

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
“КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА”**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології**

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 Психологія

**Освітньо-професійна програма “Практична психологія”
Форма навчання: заочна**

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему
**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТРУДОГОЛІЗМУ ТА САМОЦІННОСТІ
ОСІБ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ**

здобувача Никончук Тетяни Миколаївни _____

Науковий керівник: к. психол. н., доц.

_____ Завірюха В. В.

**Кваліфікаційна магістерська робота допущена до захисту в
Екзаменаційній комісії з атестації здобувачів вищої освіти**

Завідувач кафедри: д.п.н., проф.
_____ Артюшина М. В.

Київ 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТІ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯВИЩ “ТРУДОГОЛІЗМ” ТА “САМОЦІННІСТЬ”.....	7
1.1. Поняття “трудоголізм”: позитивний і негативний аспекти явища.....	7
1.2. Передумови формування трудоголізму: особистісний компонент та інституційний вплив.....	20
1.3. Суть поняття самоцінності особистості. Умовна самоцінність як потенційний ризик розвитку трудоголізму.....	24
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТРУДОГОЛІЗМУ ТА САМОЦІННОСТІ ОСІБ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ.....	37
2.1. Методичне забезпечення дослідження: опис методик та характеристика вибірки.....	37
2.2. Аналіз результатів дослідження, перевірка гіпотези.....	40
Висновки до розділу 2.....	70
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	94

ВСТУП

Актуальність теми. Популяризація та соціальне схвалення трудоголізму призвели до появи та швидкого поширення негативних наслідків його впливу як на людину та її здоров'я, а отже працівника, так і на підприємства, організації, які заохочують таку поведінку. Всупереч очікуваному зростанню пристрасі до роботи організації отримують виснажених працівників, що в результаті неминуче призводить до зниження продуктивності праці. Будь-які підприємства та організації зацікавлені у ефективній та продуктивній роботі своїх працівників, що можливо лише за умови підтримання їх фізичного та психічного здоров'я на оптимальному рівні, зокрема через мінімізацію ризиків формування трудової залежності. Зростання ефективності і продуктивності роботи підприємств (організацій), зокрема їх прибутковості, позитивно впливає на економіку України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значна кількість дослідників займалась вивченням психологічного явища “трудоголізм” (С. Азіз, С. Андреассен, П. Атрожко, А. Беккер, С. Бонебрайт, Р. Бурке, Ж. Вірна, К. Войдило, М. Гріфітс, Ж. Деметровіч, Л. Засекіна, Г. Клайнбел, Е. Кантаров, Л. Карамушка, Б. Кілінгер, К. Кінон, М. Кларк, К. Колас, Б. Кун, М. Малховіц, Г. Мазетті, Л. МакМіллан, М. Міцеллі, С. Мосьє, А. Мудрик, Т. Нотон, Т. Нг, І. Онопченко, В. Оутс, С. Паллесен, А. П'єтропінто, Г. Портер, І. Прокопчук, Б. Робінсон, А. Роббінс, К. Скотт, Ж. Спенс, Й. Стоєбер, П. Спаньйолі, Т. Таріс, Д. Фассел, І. Харпаз, Д. Черрінгтон, А. Шиматсу, В. Шауфелі та інші).

Водночас, вивченню самоцінності приділила увагу значно менша кількість науковців (І. Бех, І. Булах, В. Джеймс, М. Ковінгтон, Д. Крокер, А. Маслоу, Л. Просандеєва, К. Роджерс, Д. Ойсерман, Г. Олпорт, А. Елліс, К. Г. Юнг, Б. Пелхам, М. Розенберг, К. Нефф, Д. Чемберлейн та інші).

Сучасні дослідники трудоголізму звертають увагу на наявність негативних наслідків для життя і здоров'я людини та організації, в якій

працюють залежні від роботи люди. Формуванню залежності сприяє не лише певний тип організаційної культури, а й індивідуальні особистісні якості працівника. Незважаючи на наявні дослідження зв'язку трудоголізму та окремих особистісних якостей, серед них бракує дослідження взаємозв'язку з самоцінністю, особливо осіб, що працюють. Саме спробі заповнити цю прогалину і буде присвячена ця кваліфікаційна робота.

Метою дослідження є визначення наявності взаємозв'язків між трудоголізмом та самоцінністю осіб, що працюють.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі *завдання*:

- 1) Здійснити теоретичне опрацювання сутності явищ трудоголізм та самоцінність, узагальнити та систематизувати інформацію;
- 2) Визначити процедуру, методи проведення дослідження, підібрати методичний інструментарій;
- 3) Визначити наявність взаємозв'язків між трудоголізмом та самоцінністю осіб, що працюють;
- 4) Описати взаємозв'язки та підготувати пропозиції щодо проведення подальших досліджень в цьому напрямку.

Об'єктом дослідження є самоцінність особистості.

Предмет дослідження: взаємозв'язок трудоголізму та самоцінності осіб, що працюють.

Методи дослідження. Для виконання поставлених завдань в рамках кваліфікаційної роботи використано комплекс методів дослідження:

теоретичні: аналіз інформаційних джерел, порівняння, систематизація інформації, узагальнення виявлених закономірностей;

емпіричні: “Голландська шкала трудової залежності” (В. Шауфелі, Т. Тарріс); “Утрехтська шкала залученості в роботу” (В. Шауфелі, А. Беккер); “Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі” (шкали проблема з самооцінкою, стурбованість помилками, сумніви у власних діях, перфекціонізм,

орієнтований на себе, самокритика); “Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя (скорочена версія оригінального питальника К. Рифф, стандартизованого Н. Шишко) в частині шкали “самоприйняття”; “Каліфорнійський психологічний опитувальник” (розроблено Г. Гаухом, адаптовано українською мовою В. Барком та ін. у 2022 році), в частині шкал “самосприйняття” та “звичайність”; “Методика безумовного самоприйняття” (розробили Д. Чемберлейн та Д. Хаага, адаптували українською Л. Засекіна та В. Майструк); “Шкала оцінки духовного здоров'я” (розроблено К. Л. Гаур та М. Шарма, адаптовано українською мовою О. Лазорко);

математико-статистичні: описова статистика, порівняльний та кореляційний (за Пірсоном) аналіз.

Теоретична та практична значущість отриманих результатів. Проведені теоретичні дослідження покликані розширити та поглибити розуміння суті поняття трудоголізм, допомогти усвідомити наявність ризиків і небезпек, пов'язаних з культивуванням цього явища в суспільстві (в організації, на підприємстві), а також висвітлити одну з ймовірних особистісних причин, яка може сприяти його формуванню. Практична значущість отриманих результатів полягає в ознайомленні з ризиками, які сприяють розвитку трудової залежності, що допоможе вчасно виявляти ознаки залежності для вжиття необхідних заходів з мінімізації негативного впливу як на працівника так і на організації в цілому.

Інформаційною базою дослідження є праці вітчизняних та зарубіжних науковців і практиків.

Емпірична база дослідження. В дослідженні взяли участь 61 респондент, з них 55 жінок та 6 чоловіків. Найбільшу частку серед учасників складають респонденти віком від 29 до 39 років (47,5 відсотка або 29 осіб), 41 відсоток - від 40 до 50 років. Вищу освіту мають 96,1 відсотка респондентів. Сектори економіки, в яких зайняті учасники дослідження: приватні, державні підприємства, державна служба, проекти міжнародної

технічної допомоги і благодійний фонд. Найбільше учасників (27,9 відсотка) зайняті у сфері послуг, 21,3 відсотка є державними службовцями. Відповідно до вимоги про гомогенність вибірки в дослідженні враховано результати 60 респондентів, що працюють.

Структура роботи. Робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 130 найменувань, та двох додатків. У дослідженні вміщено 7 таблиць та 18 рисунків. Основний зміст викладено на 76 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТІ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯВИЩ “ТРУДОГОЛІЗМ” ТА “САМОЦІННІСТЬ”

1.1. Поняття “трудоголізм”: позитивний і негативний аспекти явища

Першим, хто звернув увагу на симптоми дуже подібні до тих, які в подальшому будуть включені до поняття “трудоголізм” у 1919 році був учень З. Фрейда і засновник угорської школи психоаналізу Шандор Ференці. Він визначив особливий стан, за якого з наближенням чергового вихідного дня з'являлися неприємні хворобливі симптоми (від головного болю і проблем із шлунком до панічних атак), які повністю зникали з настанням нового робочого тижня. Таке явище болючої зустрічі з реальністю він назвав “недільний невроз” [1], [2].

В тлумачних словниках української мови визначення поняття “трудоголізм” відсутнє. При цьому у Словнику української мови в 20 томах описано поняття “трудоголік” (з примітками “розм.” та “жарт.”) як “дуже трудолюбиву людину, у якої любов до праці стає майже манією” [3]. Великий тлумачний словник сучасної української мови описує “трудоголіка” як “людину, яка повністю віддається роботі, поглинута нею” [4].

Слова “трудоголізм” і “трудоголік” мають іншомовне походження, утворені за аналогією з словами “алкоголізм” і “алкоголік”, перша частина яких “алко-” замінена на “трудо-” [4].

