчуваю себе енергійним під час роботи. (*Енергія*)
2. Мене захоплює моя робота. (*Захопленість*)
3. Я відчуваю, що моя робота надихає мене. (*Енергія*)
4. Я настільки занурююся в роботу, що забуваю про все інше. (*Поглиненість*)
5. Робота для мене є джерелом радості. (*Захопленість*)
6. Я завжди намагаюся виконати свою роботу якомога краще. (*Енергія*)
7. Я можу працювати довгий час без відчуття втоми. (*Енергія*)
8. Я відчуваю сильну прив’язаність до своєї роботи. (*Поглиненість*)
9. Я легко фокусуюся на завданнях, які виконую. (*Поглиненість*)
10. Я сприймаю свою роботу як важливу частину свого життя. (*Захопленість*)

Додаток Г

Відповіді респондентів на опитувальник шкала «Перфекціонізм» В. Шауфелі

Стать	Респондент	Бал 1	Бал 2	Бал 3	Бал 4	Бал 5
Жінки	Р1	4	3	4	5	3
Жінки	Р2	3	4	4	4	4
Жінки	Р3	5	5	3	3	5
Жінки	Р4	4	3	5	4	3
Жінки	Р5	4	4	3	5	4
Жінки	Р6	3	5	4	3	5
Жінки	Р7	2	3	3	4	4
Жінки	Р8	5	2	5	5	3
Жінки	Р9	3	4	4	3	5
Жінки	Р10	4	5	3	4	4
Жінки	Р11	4	4	5	5	3
Жінки	Р12	5	5	4	4	4
Жінки	Р13	3	3	3	3	5
Жінки	Р14	4	4	4	5	3
Жінки	Р15	5	3	5	3	4
Жінки	Р16	3	4	4	4	5
Жінки	Р17	4	3	3	5	4
Жінки	Р18	2	5	4	4	3
Жінки	Р19	3	3	5	3	5
Жінки	Р20	4	4	3	5	4
Жінки	Р21	3	5	4	4	3
Жінки	Р22	5	3	5	3	5
Жінки	Р23	4	5	3	5	4
Жінки	Р24	3	4	4	4	3
Жінки	Р25	5	4	3	3	5
Жінки	Р26	4	5	5	5	3
Жінки	Р27	4	3	4	4	4
Жінки	Р28	3	4	5	3	5
Чоловіки	Р29	5	4	3	4	4
Чоловіки	Р30	4	5	4	5	3
Чоловіки	Р31	4	3	5	3	5
Чоловіки	Р32	3	5	4	5	4
Чоловіки	Р33	4	4	3	4	3
Чоловіки	Р34	5	3	5	3	4
Чоловіки	Р35	3	5	3	5	5
Чоловіки	Р36	2	4	4	4	3
Чоловіки	Р37	4	3	5	3	4
Чоловіки	Р38	3	5	3	5	5
Чоловіки	Р39	5	4	4	3	3
Чоловіки	Р40	4	3	5	5	4

Додаток Д

Відповіді респондентів на опитувальник Голландська шкала трудової залежності

Стать	Респондент	Бал 1	Бал 2	Бал 3	Бал 4	Бал 5
Жінки	Р1	4	3	4	4	3
Жінки	Р2	3	4	4	4	4
Жінки	Р3	2	4	3	3	4
Жінки	Р4	4	3	4	4	3
Жінки	Р4	4	4	3	4	4
Жінки	Р6	3	4	4	3	4
Жінки	Р7	2	3	3	4	4
Жінки	Р8	4	2	4	4	3
Жінки	Р9	3	4	4	3	4
Жінки	Р10	2	4	3	4	4
Жінки	Р11	4	4	4	4	3
Жінки	Р12	4	4	2	4	4
Жінки	Р13	3	3	3	3	4
Жінки	Р14	4	4	4	4	3
Жінки	Р14	4	3	4	3	4
Жінки	Р16	3	4	4	4	4
Жінки	Р17	4	3	3	4	4
Жінки	Р18	2	4	4	4	3
Жінки	Р19	3	3	4	3	4
Жінки	Р20	4	4	3	4	4
Жінки	Р21	3	4	4	4	3
Жінки	Р22	4	3	4	3	4
Жінки	Р23	4	4	3	4	2
Жінки	Р24	3	4	4	4	3
Жінки	Р24	4	4	3	3	4
Жінки	Р26	4	4	4	4	3
Жінки	Р27	4	3	4	4	4
Жінки	Р28	3	4	4	3	4
Чоловіки	Р29	4	4	3	4	4
Чоловіки	Р30	4	4	4	4	3
Чоловіки	Р31	4	3	4	3	4
Чоловіки	Р32	3	4	4	4	4
Чоловіки	Р33	4	4	3	4	3
Чоловіки	Р34	4	3	4	3	4
Чоловіки	Р34	3	4	3	4	4
Чоловіки	Р36	2	4	4	4	3
Чоловіки	Р37	4	3	4	3	4
Чоловіки	Р38	3	4	3	4	4
Чоловіки	Р39	4	4	4	3	3
Чоловіки	Р40	4	3	4	4	4