Згідно з даними Оксфордського словника англійської мови перша письмова згадка слова “трудоголік” зафіксована у квітні 1947 року в публікації канадської газети “Торонто Дейлі Стар”, в якій у жартівливій формі тим, хто має непереборний потяг до роботи запропоновано звернутися за допомогою до товариства трудоголіків. Тоді трудоголіком називали людину, для якої робота є надзвичайно або надмірно важливою,

особливо таку людину, яка добровільно працює дуже довго; людину, залежну від роботи. Пізніше доповнено значенням, згідно з яким така людина є надзвичайно або надмірно працьовитою. У 1968 році до словника у зв'язку з публікацією Вейна Едварда Оутса внесли нове поняття “трудоголізм”, яке означало стан або факт того, що людина - трудоголік. Це найбільш рання згадка використання терміну “трудоголізм” [5].

Американський психолог і релігійний педагог Вейн Е. Оутс своєю публікацією “Сповідь трудоголіка: факти про залежність від роботи” посприяв популяризації неологізму додавши його до американського лексикону. Трудоголіком він назвав людину, ступінь залученості в роботу якої порушує або заважає її тілесному здоров'ю, особистому щастю, міжособистісним стосункам і соціальному функціонуванню (Оутс, 1971) [6]. Його концепція полягала в тому, що робота може стати залежністю, схожою на алкоголізм. Залежний від роботи “випадає з людської спільноти” в прагненні досягти максимальної продуктивності [7]. На написання книги В. Е. Оутса надихнули дослідження надмірного захоплення працею в християнській спільноті протестантського напрямку, особливо праці пасторського радника Говарда Клайнбела. У своїй праці “Психічне здоров'я через християнську спільноту” Г. Клайнбел пов'язав надмірну працю з дисбалансом стилю життя, звернув увагу на obsесивно-компульсивну потребу працювати як особливість такого типу особистості прагнути досягнути лідерської позиції через бажання, а насамперед потребу працювати безперервно [8].

Іронічний стиль вперше використаного в пресі поняття “трудоголік”, асоціація з алкоголізмом, історичні реалії того часу (індустріалізація, період накопичення капіталу, зростання конкуренції, прагнення підвищувати продуктивність праці), а також ставлення суспільства до працелюбства як до людської чесноти та позитивної якості, переконання про міцний зв'язок праці і виживання, важкої праці і більшого заробітку/ кращого життя,

негативно вплинули на динаміку і якість подальших досліджень явища “трудоголізм”. Бажаючих досліджувати негативний вплив цього явища, на який звернув увагу Оутс, тривалий час не було.

На бажання досліджувати дане явище суттєвий вплив мали також і індивідуальні особливості самих дослідників, зокрема особливості сприйняття ними поняття “трудоголізм” (як настанову, рису, одержимість та/або компульсію, чи як залежність) [9].

Тому частина дослідників запропонували розглядати “трудоголізм” як позитивне явище, особливо з організаційної точки зору (Кантаров, 1979; Малховіц, 1980; Спранкл та Ебел, 1987), заперечуючи негативний ефект на життя людини. Так, Малховіц, розглядаючи трудоголізм як підхід і ставлення до роботи, у 1980 році провела дослідження за участі більше, ніж 100 трудоголіків і дійшла висновку, що вони задоволені своїм життям та є продуктивними. Мосьє (1983) запропонував називати трудоголіками тих, хто працює більше, ніж 50 годин на тиждень [10]. Корн та інші (1987) називали трудоголіків “гіпервиконавцями”. Кантаров (1979) підкреслювала такі особисті якості трудоголіка як: “радість креативності”, прагнення до “пристрасної участі та задоволення” через роботу [11]. Пейперлз та Джонс (2001) вважають трудоголіків трудягами, які насолоджуються і отримують вигоди від своєї роботи [12]. Дуглас та Морріс (2006), підкреслюючи мотиваційне підґрунтя трудоголізму, називають їх “ентузіастами праці”, яких поділяють на такі три підкатегорії: “матеріалісти”, “ті, у кого мало вільного часу”, “ті, що працюють заради додаткового заробітку” [13].

Для того щоб відокремити позитивний аспект явища трудоголізм від його негативних наслідків для життя людини, які все частіше почали підтверджуватись в ході досліджень, частина науковців для опису надмірних вкладень в роботу, поєднаних з отриманням задоволення від цього, почали використовувати термін “залучений”, описуючи таку людину

або “залученість в роботу”, описуючи процес (Таріс, Шауфелі, Шиматсу, 2011; Мудрак, 2006; Беккер, Елбрехт, Лейтер, 2011) [14], [15], [16],[17].

Шауфелі, Саланова, Гонзелес-Рома та Беккер (2002) запропонували визначати залученість як позитивний, наповнюючий, пов'язаний з роботою психічний стан, який складається з таких трьох взаємопов'язаних вимірів як: енергійність (високий рівень енергії, психічної стійкості, готовність докладати зусиль, наполегливість); відданість (активна участь, відчуття значущості, ентузіазму, натхнення, гордості та виклику); та заглибленість (“щасливо захоплені роботою”) [18], [19].

З поняттям залученості, а саме з високим ступенем залученості, часто асоціюють пристрасність до роботи (Нг, Соренсен, Філдман, 2007; Шауфелі та Беккер, 2010), пристрасного працівника та “щасливого трудоголіка” [20], [21].

Отже певний період часу в науковому середовищі існували дві полярні думки щодо розуміння суті поняття “трудоголізм” поки дослідники, зокрема Шиматцу, Шауфелі, Кубота та Кавакамі, не вирішили дослідити їх одночасно. За результатами дослідження вони прийшли до висновку що трудоголізм і залученість в роботу - це два різних психологічних стани, які призводять до змін в протилежних напрямках [22]. Психометричні дослідження Шауфелі, Шиматсу і Таріса (2009) доводять те, що два поняття “трудоголізм” і “залученість” можуть бути виміряні незалежно один від одного, однак в окремих випадках їх нелегко розмежувати [15].

Незважаючи на відсутність сформованого узгодженого підходу до розуміння явища “трудоголізм”, єдиним його ключовим компонентом, який не ставиться під сумнів, визнано значні вкладення в роботу [10].

Дослідження трудоголізму китайськими вченими ілюструють важливість розуміння існування культурних особливостей сприйняття цього явища в різних країнах. Китайські дослідники зосереджують свою увагу на бажаності та позитивності залученості в роботу, на способах стимулювання

пристрасті до роботи, інноваційності і креативності через реалізацію особливої, характерної для китайського суспільства моделі поведінки начальник-підлеглий (Хан та інші, 2023). Високоякісні стосунки начальник-підлеглий стимулюють прагнення та посилюють пристрасність працівників до роботи [23].

В українській традиції, судячи зокрема з результатів аналізу тлумачних словників української мови, культивувалась любов до праці як невід'ємної життєвоважливої людської чесноти, про що свідчить кількість слів з позитивним значенням і змістом, які описують людину, яка працює: трудолюб, працелюб, роботящий, трудяга, трудівник, роботяга [3], [4]. Зазначене обґрунтовується історичними причинами і може бути пов'язано з тим, що праця - це одна з найбільш поширених копінг-стратегій, а також із ставленням до праці (трудоий менталітет) [24], [25], її роллю в житті людини [10].

Незважаючи на звичність і широке застосування в побуті термін “трудоголізм” тривалий час не сприймався офіційною професійною спільнотою і не був включений до психологічної та психіатричної номенклатури (Пьєтропінто, 1986) [26]. Першими, хто в науковому середовищі запропонував визначення поняття “трудоголізм” вважаються американські дослідниці Спенс і Роббінс, які на думку багатьох науковців зробили один із найвизначніших внесків в розуміння концепції явища [18].

Концепція трудоголізму, запропонована Спенс і Роббінс у 1992 році, передбачає диференціацію негативного і позитивного аспектів явища в залежності від комбінації ступеня прояву таких якостей як: залученість в роботу; вираження внутрішнього стимулу працювати; і отримання задоволення від роботи [27]. Дослідниці запропонували поділяти трудоголіків на ентузіастів і неентузіастів [9].

Скотт та інші у 1997 році запропонували визначати трудоголізм за сукупністю трьох елементів: вільний час, витрачений на робочі активності;

роздуми про роботу поза роботою; і робота яка виходить за межі організаційних та економічних вимог. Виходячи з цього сформовано три типи трудоголиків: компульсивно-залежні (визнають, що забагато працюють, але не можуть себе контролювати навіть незважаючи на соціальні проблеми чи проблеми із здоров'ям; наявні нав'язливі думки про роботу у вільний час), перфекціоністи (робота і продуктивність мають більшу цінність, ніж дозвілля та особисті відносини; потреба в порядку, дотриманні правил, контролі над оточенням; ворожість в міжособистісних стосунках та відсутність задоволеності роботою) і орієнтовані на досягнення (прагнення до досягнень, успіху, продуктивності; просоціальна поведінка; задоволеність роботою і життям). Для перших двох типів характерний високий рівень стресу, проблеми із фізичним та психічним здоров'ям, міжособистісними стосунками. Орієнтованість на досягнення визначено як позитивний вид трудоголізму [28], [29], [10].

Нотон (1987) представив типологію трудоголиків на основі вимірів професійних обов'язків та obsесивно-компульсивних тенденцій: залучені в роботу (відповідальні виконавці з низьким рівнем зацікавленості в неробочих активностях) та компульсивні трудоголики (погані виконавці, нетерплячі та схильні до ритуалізації робочих звичок) [10].

Робінсон (2007, 2013) виділив 4 основні стилі трудоголізму: невблаганні (мають завищені стандарти щодо роботи, працюють безперервно); булімічні (роблять завдання ідеально або не роблять взагалі); з дефіцитом уваги (починають численні проекти, але швидко втрачають інтерес); ті, що смакують (заклопотані деталями, повільні і методичні) [9], [30].

Отже, у вивченні негативного впливу науковці зосередились переважно на дослідженні obsесивно-компульсивних рис особистості, які призводять до надмірного захоплення роботою, а також різних особливостей на користь та в межах багатовимірного підходу до розуміння поняття “трудоголізм”:

здатність делегувати (Робінсон, 1999), мотивів і пов'язаних з ними переконань (Спенс та Роббінс, 1992), визначення часу, витраченого на роботу (Мосьє, 1983), особистісних якостей (Робінсон, 1999) [31].

Позицію Оутса (1971) про те, що трудовоголізм є суто негативним явищем підтримували: Черрінгтон (1980), П'єтропінто (1986), Шпруел (1987), Шаєф та Фассел (1988), Кіллінжер (1991), Портер (1996), Робінсон (1989 та 1997) [10], [28], [26]. Зазначені автори прирівнюють трудовоголізм до інших залежностей та наполягають на його згубних аспектах [10]. Так, Черрінгтон (1980) називав трудовоголізмом ірраціональні зобов'язання щодо надмірної роботи. Трудова залежність визначалась як серйозний і обґрунтований тип компульсивного розладу, який пов'язаний з дисфункцією сім'ї (П'єтропінто, 1986; Робінсон, 1989; Шпруел, 1987) [26].

Фассел (1990) та Робінсон (1989) вважали трудову залежність прогресивним, потенційно фатальним розладом, в якому залежність від процесу роботи призводить до зростання некерованості робочими звичками та всіма іншими сферами життя. Залежність характеризується надмірною старанністю, потребою контролювати, перфекціонізмом, низькою самоцінністю, труднощами у встановленні близьких контактів та ментальною заклопотаністю майбутнім [26].

Робінсон та Пост (1995) звертають увагу на те, що залежність від роботи може заважати особистим і соціальним стосункам та може призвести до того, що такі люди будуть створювати неблагополучні сім'ї, за аналогією з тими, в яких вони виховувались [26].

Ідею негативного впливу трудовоголізму через створення конфлікту в інших сферах життя особистості в подальшому також підтримали Портер (1996), Скотт, Мур і Міцеллі (1997), Мудрак (2006). Так, Портер (1996) стверджує, що надмірна залученість в роботу супроводжується нехтуванням інших сфер життя, спотворенням міжособистісних стосунків [32]. Скотт, Мур і Міцеллі (1997) зазначали, що залежні від роботи присвячують

значний обсяг часу робочим активностям на шкоду сімейним чи іншим обов'язкам, власному відновленню, думають про роботу і поза роботою [33], [29], [17].

Неоднозначність результатів емпіричних досліджень, які проводились згідно з висунутими концепціями [34], спонукали науковців повернутися до початкового визначення Оутса про трудоголізм як залежність. Зосередившись на цьому напрямку науковці взяли за основу Модель компонентів залежності (або адикції) в біопсихосоціальних межах, яку у 2005 році запропонував Гріфітс. За цією Моделлю будь-яка залежність у тому числі трудова, складається з ряду виразних спільних компонентів, таких як: ступінь прояву, зміна настрою, толерантність, відхід (або відмова), конфлікт і рецидив [35],[36],[37].

Більшість концепцій трудової залежності прямо чи опосередковано визначають її як поведінкову залежність або адикцію [38].

Трудова залежність як форма адиктивної поведінки полягає в застосуванні людиною такого психологічного захисту як втеча від реальності через зміну власного психічного стану за допомогою фіксації уваги на робочих активностях і підтриманні підвищеного емоційного фону. Коли прагнення втекти від реальності в такий спосіб починає домінувати в свідомості особистості залежність вважається сформованою. Втеча як форма взаємодії з реальністю обирається у разі неспроможності пристосуватися до неї [39], [40]. Адикція характеризується компульсивністю, пов'язана з втратою контролю та тісно пов'язана з запереченням існування проблеми [38]. Трудоголіки часто не усвідомлюють своєї одержимості, яка змушує їх повністю занурюватись в роботу (Портер, 1996) [18], [32].

Норвезька дослідниця Андреассен (2014) запропонувала описувати трудову залежність як надмірну стурбованість роботою, стимульовану неконтрольованою мотивацією працювати, вкладення в роботу енергії та зусиль в такому обсязі, що це погіршує приватні стосунки, дозвілля та/або

здоров'я. Трудоголізм може суб'єктивно сприйматися як втрата контролю, коли залежний продовжує залучатися до роботи, незважаючи на очевидні негативні наслідки [9].

Водночас група польських і німецьких дослідників (Войдило та ін. 2013; Войдило, 2019) наголосивши на тому, що obsesивно-компульсивні моделі трудоголізму не дозволяють діагностувати явище як адикцію, пропонують концептуалізацію та вимірювання трудової залежності як жаги до роботи. Шкала жаги до роботи складається з: obsesивно-компульсивного бажання працювати (поведінковий компонент); очікування компенсації самоцінності; очікування зменшення негативного ефекту або симптомів абстиненції, які є результатом роботи (гедонічний або емоційний компонент захоплення); невротичного перфекціонізму (когнітивне навчання) [41], [42]. Важливим є також врахування стимулів, пов'язаних з діяльністю і стимулів, пов'язаних з ціллю, та додаткового механізму стимулювання-сенсibiliзацію, який може мати вирішальне значення [43]. Андреассен (2014) також пропонувала перейти до дослідження стимулу як “серця” трудоголізму [9].

Фахівці Американської психологічної асоціації вважають трудоголізм компульсивною залежністю, яка часто призводить до виникнення проблем в різних сферах життя людини. Трудоголізм прирівнюється до надмірної залученості в роботу та до ергоманії [44]. За тлумаченням медичного словника М. Вебстер ергоманією є надмірна відданість роботі, особливо як симптом психічного захворювання. Манія в свою чергу є збудженням, яке проявляється через психічну та фізичну гіперактивність, дезорганізацію поведінки та підвищення настрою [45].

В рамках ініціативи з досягнення консенсусу щодо визначення поняття “трудоголізм” та з метою об'єднання клінічних та організаційних досліджень Атрожко, Деметровіч та Гріфітс у 2019 році запропонували загальне визначення трудової залежності. Згідно з яким трудова адикція характеризується примусом до роботи та заклопотаністю нею, що

призводить до значної шкоди та страждань для особи та/або для особистих стосунків. Характерним є втрата контролю над трудовою діяльністю, що зберігається протягом тривалого часу (більша тривалість роботи, ніж планувалося, незважаючи на негативні наслідки та/або невдалі спроби знизити активність та/або прогресуюче збільшення часу, витраченого на роботу). У разі виникнення перешкод в роботі спостерігаються симптоми абстиненції, включаючи дратівливість, негативні почуття, проблеми із сном тощо. Робоча діяльність допомагає зменшити негативні почуття та/або уникнути конфліктів [38].

Разом з цим, одна із найновіших концепцій трудоголізму зображує це явище як багатовимірне, що охоплює всі його нюанси. Так, М. Кларк, Р. Сміт та Н. Хайнс (2020) формально визначили трудоголізм як багатовимірну 4-факторну структуру, яка складається з: внутрішнього тиску або примусу працювати (мотиваційний вимір); постійних неконтрольованих думок про роботу (когнітивний вимір); відчуття негативних емоцій, коли не працює або коли заважають працювати (емоційний вимір); надмірна робота, яка виходить за межі того, що потрібно та очікується (поведінковий вимір) [46], [47].

Поки тривають теоретичні дебати результати досліджень підтверджують, що окремі індивіди страждають від компульсивної потреби працювати та від її наслідків в своєму житті. Дослідження Нг (2007) свідчать про стійку тенденцію до зростання поширеності трудоголізму [48].

Дослідники погоджуються з тим, що існують фізіологічні (соматичні) та інші наслідки трудової залежності (Гріфітс та ін., 2018; Андреассен, 2018). Залежність від роботи пов'язана з підвищеним ризиком відсутності через хворобу (Мацудайра та ін. 2013), з нижчим рівнем продуктивності (Фалко та ін. 2013). Зв'язок залежності від роботи з психосоматичними симптомами показали дослідження Андреассен, Урсіна і Еріксена (2007), Шауфелі, Таріса, Ван Ренена (2008) [49] та Куботи та ін. (2010) [50].