Додаток Е

Відповіді респондентів на опитувальник шкала залученості в роботу

Стать	Респондент	Бал 1	Бал 2	Бал 3	Бал 4	Бал 5
Жінки	Р1	4	3	5	5	3
Жінки	Р2	3	4	4	3	3
Жінки	Р3	4	5	3	3	5
Жінки	Р4	3	3	5	4	3
Жінки	Р5	5	4	4	4	4
Жінки	Р6	3	4	4	3	3
Жінки	Р7	2	3	3	4	3
Жінки	Р8	5	2	4	4	3
Жінки	Р9	3	4	3	3	5
Жінки	Р10	4	5	4	4	4
Жінки	Р11	4	3	5	5	3
Жінки	Р12	5	4	4	4	4
Жінки	Р13	3	3	3	3	5
Жінки	Р14	4	4	4	5	3
Жінки	Р15	5	3	4	3	4
Жінки	Р16	3	4	3	4	5
Жінки	Р17	4	3	4	5	3
Жінки	Р18	2	5	4	4	3
Жінки	Р19	3	3	5	3	5
Жінки	Р20	4	4	3	4	4
Жінки	Р21	3	4	4	3	3
Жінки	Р22	5	3	5	3	4
Жінки	Р23	4	5	3	5	4
Жінки	Р24	3	4	4	4	3
Жінки	Р25	5	4	3	3	5
Жінки	Р26	4	3	4	4	3
Жінки	Р27	4	3	4	4	4
Жінки	Р28	3	4	5	3	5
Чоловіки	Р29	5	4	3	4	4
Чоловіки	Р30	4	5	4	5	3
Чоловіки	Р31	3	3	5	3	4
Чоловіки	Р32	5	4	4	4	4
Чоловіки	Р33	4	4	3	4	3
Чоловіки	Р34	5	3	4	4	4
Чоловіки	Р35	3	5	3	5	5
Чоловіки	Р36	2	4	4	4	3
Чоловіки	Р37	4	3	4	3	4
Чоловіки	Р38	5	5	3	5	4
Чоловіки	Р39	4	4	4	3	3
Чоловіки	Р40	3	5	4	5	4

Додаток Є

Програма тренінгу: «Зниження рівня трудоголізму»

Заняття 1. «Введення в проблему трудоголізму»:

Вправа «Знайомство»:

Тривалість: 10-15 хвилин.

Інструкція: кожен учасник отримує наліпку або бейджик і ручку для запису свого імені. По черзі кожен представляє себе, відповідаючи на такі питання: ім'я, посада, стаж роботи на підприємстві, улюблені обов'язки на роботі, а також хобі або інтереси у вільний час.

Вправа «Правила роботи нашої групи»:

Тривалість: 10-15 хвилин.

Інструкція: тренер пояснює учасникам базові правила взаємодії в тренінговій групі. Для ефективної спільної роботи важливо створити і затвердити певні правила спілкування, які фіксуються на фліпчарті і будуть діяти на всіх зустрічах. Правила обговорюються разом, а кожен учасник записує їх на плакаті різнокольоровими фломастерами чи маркерами.