Нещодавні дослідження пов'язують трудовоголізм з такими негативними наслідками для здоров'я як: робочий стрес, виснаження та емоційне вигоряння (Андреассен та інші, 2018; Кларк та ін. 2016; Шауфелі та ін., 2008; Таріс та ін. 2005; Спаньолі та Морінаро, 2020; Колас, 2022); високий рівень психофізичного напруження (Фалко та ін. 2013; Бурке, 2000); низька якість сну та денна сонливість (Спаньолі та ін., 2019); тривога/безсоння, соматичні симптоми та соціальна дисфункція [51], [52], [21]. Ускладнюють ситуацію поведінкові реакції на робочий стрес (тютюнопаління, зловживання алкоголем, нездорове харчування, відсутність фізичної активності і як наслідок порушення сну), які є встановленими факторами ризику розвитку серцево-судинних захворювань (Сонентаг та ін., 2017; Таріс та ін. 2011; Віртанен та ін. 2009) [53], [54], [55].

Спільне дослідження Всесвітньої організації охорони здоров'я та Міжнародної організації праці підтвердило існування зв'язку між тривалою роботою і ризиком виникнення інсульту та ішемічної хвороби серця. Встановлено, що 9 відсотків населення світу (близько 488 млн.) працюють понаднормово (понад 55 годин на тиждень). Такий графік роботи підвищує ризик інсульту та серцевих захворювань. Спостерігається також тенденція до зростання в світі кількості смертей від інсульту та серцевих захворювань, спричинених понаднормовою роботою (у 2016 році - 745 тис., що на 29 відсотків більше, ніж у 2000 році) [53], [56].

Перевтома від понаднормової роботи може призвести до непоправних наслідків, підтвердженням чого є японське соціальне явище "кароші" (смерть від перевтоми), яке набуло масштабів світової епідемії. Психічний стрес на робочому місці також може спричинити "кароші", в тому числі через самогубство [56], [57], [58].

У дослідженнях трудової залежності виявлено також зв'язок з такими супутніми розладами: синдром дефіциту уваги та гіперактивності, obsesивно-компульсивний, великий депресивний розлад та генералізований

тривожний розлад (Андреассен, Гріфітс та ін. 2016; Атрожко та ін. 2017) [59], [38], [60].

Негативними наслідками для інших сфер життя є: конфлікт між роботою та сім'єю (Таріс та ін., 2005, Беккер та ін., 2009, Бонебрайт та ін. 2000; Колас, 2022) [46]; шкідливий баланс між роботою та особистим життям та зниження успіхів в кар'єрі (Бурке та МакДермід, 1999; Меєр та ін. 2021) [61]; низький рівень задоволеності життям (Бонебрайт та ін. 2000; МакМілан та О'Дріскол, 2004) [21].

Виділяють також інші соціальні наслідки трудовогоголізму (І. Прокопчук, 2011): зростання ризику вживання небезпечних речовин для стимулювання мозкової активності та/або для розслаблення; зниження розумових здібностей через перевтому (зокрема короткострокової пам'яті); синдром “білого комірця” (хронічної втоми); деформація особистості; руйнування особистих стосунків (емоційна дистанція в сім'ї, “соціальне сирітство”). Все це разом з погіршенням здоров'я, емоційним вигоранням в результаті призводить до зниження продуктивності праці [62], [63].

Незважаючи на те, що трудовоголізм досліджується вже понад 50 років, а також на отримані докази, які підтверджують негативний вплив цієї залежності на життя та здоров'я людини науковцям не вдалося обґрунтувати необхідність внесення його до міжнародної класифікації хвороб. Спроби дослідження трудовогоголізму як синдрому та наближення можливості його визнання як діагностичної категорії зокрема здійснювали Азіз і Зікар (2006), Лоскальцо та Джаніні (2017) [64], [65]. На даний час, в МКХ-10, у Розділі F00-99 “Розлад психіки та поведінки” можна знайти такі окремі елементи трудової залежності як obsesивно-компульсивний розлад (F42), маячні розлади (F22) та розлади звичок і спонукань (F63) [66].

Серед українських науковців явище трудовогоголізму не є популярним предметом дослідження. Так, Ж. Вірна (2012), підтримуючи позицію тих зарубіжних вчених, які вважають трудовоголізм явищем, що має як

позитивний (залученість) так і негативний (адикція) прояви, поділяє трудовоголізм на здоровий та патологічний. Трудовоголізм на її думку є професійною адикцією, яка проявляється через неконтрольовану потребу працювати постійно та неспроможність встановлювати баланс між різними сферами життя [67]. Інші українські вчені в переважній більшості зосередились на дослідженні явища “трудооголізм” з позиції теорії залежності (І. Прокопчук, 2011; І. Онопченко, 2018, 2022; А. Мудрик, 2017) [68], [69] та як виду соціального відхилення (І. Прокопчук, 2011) [62]. Так, І. Онопченко пропонує визначати трудовоголізм як надмірну захопленість роботою, що є одним з видів трудової поведінкової залежності [68], а також як втечу від реальності через фіксацію на робочих активностях [70].

І. Прокопчук (2011) вивчала трудовоголізм з соціологічної точки зору та наголошувала на неприпустимості плутання його із працелюбством (здоровою потребою в праці) [62].

А. Мудрик (2017) розглядає трудовоголізм як “...нав'язливу потребу до певного виду діяльності”. Досліджуючи це явище як професійну залежність, звертає увагу на необхідності його розмежування з такими явищами як працьовитість і кар'єризм [69]. Таким чином виділивши позитивний аспект явища в окреме поняття “працьовитість” дослідниця відкидає ідею багатовимірності конструкту “трудооголізм”.

І. Онопченко (2021) на підставі аналізу праць польської дослідниці Войдило звертає увагу на позицію щодо існування працелюбства як окремого, відмінного від трудовоголізму конструкта. Його основою є особиста мотивація та високий ступінь залученості в роботу [70].

Слід зазначити, що серед українських науковців немає єдності у тому який термін вживати описуючи негативний аспект трудовоголізму: “залежність” чи “адикція”. Наприклад, Л. Крупельницька (2021) зауважує, що фахівці помилково вживають поняття “адикція” та “адиктивна поведінка” як синоніми, оскільки адикція включає в себе аспекти залежності, проте не

обмежена ними [71]. Зазначене не узгоджується із оригінальним значенням терміну “addiction”, який в перекладі з англійської означає “стан психологічної та/або психічної залежності від вживання наркотиків чи інших речовин, таких як алкоголь, або від діяльності чи поведінки” [72], [73]. Разом з цим, дослідники не розмежовують поняття “трудова залежність і “трудова адикція”, вживаючи їх як синоніми [71].

1.2. Передумови формування трудоголізму: особистісний компонент та інституційний вплив

Витоки трудоголізму як поведінкової залежності слід шукати в ранньому дитинстві коли формується особистість, в її несвідомих психологічних процесах, стосунках з батьками (особливо матір'ю) та освоєних через наслідування навичок і патернів поведінки [40], [74]. Причинами формування трудової залежності можуть бути екзистенційний вакуум, стан внутрішньої порожнечі, відсутність/ втрата сенсу життя (В. Франкл), фрустрація потреб (А. Маслоу), когнітивні викривлення (А. Бек) [40].

Для унормування інформації щодо досліджень на тему природи виникнення трудоголізму МакМілан, О'Дріскол, Марш, Брейді (2001) запропонували розглядати їх через призму таких трьох теорій: залежності; навчання і рис особистості [75]. Українські дослідниці в цілому дотримуються зазначеної позиції [69], [70]. Водночас, О. Христюк (2014) пропонує розглядати причини, які мають визначальний вплив на формування трудової залежності через призму біологічних, соціальних та особистісних груп факторів [40].

Задоволеність відносинами з батьками є основним елементом, який впливає на вибір соціальної активності в дорослому житті. Тоді як проблемна взаємодія сприяє формуванню фіксацій, зокрема на праці [74].

Подружжя Клайнбелів (1970) звертають увагу на те, що несамовита активність та компульсивна робота є неконструктивними реакціями на екзистенційну самотність. Такі реакції є наслідком відчуття паніки. Джерелом цих переживань є брак адекватного досвіду емоційної близькості та відчуття безпеки в ранньому дитинстві з люблячими дорослими. Закріплений у дитячому віці патерн самотнього життя в дорослому віці відрізає людину від глибоких стосунків. Вгамування внутрішнього болю здійснюється, зокрема через компульсивну працю [76].

Робінсон та Пост (1995) керуючись теоріями сімейних систем та психодинаміки стверджували, що корені виникнення трудової залежності лежать в дисфункціональних сім'ях, оскільки саме там людина засвоює патерни поведінки дорослих у взаємодії. Функціонування батьківської сім'ї (сім'ї походження) впливає на здорове функціонування людини в зрілому віці [26].

Ряд інших вчених також розглядали причини формування трудової залежності з перспективи особливостей сім'ї та розвитку особистості майбутнього трудового ліка або адикта в ній (Атрожко, Андреассен, Гріфітс, Паллесен, 2016; Вірна, 2012; Прокопчук, 2011) [9], [67], [62].

Разом з цим, дослідники вивчали і особистісний компонент як одну з можливих причин виникнення трудової залежності, зокрема особливості розвитку особистості, її самосвідомості (виявлення мотивів, ціннісних орієнтацій, переконань та стереотипів поведінки) [74]. Так, П'єтропінто (1986) та Робінсон (1989) вважали, що в основі обсесивних робочих звичок лежить почуття неповноцінності, страх помилки та захист від невирішеної тривоги [26]. На думку І. Онопченко (2020) на формування трудового лізму впливає рівень сформованості ранніх дисфункційних схем (недовіри, негативізму, залежності) [70].

Значна кількість досліджень причин трудової залежності, була присвячена саме індивідуальним особливостям особистості (фактори так

званого мікрорівня), зокрема таким особистісним рисам як: жорсткий перфекціонізм, невротизм, нарцисизм, сумлінність, самооцінка тощо [20], [38]. Найбільш популярними були дослідження зв'язку трудоголізму з різними вимірами п'ятифакторної моделі особистості, параметрами якої є невротизм, екстравертність, відкритість до досвіду, привітність і сумлінність [77].

Результати проведеного у 2020 році мета-аналізу (Кун та ін, 2020) щодо перевірки наявності зв'язку між особистісними факторами і трудовою залежністю підтвердили суттєвий позитивний взаємозв'язок трудової залежності та перфекціонізму, екстраверсії та нарцисизму. Водночас результати показали відсутність значущого зв'язку факторів “великої п'ятірки” з трудовою адикцією. Особи з трудовою залежністю мають сильне бажання працювати для того щоб компенсувати низьку самоцінність. Вони намагаються посилити впевненість в собі за допомогою нав'язливої роботи (Бурке, 1999, 2004; Кілінгер, 1991; Робінсон 1998) [33].

Нг та інші (2007) запропонували теоретичну модель, згідно з якою трудоголізм - це результат поєднання диспозиційних рис (потреб, рис, цінностей), соціокультурного досвіду (соціального навчання, культурного акцента на компетентності та конкуренції) та поведінкових підкріплень (організаційної системи винагороди, стимулів та пільг). Працівники найбільш ймовірно стануть трудоголіками якщо вони володіють певними рисами особистості, їх соціальне оточення сприяє трудоголізму, а їх поведінка трудоголіка систематично підкріплюється. Особистісними рисами та характеристиками, які найбільше впливають на формування трудової залежності є: самооцінка, особистість типу А, obsесивно-компульсивна особистість та потреби в досягненнях. Лян і Чу (2009), розробивши модель, яка визначає три основні передумови формування трудоголізму (риси особистості, особисті стимули та організаційні стимули), вважають ключовою саме особистість [18], [33].

Разом з цим, Сусман, Ліша і Гріфітс (2011) вважають, що в поясненні природи трудоголізму спосіб життя і соціальне навчання під впливом середовища мають таку ж або і більшу цінність ніж особиста вразливість [31].

На думку Малховіц (1980) трудоголіки мають низьку потребу в близькості, тому поверхневі контакти з колегами для них є більш комфортними. Мінірт та ін. (1981) вважали, що трудоголіком є кожен, хто використовує роботу для того, щоб ухилитися від контакту з особистими почуттями, уникати близькості [78].

Трудова залежність - спосіб втечі від неприємного стресу (негативне підкріплення) [51]. Трудоголіки важко працюють щоб уникнути негативних почуттів, таких як провина, тривожність та сором або для підкріплення его, зокрема посилення відчуття гордості (внутрішній тиск). Вони ідентифікують себе з інструментальною вартістю або цінністю роботи [21], [79]. Зазначеної позиції щодо трудової залежності дотримується переважна більшість дослідників [33].

Також важливою групою факторів, які впливають на розвиток трудоголізму є робоче середовище, організаційна культура та організаційний клімат. Так, Портер (1996) звертає увагу на існування організаційної культури, відповідно до якої для досягнення успіху і просування необхідні вкладення у вигляді значних затрат часу і “жертви” [10]. Характерною особливістю робочих середовищ, в яких особливо поширений трудоголізм, є маскулінна культура, яка заохочує надмірну конкуренцію, жадобу до влади, орієнтацію на виконання завдань та страх помилок (Нг та інші, 2007). Працівники, які працюють понаднормово сприймаються в таких організаціях дуже відданими та здатними конкурувати з колегами за винагороду, визнання та можливості кар'єрного зростання (Бурке, 2001) [18].

Організаційний клімат, який сприяє трудоголізму, характеризується високими вимогами та дефіцитом часу. Працівники, які схильні сприймати організаційний клімат як такий, що характеризується сильним робочим тиском демонструють вищий рівень внутрішнього примусу працювати [18].

Сприяють розвитку трудоголізму, а також емоційному виснаженню робочі контакти в неробочий час (Мейман та Мюльдер, 1998; Ешфорт та інші, 2000; Соннентаг та Фріц, 2015) [80], які проте на думку китайських науковців (Янг та інші, 2023) позитивно впливають на залученість в роботу [81]. Атмосфера переважно сприяє розвитку трудової залежності, особливо серед працівників з високим рівнем перфекціонізму, самоефективності, сумлінності та мотивації досягнень [33].

Багато професіоналів стикаються з напруженням, викликаним конфліктом між тим хто вони є, їх ідентичністю напрацьованою з досвідом, та тим, що від них очікують в інституційному середовищі, їх професійною роллю (Крід, ДеДжорді та Лок, 2010; Леюнг, Зієтсма та Передо, 2014; Реїд, 2015; Свенінгсон та Алверсон, 2003; Вотсон, 2008), яка передбачає повну відданість роботі та готовність працювати понаднормово [82].

Крім зовнішньої мотивації (вимоги організації, організаційна культура, економічні причини, очікування від ролі ідеального працівника, дисбаланс зусиль та винагороди) працівника-трудоголіка в більшій мірі спонукає працювати понаднормово, перевершуючи встановлені вимоги, внутрішня мотивація [21]. На думку Малховіц (1980) трудоголізм це не про те, щоб заробити гроші, а радше про те, щоб заробити “психічний дохід” (відповідальність, значимість, можливості і визнання) [10].

Негативними наслідками трудоголізму в робочому контексті є контрпродуктивна, агресивна робоча поведінка (агресія на робочому місці), яка зокрема проявляється в міжособистісних конфліктах [50] на роботі (Мудрак, 2006) та зниження задоволеності роботою (Кларк та ін., 2016; Азіз та Зікар, 2006; Бурке та МакДермід, 1999) [46], [21]. Через трудоголізм може

розвинути ментальна дистанція між працівником-трудоголіком та його роботою, що є ознакою вигоряння [21].

1.3. Суть поняття самоцінності особистості. Умовна самоцінність як потенційний ризик розвитку трудоголізму

Поняття самоцінності є багатовимірним та міждисциплінарним. Як філософська категорія самоцінність розглядалась через вивчення екзистенційних питань буття людини. Цінністю є значущість чогось і є протилежність поняття знання, оскільки проявляється насамперед в прийнятті ще до пізнання та осмислення. Найвищою цінністю є людське життя. Саме це положення стало вихідним у гуманістичному напрямі психології. Не менш важливими цінностями є право розпоряджатися своїм життям, а також свобода (зовнішня, внутрішня, дії та волі) для максимального самовиявлення. Усвідомлення того, що саме від людини залежить її внутрішнє ставлення до чого-небудь є проявом свободи волі [83]. Німецький філософ І. Кант вважав людину абсолютною цінністю [84].

Також явище самоцінності досліджувалось в рамках соціології (принцип соціології М. Вебера “віднесення до цінності” та “вивільнення від оціночних суджень”, ціннісно-раціональна дія соціальної поведінки, яка базується зокрема на вірі в безумовну самоцінність поведінки, що не залежить від успіху) [85] та психології (гуманістичний, екзистенційний напрями) [83].

Згідно з визначенням Великого тлумачного словника сучасної української мови самоцінність - це “власна, що не залежить ні від чого, цінність” [86].

Кембриджський словник англійської мови визначає самоцінність (self-worth) як цінність, яку надають своєму життю та досягненням, при цьому зазначається, що багато людей відчувають свою самоцінність завдяки своїй роботі [87].

За даними Оксфордського словника англійської мови перша письмова згадка поняття “самоцінність” (self-worth) датована 1610 роком. Самоцінністю є факт володіння індивідом цінністю, внутрішня цінність або вартість [88].

Згідно з визначенням із Словника Американської психологічної асоціації “самоцінність - це оцінка індивідом себе як цінної, здібної людини, яка заслуговує на повагу і увагу. Позитивне почуття самоцінності, як правило асоціюється з високим ступенем самоприйняття та самооцінки” [89].

В той же час, українські науковці досліджували поняття “самоцінність” з різних ракурсів. Так, І. Бех застосовує це поняття у відношенні до людини з певними душевними внутрішніми якостями (людина як самоцінність), тоді як І. Булах вважає самоцінність окремою моральною особистісною якістю або утворенням, яке знаходиться в полі нормативного (реального, ідеального) Я особистості. До таких самоцінностей автор відносить зокрема відповідальність, совість, почуття провини тощо [90], [91]. Л. Просандєєва (2012), визначаючи самоцінність як впевненість у власній значущості, цінності як особистості, пропонує розглядати це явище через призму таких його складових: когнітивна (самоаналіз, самоусвідомлення), емоційна (самоприйняття, самоствавлення), мотиваційна (самореалізація та самоактуалізація), комунікативна (самоствердження, самопрезентація), регулятивна (самоконтроль, самоспрямованість). Крім цього, в структурі самоцінності містяться такі її форми: гідність, самоповага, саморефлексія, самоінтерес, впевненість в собі. Розвиток самоцінності характеризується наявністю зв'язків (як прямих так і зворотніх) між всіма зазначеними складовими [92].