Пропонуються такі правила:

•«Тут і зараз!» – Обговорювати лише те, що відбувається в групі в цей момент.

•Відвертість і щирість!

•Дотримання конфіденційності.

•Правило «Я» – говорити лише від свого імені та висловлювати власні почуття.

•Ділитися своїми емоціями, які виникають у ході дискусій – як позитивними, так і негативними.

•Проявляти активність!

•Уважно слухати, не перебиваючи того, хто говорить.

•Бути толерантними – з повагою ставитися до думок інших учасників.

•Підтримувати комфортну атмосферу – уникати звинувачень і образ.

•Правило «Стоп!» – можливість без пояснень припинити будь-яку розмову, якщо вона стосується особистих тем.

Вправа «Очікування від тренінгу»:

Тривалість: 10-15 хвилин.

Опис: тренер пропонує учасникам взяти стікери або аркуші паперу, на яких кожен повинен записати свої очікування від майбутнього тренінгу. Після цього всі стікери кріпляться на фліпчарт. Після завершення процесу очікування групи детально обговорюються.

Вступна лекція «Трудоголізм: причини і наслідки»:

Тривалість: 10-15 хвилин.

Опис: тренер розповідає учасникам, що означає поняття "трудоголізм", його головні причини, симптоми та можливі наслідки для фізичного і психічного здоров'я, а також для стосунків із близькими. Згідно з визначенням, трудоголізм – це патологічна залежність від роботи, яка негативно впливає на самопочуття людини і якість її життя. Важливими ознаками є постійна зайнятість, відсутність часу для особистих справ, втома і емоційне вигорання, що знижують загальну ефективність. Важливо відрізняти трудолюбство від трудоголізму: трудолюбива людина вміє балансувати роботу та відпочинок, тоді як трудоголік не здатний повноцінно відновлюватися між робочими процесами.

Вправа «Оцінка власного рівня трудоголізму»:

Тривалість: 20-25 хвилин.

Опис: учасникам пропонують пройти анкетування за Голландською шкалою залежності від праці, яку створили Віллем Шауфелі та Арнольд Б. Тарріс. Ця анкета дозволяє визначити рівень трудоголізму за кількома важливими показниками. Після заповнення кожен учасник проводить самостійний аналіз своїх результатів і порівнює їх з власним самопочуттям, щоб зрозуміти,

наскільки дані відповідають його реальному стану (більше інформації про анкету можна знайти у Додатку Б).

Обговорення результатів і особисті висновки:

Тривалість: 15-20 хвилин.

Опис: Учасники діляться один з одним своїми думками і враженнями щодо результатів, отриманих у ході вправи. Відбувається колективне обговорення, під час якого кожен учасник рефлексує над своїм рівнем трудоголізму і розмірковує над можливими шляхами його зменшення, якщо це потрібно. Така рефлексія допомагає учасникам усвідомити, які конкретні дії можуть сприяти зниженню залежності від роботи.

Заняття 2. «Тайм-менеджмент»:

Вступ та аналіз минулого заняття

Тривалість: 10-15 хвилин

Опис: учасники переглядають ключові моменти попереднього заняття, обговорюють свої відчуття та аналізують, які знання були найбільш корисними. Відбувається колективна рефлексія щодо того, як отримані знання вже впливають на їхню роботу та життя.

Лекція «Основи тайм-менеджменту»:

Тривалість: 15-20 хвилин

Опис: учасникам пропонується познайомитися з основними принципами організації часу, що дозволяють ефективно розподіляти власні ресурси для досягнення цілей. У процесі лекції йдеться про те, як ідентифікувати ключові ресурси та найкращим чином використовувати їх для реалізації завдань. Учасники дізнаються, як правильно планувати свій день, уникати втрат часу та зосереджуватися на головному.

Вправа «Ейзенхауерова матриця»:

Тривалість: 20-25 хвилин

Опис: Тренер пояснює, як працює матриця Ейзенхауера – інструмент, що допомагає правильно організувати час. В основі цього методу лежить класифікація завдань за двома параметрами: важливість та терміновість. Кожен учасник отримує аркуш паперу, розділений на чотири сектори, де потрібно розподілити свої завдання за такими категоріями: «важливі та термінові», «важливі, але не термінові», «не важливі, але термінові», «не важливі й не термінові». Після виконання вправи учасники діляться своїми спостереженнями про те, як даний метод допомагає їм краще структурувати робочий час і розставляти пріоритети у повсякденних справах.