В психологічній науці поняття “самоцінність” вперше згадується у 1890 році в праці американського філософа і психолога В. Джеймса “Принципи психології”. Автор розглядав самоцінність як узгодження досягнень індивіда з його особистими цілями. Людина відчуває самоцінність,

якщо її досягнення відповідають її особистим, поставленим перед собою цілям. Порівнюючи поняття самоцінності та самооцінки Джеймс стверджував, що самооцінка зростає і падає до певного рівня у відповідь на успіхи і невдачі у сферах, на яких особистість утримує самоцінність. Значимість, якою людина наділяє свої погляди на себе визначає вплив цих поглядів на загальне почуття самоцінності [93], [94], [95].

Протягом першої половини ХХ століття в психологічній науці домінували два напрями: психоаналіз та біхевіоризм. Жоден з них в повній мірі не визнавав вродженої здатності людини до самостійних змін та трансформації, а також важливості вивчення цінностей, намірів та сенсів як елементів свідомого існування. Прагнення особистості до досконалості та саморозвитку визнавали представники психодинамічного напрямку глибинної психології А. Адлера, до індивідуації - аналітичної психології К. Г. Юнга, потреби в ідентичності та ризику втрати індивідуальності в обмін на почуття єдності з іншими - его-психології Е. Фрома [96],[97],[98].

Першим напрямом психології, який визнав невід'ємну внутрішню цінність і гідність людини був гуманістичний. Гуманісти переймалися найбільш повним зростанням особистості у самореалізації, самоцінності та автономії. А. Маслоу, як ідеолог та один з засновників напрямку, розглядав потреби в повазі, самоповазі, відчутті власної спроможності та загальної самоцінності як потреби вищого рівня на шляху до самоактуалізації особистості. У разі, якщо ці потреби не задовольняються людина розробляє неадаптивні методи боротьби з почуттям неповноцінності та нікчемності. Самоактуалізовані особистості витрачають багато часу на те, щоб зрозуміти себе та дослідити власний вроджений потенціал, реалізація якого в подальшому має позитивний вплив і на суспільство в цілому [99], [100].

К. Роджерс (1959) стверджував, що особистість може просуватися в напрямку самоактуалізації лише в сприятливому соціальному середовищі, в якому вона відчуває свою безумовну самоцінність [93]. Гуманістична

структура “Я” Роджерса (1959) включає виміри самоцінності, самоуявлення та ідеального “Я”, кожен з яких відіграє певну роль у формуванні самосвідомості особистості [36].

Я-концепції як когнітивні структури можуть включати зміст, ставлення або оціночні судження та є необхідними для розуміння світу, зосередження уваги на своїх цілях і захисту свого почуття базової цінності (Ойсерман та Маркус, 1998). Зміст Я-концепції складають зокрема самосудження про те, ким людина є, ким була і ким стане, які є оцінкою почуття цінності та компетентності людини в світі (Бандура, 1977, 2001; Крокер, 2003; Розенберг, 1997). Деякі уявлення про себе сприяють ефективній саморегуляції, інші роблять людину вразливою до передчасної відмови від цілей і появи сумнівів у своїй цінності та компетентності (Ойсерман та ін., 2004; Швінгхамер та ін., 2006) [101].

Г. Олпорт досліджував особистість з позиції її неповторності і унікальності, одним з важливих етапів її розвитку вважав формування самоідентичності та самоповаги [102].

Сучасні дослідники підтримують думку про те, що самоцінність визначається як певний рівень поваги до себе як особистості. Високий рівень самоцінності свідчить про те, що людина має позитивне ставлення до себе і вважає себе “достатньо хорошою”. І навпаки, низька самоцінність - це внутрішня впевненість людини в тому, що вона є недостатньо хорошою [93], [103].

Слід зазначити, що в психологічній літературі дослідники нерідко застосовують поняття самооцінки по відношенню до самоцінності. Так, дослідниці Крокер та Волф (2001) розглядаючи поняття самооцінки, наділяють його значенням самоцінності, зокрема зазначаючи, що глобальна самооцінка є цінністю, якою особистість наділяє себе як людину. Інші дослідники вважають глобальну самооцінку цінністю, а самооцінку відчуттям самоповаги, яке може бути тимчасовим явищем (Браун та Маршал,

2006). Можна припустити, що поняття глобальної самооцінки є тотожним поняттю самоцінність. Основною відмінністю самоцінності від самооцінки є те, що перша є об'єктивною оцінкою власних здібностей, свого благополуччя, тоді як остання - оцінка індивіда себе за критеріями інших людей (Лірі та Баумейстер, 2000) [93]. Самоцінність на відміну від самооцінки не змінюється з часом у зв'язку з проживанням нових життєвих викликів та різних ролей, а залишається сталою і стабільною оскільки будь-яка людина варта поваги та доброзичливого ставлення. Більше того, самооцінка часто залежить від того, що знаходяться поза нами і нашим впливом (наприклад успіх і невдача), тоді як самоцінність виходить виключно зсередини нас [103].

На думку А. Елліса (1995, 1962), засновника раціонально-емотивної поведінкової терапії, навіть наявність будь-яких ознак оцінювання себе відображає появу дисфункційного процесу визначення самооцінки, оцінювання своєї глобальної цінності як людини [104]. А. Елліс (1977) запропонував відмовитись від цього процесу, зосередившись на безумовному самоприйнятті. Людина повинна повністю та без будь-яких умов приймати себе незалежно від того чи поводить вона розумно, правильно або компетентно, та від того чи схвалюють, поважають, люблять її інші люди [104], [105]. Самоприйняття як позитивне ставлення до себе незважаючи на власні обмеження і недоліки вважається обов'язковим компонентом психологічного благополуччя (К. Рифф, 1995) [106].

Самоставлення як елемент самоцінності також характеризується таким поняттям як гідність. Гідність є визнанням самоцінності людини, а також її напрацьованих протягом життя чеснот. Гідність як самоусвідомлення є внутрішнім самовизнанням, яке проявляється через самоповагу. Почуття власної гідності є переживанням людиною власної цінності, що полягає в безумовному прийнятті себе, проявах інтересу та любові до себе, вірою в себе, здатності до самоконтролю, впевненості в собі та відповідальності

(Кадишева, 2011). Також гідність розкривається через ставлення особистості до себе та її оточення до неї [84], [107].

Важливим елементом самоствавлення є чуйність до себе (Нефф, 2003). Чуйність до себе - емоційно позитивне ставлення до себе, яке має захистити від негативних наслідків самоосуду, ізоляції та небажаних міркувань (наприклад депресивних). Конструкт включає такі три компоненти: (а) доброзичливе ставлення до себе - бути добрим до себе в болючі моменти і періоди невдач, а не різко самокритичним; (б) загальна людяність - сприймати власний досвід як частину загальнолюдського, а не відокремлено, ізолювано; (в) уважність, усвідомленість (майндфулнес) - утримання болісних думок і почуттів в збалансованому усвідомленні, а не в ототожненні з ними [108], [109]. Дослідження К. Нефф та Р. Вонк (2008) показали, що чуйність до себе передбачає більш стабільне почуття самоцінності ніж самооцінка, і менше залежить від конкретних результатів. Дослідниці пропонують розглядати чуйність до себе як альтернативу глобальній самооцінці, оскільки виявлено, що глобальна самооцінка та чуйність до себе статистично еквівалентні предиктори щастя, оптимізму та позитивного афекта [110], [103].

Розрізняють умовну та безумовну самоцінність. Якщо безумовна самоцінність є беззаперечною цінністю за правом народження і базується на найбільш цінних та ключових для себе внутрішніх характеристиках і сильних сторонах, то умовна залежить від певних умов, лише у разі виконання яких людина зможе вважати себе цінною (Крокер та ін., 2003; Ломбардо, 2017). Виконання таких умов має підтверджуватись зовнішнім схваленням. Умовна самоцінність формується за результатами оцінювання успіхів і невдач (Крокер та ін. 2003). Фактором, який визначає самоцінність вважається самооцінка. Вибір сфер життя, які людина враховує при оцінюванні залежить від індивідуальних особливостей та соціального оточення (Куперсміт, 1967; Хартер, 1993; Джеймс, 1890) [93], [111], [112].

Існує дві моделі, які пояснюють причини формування умовної самоцінності: когнітивна (або висхідна модель самоцінності) та емоційна (або низхідна). Когнітивна модель пояснює формування самоцінності через отримання та оцінювання зовнішнього відгуку на себе. В результаті цього процесу виникає почуття самоцінності. Впевненість щодо самоцінності підкріплюється якщо такі відгуки-докази підтверджуються протягом тривалого часу та не змінюються в залежності від ситуації [93].