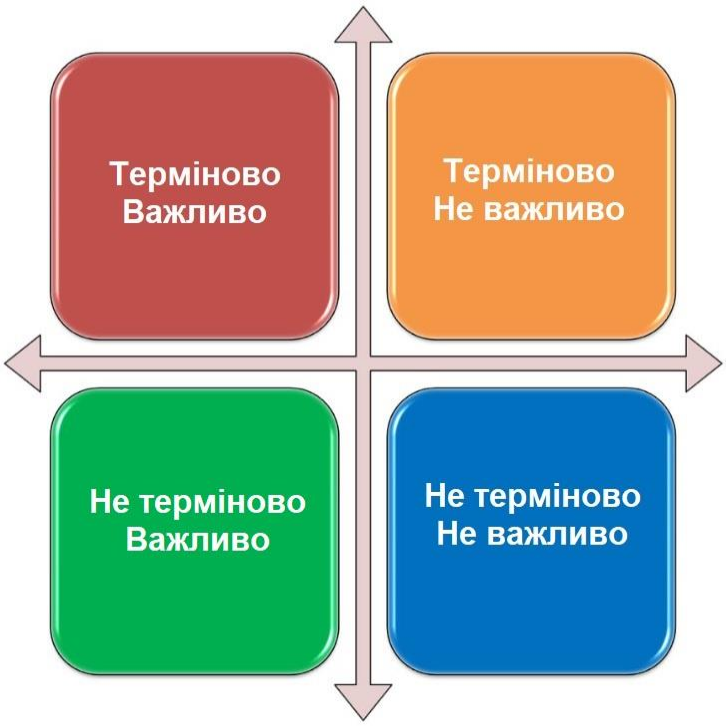

Рис. 1 матриця Ейзенхауера

Практичне заняття «Створення ефективного плану»:

Тривалість: 40-60 хвилин

Опис: Тренер розповідає учасникам про важливість детального планування як невід'ємної складової ефективного тайм-менеджменту. Планування допомагає

уникнути перенавантаження, підвищити продуктивність і краще контролювати виконання завдань. Правильне планування — це основа для розподілу часу, що сприяє підвищенню ефективності праці. Учасникам пропонується аркуш паперу для створення особистого розкладу на найближчий день, враховуючи поточні завдання, важливість кожної з них та часові обмеження.

Після складання індивідуальних планів учасники обмінюються ними та аналізують плани один одного, надаючи взаємні рекомендації. Це дозволяє виявити можливі недоліки у плануванні та отримати нові ідеї для покращення.

Додатково тренер ділиться порадами з оптимізації розкладів для досягнення максимальних результатів. Зокрема, він наголошує на тому, як важливо чітко розподіляти завдання за рівнем терміновості та важливості, що дає можливість уникнути зайвої метушні і дозволяє зосередитися на головному [4, с. 76] (більше деталей наведено в Додатку Ж).

Заняття 3. «Управління стресом та методи релаксації»:

Вступ та обговорення попередньої зустрічі:

Тривалість: 10-15 хвилин

Опис: На початку заняття учасники аналізують основні моменти попереднього тренінгу, діляться своїми думками та враженнями. Відбувається рефлексія над отриманими знаннями та їх практичним застосуванням.

Лекція «Стрес: причини та наслідки»:

Тривалість: 15-20 хвилин

Опис: Тренер розкриває поняття стресу, наводячи реальні приклади ситуацій, що можуть спричиняти стресові стани. Учасникам пояснюють фізіологічні та психологічні аспекти стресу. Також розглядаються основні джерела стресу, серед яких виділяються робоче перевантаження, соціальні конфлікти та особисті проблеми. «Наукові дослідження показують, що стрес може призводити до серйозних проблем зі здоров'ям, таких як серцево-судинні захворювання, зниження імунітету, а також психічні порушення — депресії, тривожні стани,

зниження працездатності» [2, с. 60]. Також розглядаються методи управління стресом і його профілактика, включаючи релаксаційні техніки, розумне планування часу, підтримку близьких людей та інші корисні стратегії.