Низхідна модель пояснює формування самоцінності через отримання емоційної реакції або зворотного зв'язку від свого оточення [93]. Так, представники психології розвитку (Еріксон, 1963; Сроуф, 1978) підкреслювали роль раннього досвіду ставлення важливих дорослих у формуванні відчуття емоційного благополуччя або самоцінності. До розвитку складної когнітивної системи, необхідної для оцінки конкретних переконань про себе, діти в інший спосіб визначають чи є їхнє оточення доброзичливим або ворожим, таким, що задовольняє їх потреби або таким, що розчаровує. Навіть немовлята усвідомлюють реакцію на себе: прийняття або зневага. Отриманий ранній соціальний досвід перетворюється на базове почуття гідності чи сорому. Це почуття гідності може не лише стати основою самооцінки, воно також може впливати на те як дорослі пізніше бачитимуть себе та свій світ (Розенберг, 1986) [113].

Дослідження також підтверджують те, що значний позитивний внесок в формування в ранньому дитинстві почуття самоцінності, соціальної компетентності, впевненості в собі та позитивного афективного прояву робить середовище, яке є відповідальним, яке підтримує, структурує та афективно стимулює (Елікер та ін., 1992; Енглунд та ін., 2000; Сроуф, 1983; Сроуф та ін., 1984) [114].

Роджерс (1959) стверджував, що досвід умовного ставлення з боку значущих інших створює умови цінності, переконання, що власна самоцінність та отримання права на любов залежать від виконання певних

умов, які стають перешкодами для саморозвитку. Тобто особи які відчувають умовне ставлення можуть розвинути умови цінності [115]. Психологічні розлади і стрес виникають в результаті засвоєння особистістю умовних цінностей. Крім цього, проблеми із самоцінністю виникають через невідповідність реального та ідеального Я [93].

Дослідження близнюків показало, що самоцінність на 29-62 відсотки успадковується (Гур та ін., 1998; Кендлер та ін., 1998; МакГауайр та ін., 1994; МакГауайр та ін., 1999; Нейс та ін., 2002; Райвуорі та ін., 2007; Рой та ін., 1995). Враховуючи важливість підліткового віку у становленні самоцінності особливу увагу науковці приділили вивченню зв'язку між стосунками батьки і діти-підлітки та самоцінністю підлітка. Так, лонгітюдні дослідження доводять, що позитивні стосунки дітей з батьками у підлітковому віці очікувано призводять до формування здорової самоцінності підлітка (Біркеленд та ін., 2012). Наприклад, прояви батьківського тепла і прихильності позитивно пов'язані з психічним здоров'ям підлітка (Штайнберг, 2001), в тому числі через підтримку його почуття самоцінності. Аналогічний ефект можуть мати такі стосунки з одним з батьків (Ганетті та ін. 1997). Це сприяє розвитку здатності підлітка формувати зв'язки з іншими, що в результаті матиме позитивний вплив на їх самоцінність (Вілкінсон, 2004) [116].

Умовне ставлення батьків може сприяти інтроєктованому регулюванню коли дитина всупереч власним інтересам засвоює і приймає батьківські очікування щоб зберегти їх увагу та власну самоцінність. Така поведінка контролюється підтримкою самоцінності та батьківською оцінкою (Ассор та ін, 2004; Раян і Дечі, 2017), а також бажанням уникнути провини, сорому та тривоги або зберегти почуття самоцінності (Раян та Дечі, 2000) [115].

Відчуття умовної самоцінності може бути причиною безпорадних реакцій у маленьких дітей (Бурханс та Двек, 1995; Камінс та Двек, 1999). Дослідження показали як особистісно орієнтована критика чи похвала

можуть сформувати відчуття умовної самоцінності, доносячи дітям що вони хороші лише тоді коли досягають успіху і погані коли зазнають невдачі. Почуття умовної самоцінності починає проявлятися в депресивних реакціях у дорослих (Дикман, 1998) [117]. Формування самоцінності через порівняння впливає на те, що ця психологічна структура стає нестійкою і незбалансованою, що в результаті робить людину вразливою до депресії (Керніс, 2005) [93].

Умовна самоцінність супроводжується дихотомічним мисленням “я проти них” та постійним порівнянням себе з іншими, будь-який зворотній зв'язок сприймається вороже. В результаті підвищений ризик розвитку депресії, тривожності, стресу, проблем із здоров'ям та в міжособистісних і робочих відносинах [112].

Високий рівень самоцінності позитивно пов'язаний з щастям (Баумейстер та ін., 2003), задоволеністю життям і благополуччям (Проктор та ін., 2009). Низький рівень пов'язаний з поганим психічним та фізичним здоров'ям, шкідливою для здоров'я та злочинною поведінкою, а також поганими економічними перспективами (Доннелан та ін., 2005; МакГі та Вільямс, 2000; Міллінгз та ін., 2012; Совісло та ін., 2013; Трзесневські та ін., 2006). Дослідження підтверджують, що низький рівень самоцінності призводить до депресії та тривожності (Совісло та Орт, 2013) [93].

Недостатньо розвинена структура самоцінності є однією з основних проблем людей з психічними розладами (Брунхубер, 2003), розладами особистості (Девідсон, 2008; Аггарвал, 2013; Зейглер-Хіл та Абрахам, 2006; Копала-Сіблі та ін., 2012; Степп та ін, 2012) [93].

Водночас зовнішні події також можуть впливати на самоцінність. Так, несприятливі життєві обставини мають негативний вплив на почуття самоцінності людини (Сандлер, Міллер, Шорт та Волнік, 1989). Проте, позитивне почуття самоцінності пом'якшує негативні наслідки впливу життєвих негараздів (Вернер та Сміт, 1992) [114].

Сучасні дослідники Мішель та Айдук (2010) підтверджують, що самоцінність тісно пов'язана з когнітивно-емоційною системою, звертаючи увагу на те, що вона поділяється на “холодну” і “гарячу” системи обробки. Холодна система є когнітивною раціональністю індивіда, тоді як гаряча викликається мотивацією і емоціями, які є вразливими до ситуаційного впливу (Петровіч та Кастеланос, 2016; Пріпфл, Нойман, Колер та Лам, 2013) [118].

В цілому почуття самоцінності особистості визначається за допомогою таких трьох чітких факторів: позитивні або негативні почуття щодо себе; конкретні переконання щодо себе; спосіб в який такі переконання формуються [113]. Джерела самоцінності містяться в таких сферах: 1) зовнішній вигляд; 2) схвалення іншими; 3) компетенція (успішність в навчанні); 4) підтримка сім'ї; 5) конкуренція (бути кращим за інших); 6) любов Бога; 7) чесноти (моральні цінності). Людина підтримує свою самоцінність на основі щонайменше однієї з цих сфер, яка впливає на її мотивацію та поведінку, пріоритети у витрачання часу і уваги (Крокер та ін. 2003; Крокер і Найт, 2005) [111], [119]. При цьому чим більше людина покладається на зовнішні фактори для підтримки самоцінності тим більш ймовірним є матеріалістичний характер її цінностей. Власність використовується як інструмент для підтримання позитивного самосприйняття (Шрум та ін. 2013) (Жанг та ін., 2020) [120].

Теорія самоцінності мотивації досягнення (Ковінгтон та Бірі, 1976) передбачає, що найвищим пріоритетом людини є пошук самоприйняття, яке часто досягається через досягнення. Самоцінність визначається самооціненими здібностями та отриманими результатами в одному або кількох цінних для людини видах діяльності. Модель самоцінності складається з таких 4 елементів: спроможність, зусилля, виконання, самоцінність. Перші три елементи у взаємодії між собою визначають певний рівень самоцінності [121]. Пошук самоцінності включає боротьбу за

досягнення та підтримання відчуття власної компетентності, яка триває все життя (Ковінгтон, 2009) [122].

Крім матеріалістичного аспекту, на який орієнтується частина суспільства в пошуках самоцінності і який передбачає змагальність та порівняння себе з іншими є ще духовний аспект, який реалізується, зокрема через саморозвиток, самоактуалізацію та самореалізацію. Ці елементи самоцінності відображають стан духовного здоров'я особистості [123].

Духовність є одним з найважливіших елементів гуманістичного підходу (А. Маслоу, 1969). Дослідники підтверджують думку А. Маслоу про те, що духовний досвід є важливим елементом психічного здоров'я (Вулфф, 1991). Люди повинні бути тими ким вони можуть бути, оскільки якщо людина не робить те, на що вона індивідуально здатна у неї з'являється відчуття внутрішнього невдоволення і неспокою. Чим більше ми задоволені, тим здоровішими ми є (Маслоу, 1954). Людина має вищу і трансцендентну природу, що є частиною людської суті (Маслоу, 1964) [124].

Одним з механізмів, за допомогою якого забезпечується зв'язок психічного здоров'я і духовності є екзистенційні сенси, вивченню яких в психології найбільше уваги приділяли представники екзистенційного напрямку (В. Франкл, Р. Мей, І. Ялом та ін.). Екзистенційні сенси в свою чергу стосуються людського існування, особистої ідентичності та автентичності [125].

Люди схильні позитивно оцінювати свою ідентичність, оскільки їх ідентичність пов'язана з почуттям власної гідності, з самоцінністю (Гекас, 1982; Хог та Террі, 2000) [79].