Вправа «Техніки дихання для зменшення стресу»:

Тривалість: 10-15 хвилин

Опис: тренер знайомить учасників із дихальними методами, які допомагають зменшити стрес і поліпшити емоційний стан.

Техніка дихання 4–7–8:

Ця техніка, створена доктором Ендрю Вейлом, базується на древніх йогічних практиках пранаями. При регулярному виконанні вона допомагає знижувати рівень стресу і покращує засинання.

Інструкція:

•Розслабте губи.

•Повністю видихніть зі звуком, як при глибокому видиху.

•Повільно вдихніть через ніс протягом 4 секунд.

•Затримайте дихання на 7 секунд.

•Повільно видихніть протягом 8 секунд, видаючи звук.

•Повторіть вправу 4 рази, поступово збільшуючи до 8 повторень

Дихальна техніка Бхрамарі:

Дослідження показують, що пранаяма Бхрамарі допомагає швидко заспокоїти дихання і зменшити частоту серцебиття, що сприяє релаксації і поліпшенню якості сну.

Інструкція:

•Закрийте очі, зробіть глибокий вдих і видих.

•Закрийте вуха руками.

•Покладіть вказівні пальці на лінію брів, інші пальці — над очима.

•Легко натисніть на боки носа і зосередьте увагу на зоні брів.

•Після глибокого вдиху повільно видихайте через ніс, видаючи звук «Ом».

•Повторіть 5 разів.

Альтернативне дихання через ніздрі:

Цю техніку також називають наді шодхана пранаяма. Дослідження, проведені в 2013 році, показали, що практика носового дихання допомагає суттєво знизити рівень стресу. Ця техніка сприяє стабілізації нервової системи та відновленню емоційної рівноваги.

Інструкція:

•Сядьте, схрестивши ноги.

•Покладіть ліву руку на коліно, а правий великий палець – на праву ніздрю.

•Повністю видихніть, закрийте праву ніздрю і вдихніть через ліву.

•Потім закрийте ліву ніздрю і видихніть через праву.

•Продовжуйте чергувати ніздрі протягом 5 хвилин, закінчуючи видихом через ліву ніздрю.

Практичне заняття «Медитація та релаксація м'язів»:

Тривалість: 25-30 хвилин.

Опис: тренер знайомить учасників з принципами медитації та м'язової релаксації, підкреслюючи їх важливість для підтримки психічного і фізичного здоров'я. В ході заняття демонструються основні техніки медитації, такі як зосередження на диханні, усвідомлення власного тіла і концентрація уваги. Учасники практикують медитацію, сидячи в комфортній позі, слідуючи інструкціям тренера. Після медитації тренер проводить вправу на поступове розслаблення м'язів, починаючи з голови і закінчуючи ногами, допомагаючи учасникам відчути фізичне розслаблення.

Підсумковий етап практичного заняття включає обговорення учасниками своїх відчуттів і емоцій, які виникли під час медитаційних і релаксаційних вправ. Також розглядається питання застосування цих технік у повсякденному житті для зниження стресу і покращення самопочуття в стресових ситуаціях.

Заняття 4. «Збереження балансу між роботою та особистим життям»

Огляд та аналіз попереднього заняття:

Тривалість: 10-15 хвилин

Опис: на початку тренінгу учасники обговорюють основні моменти минулого заняття, діляться своїми враженнями та проводять рефлексію над отриманими знаннями.

Лекція «Гармонія між роботою і особистим життям»:

Тривалість: 20-30 хвилин.

Опис: тренер розповідає про важливість досягнення рівноваги між професійною діяльністю та особистим життям для підтримки психологічного і фізичного здоров'я. Особливу увагу приділяється впливу дисбалансу на різні аспекти життя, включаючи здоров'я, стосунки з близькими, задоволення від життя і кар'єрний успіх. У лекції висвітлюються основні стратегії досягнення цього балансу, такі як грамотне планування часу, пріоритизація завдань, вміння вирішувати конфлікти, регулярний відпочинок та розваги.

Учасники також отримують практичні рекомендації щодо того, як ефективно управляти своїм часом і стресом для покращення балансу між роботою та особистим життям. Після закінчення лекції проводиться дискусія на тему гармонії між роботою і життям, де кожен може поділитися своїм досвідом і обговорити можливі шляхи досягнення балансу. «Нерівновага між роботою і особистим життям може спричинити перевтому, вигорання і втрату задоволення від професійної діяльності» [1, с. 145].

Вправа «Визначення меж»:

Тривалість: 25-30 хвилин.

Опис: тренер пояснює, що встановлення чітких особистих меж між роботою та особистим життям є важливим інструментом для збереження психологічного здоров'я та продуктивності. «Чіткі межі допомагають уникнути перевантаження, конфліктів і знизити рівень стресу» [60, с. 174]. Учасники обговорюють різні сфери життя, в яких необхідно створювати ці межі, зокрема робота, особисті

стосунки, відпочинок тощо. Тренер направляє дискусію, щоб учасники могли побачити користь від встановлення чітких кордонів у різних аспектах життя. Потім кожен з них отримує папір і кольорові олівці або фломастери для того, щоб візуалізувати свої власні межі між різними сферами.

Розробка персонального плану дій:

Тривалість: 15-20 хвилин.

Опис: тренер пропонує учасникам створити індивідуальний план дій, який допоможе знизити рівень трудоголізму та краще розподілити час між роботою і особистим життям. Учасники починають з аналізу причин свого трудоголізму, визначають конкретні цілі для змін як у роботі, так і в особистій сфері. Вони розробляють чіткі стратегії, які допоможуть досягти цих цілей, а також встановлюють пріоритети серед завдань. Після цього кожен учасник складає детальний план дій, що включає кроки для досягнення бажаного балансу між роботою і життям.

Після того, як плани готові, учасники можуть поділитися своїми ідеями та обговорити, як вони планують реалізувати свої стратегії. Тренер підсумовує вправу, наголошуючи на важливості системного впровадження особистих планів для зниження рівня трудоголізму та досягнення гармонії між робочими обов'язками і особистим життям.

Заключне обговорення та підсумки:

Тривалість: 20-25 хвилин.

Опис: учасники обмінюються своїми думками та враженнями про виконані вправи, проведені лекції та групові обговорення. Кожен має можливість висловити свої спостереження та поділитися, як тренінг вплинув на його сприйняття балансу між роботою і життям. Тренер підсумовує ключові аспекти, висвітлені під час заняття, і звертає увагу на найважливіші моменти, які учасники можуть застосовувати у повсякденному житті для підтримки рівноваги. Після завершення обговорення учасники рефлексують над тим, що вони засвоїли і які

конкретні дії планують здійснити для покращення свого життя. Тренер дякує кожному за активну участь, бажає успіхів у подальшому впровадженні отриманих знань та нагадує про можливість звертатися за порадою в майбутньому.

Додаток Ж

Практикум "Складання ефективного розкладу"

Час	Завдання / Дія	Пріоритет (високий, середній, низький)
8:00 - 9:00		
9:00 - 10:00		
10:00 - 11:00		
11:00 - 12:00		
12:00 - 13:00		
13:00 - 14:00		
14:00 - 15:00		
15:00 - 16:00		
16:00 - 17:00		

Додаток 3

Учасник	Рівень трудоголізму до тренінгу	Рівень трудоголізму після тренінгу
1	4.34	2.12
2	4,9	2.57
3	4.36	2.58
4	4.63	3.1
5	4.95	2.1
6	4.1	3.6
7	4,9	2.1
8	4.0	3.7
9	5.0	3.25
10	4.13	2.59
11	4.53	2.45
12	4.5	3.85
13	4.86	3.17
14	4.8	2.41
15	4.51	2.43
16	4.25	2.83
17	4.24	2.00
18	4.40	3.26
19	4.50	2.61
20	4.10	2.16

21	4.40	3.58
22	4.50	2.53
23	4.52	3.73
24	4.12	2.92
25	4.24	2.91