Висновки до розділу 1

Теоретична дискусія щодо визначення поняття “трудоголізм”, яка триває близько 50 років, а також результати емпіричних досліджень на підтримку висунутих концепцій призвели до того, що поширення і розвитку набуває саме негативний прояв явища - трудова залежність. Трудова

залежність на відміну від залученості в роботу (позитивний прояв), призводить до погіршення фізичного і психічного здоров'я трудоголіка, нехтування ним інших сфер життя, ускладнення стосунків з оточуючими. Трудова залежність як форма втечі від реальності має прогресуючий характер та характеризується потужним стимулом працювати, неможливістю зупинитись (втрата контролю), супроводжується негативними емоціями і нездатністю звільнитися від нав'язливих думок про роботу у вільний від неї час. Наявність залежності заперечується. Для залежних від роботи характерними є проблеми з власною ідентичністю через надмірну ідентифікацію себе з роботою. Трудоголіки відчують свою цінність лише в роботі. Вони схильні сприймати своє робоче середовище таким, яке вимагає надмірних вкладень власного часу і енергії в роботу, навіть якщо воно таким не є.

Сучасна корпоративна культура заохочує розвиток трудоголізму прагнучи підвищувати рівень залученості в роботу, через створення атмосфери змагальності, конкуренції та винагород за досягнення, заохочення постійного підтвердження працівниками їх відданості, зокрема через збільшення тривалості часу, який вони присвячують роботі.

Працівники, яким притаманна безумовна самоцінність або високий рівень самоцінності не прагнуть постійно її підтверджувати через надмірні вкладення зусиль і часу в досягнення для отримання схвалення. Стимулювати до роботи таких працівників немає потреби. Вони можуть бути енергійними ініціативними та ефективними працівниками коли найповнішою мірою реалізують свої здібності і таланти.

Найбільшою групою ризику розвитку трудової залежності є працівники з низькою самоцінністю та із сформованою умовною самоцінністю. Джерела самоцінності таких працівників містяться насамперед в сферах компетенції, конкуренції, схвалення себе іншими людьми.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТРУДОГОЛІЗМУ ТА САМОЦІННОСТІ ОСІБ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ

2.1. Методичне забезпечення дослідження: опис методик та характеристика вибірки

Учасниками дослідження стали 61 респондент, з них 55 жінок та 6 чоловіків. Найбільша частка опитаних - особи віком від 29 до 39 років (47,5 відсотка або 29 осіб), 41 відсоток - від 40 до 50 років (див. рис.2.1).

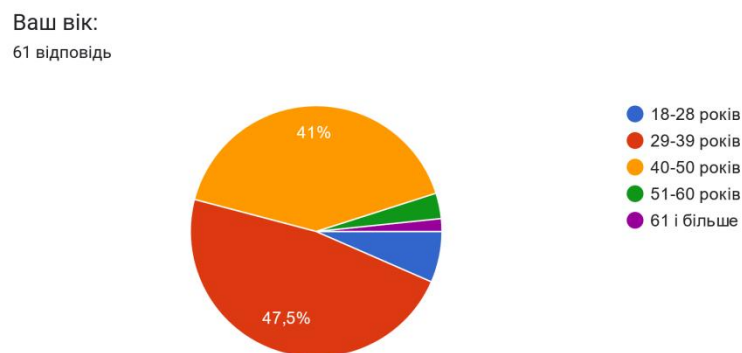


Рисунок 2.1 - Розподіл учасників за віком

Сектори економіки, в яких зайняті учасники дослідження: приватні, державні підприємства, державна служба, проекти міжнародної технічної допомоги і благодійний фонд. Найбільше учасників (27,9 відсотка) зайняті у сфері послуг, 21,3 відсотка є державними службовцями. Переважна більшість учасників (52,5 відсотка) є найманими працівниками. Вищу освіту мають 96,1 відсотка опитаних. Через вимогу про гомогенність вибірки, в дослідженні враховано відповіді 60 респондентів, що працюють.

Для охоплення та всебічного дослідження трудоголізму обрано дві методики, які дозволяють визначити як негативний так і позитивний його прояви (трудова залежність та залученість в роботу відповідно). Такими методиками є Голландська шкала трудової залежності (Шауфелі, Тарріс) та Утрехтська шкала залученості в роботу (В. Шауфелі, А.Беккер).

Голландська шкала трудової залежності або “Dutch Work Addiction Scale” (DUWAS) розроблена нідерландськими вченими В. Шауфелі та Т. Тарісом у 2004 році. Методика складається з двох шкал: “надмірність в роботі” та “зацикленість на роботі”, кожна з яких містить по 5 питань-тверджень, які пропонується оцінити від 1 (ніколи або майже ніколи) до 4 балів (завжди або майже завжди) [126].

Утрехтська шкала залученості в роботу або “Utrecht Work Engagement Scale” (UWES) розроблена у 2003 році нідерландськими дослідниками В. Шауфелі та А. Беккером. Методика дозволяє визначити три ключові показники залученості в роботу, такі як: енергійність, відданість та заглибленість. Шкала складається з 17 тверджень, які необхідно оцінити від 0 балів (ніколи, жодного разу) до 6 балів (постійно, кожен день) [126].

Водночас, у зв'язку з відсутністю єдиної адаптованої і стандартизованої належним чином методики визначення самоцінності особистості для дослідження окремих компонентів явища обрано 5 методик (три з них в частині окремих шкал): “Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі” (шкали проблема з самооцінкою, стурбованість помилками, сумніви у власних діях, перфекціонізм, орієнтований на себе, самокритика) [126]; “Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя” (шкала самоприйняття) [106]; “Каліфорнійський психологічний опитувальник” (шкали самоприйняття та звичайності) [127]; “Методика безумовного самоприйняття” [128]; “Шкала оцінки духовного здоров'я” (шкали саморозвиток, самоактуалізація, самореалізація) [123].

Обрані методики дозволяють охопити найбільш важливі і значимі складові зазначеного конструкту. Адже самоцінність є багатовимірним поняттям, яке охоплює такі явища як: самоповага, почуття власної гідності, самоприйняття, висока самооцінка, психічне здоров'я, самоактуалізація,

саморозвиток, самореалізація, самокритика, самоконтроль тощо (Л. Просандєєва, словник Американської психологічної асоціації) [92], [89].

Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі або “The Big Three Perfectionism Scale” (BTPS), розроблена у 2016 році (українською мовою адаптована Т. Грубі у 2018 році), в цілому досліджує перфекціонізм, водночас окремі її шкали (проблема з самооцінкою, стурбованість помилками, сумніви у власних діях, перфекціонізм, орієнтований на себе, самокритика) розкривають психологічні явища, які є складовими конструкту “самоцінність”. Для цілей дослідження обрано зазначені шкали з 23 питаннями-твердженнями, які необхідно оцінити від 1 (повністю не згоден) до 5 (повністю згоден) [126].

Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя стандартизований Н. Шишко є скороченою версією оригінальної шкали “The Scales of Psychological Well-being” К. Рифф. В дослідження включено лише шкали “самоприйняття” (позитивне ставлення до себе попри усвідомлення власних недоліків та обмежень). Шкала містить 5 тверджень (з них два зворотні), які пропонується оцінити від 1 балу (повністю згодна) до 6 балів (повністю не згодна) [106].

Каліфорнійський психологічний опитувальник або “California Psychological Inventory” (CPI), розроблений Г. Гаухом на основі Мінесотського багатofакторного особистісного опитувальника у 1951 році. Сучасна версія 1996 року адаптована українською мовою у 2022 році Барком В. В., Барком В. І., Макаренком П. В., Бондаренком В. Д. Для цілей дослідження з 20 шкал взято 2 шкали “самосприйняття” та “звичайність”, що містять 24 твердження, які необхідно оцінити в залежності від того чи погоджується з ними респондент чи ні [127], [129].

Методику безумовного самоприйняття або “Unconditional Self-Acceptance Questionnaire” розробили Дж. Чемберлейн і Д. Хаага у 2001 році, українською мовою адаптували Л. Засекіна та В. Майструк у 2017 році.

Шкала складається з 20 тверджень, які пропонується оцінити на відповідність власному стану від 1 балу (цілковита неправда) до 6 (цілковита правда) [128].

Шкала оцінки духовного здоров'я або “Spiritual Health Assessment Scale” (SHAS), яку в 2014 році розробили К. Л. Гаур та М. Шарма, адаптована українською мовою О. Лазорко у 2021 році. Опитувальник призначений для вимірювання стану духовного здоров'я особистості, складається з таких субшкал: саморозвиток, самоактуалізація та самореалізація. Респондентам пропонується оцінити 21 твердження балами від 1 (ніколи) до 5 (завжди) [123], [130].

Опитування та збір емпіричних даних за вищезазначеними методиками проводилось в онлайн форматі за допомогою програмного інструменту Google-Форми.

Статистичний та кореляційний аналіз проведено з використанням програмного забезпечення WPS Office та IBM SPSS Statistics (version 29.0.2.0(20)).

2.2. Аналіз результатів дослідження, перевірка гіпотези

Для дослідження взаємозв'язку трудоголізму та самоцінності осіб, що працюють висунуто гіпотезу, згідно з якою трудоголізм пов'язаний з низьким рівнем самоцінності.

Завданням першого етапу перевірки гіпотези було вивчення ступеня прояву трудоголізму серед учасників. Так, за результатами підрахунку балів за методикою “Голландська шкала трудової залежності” або “Dutch Work Addiction Scale” (DUWAS), яка включає шкали “надмірність в роботі” та “зацикленість на роботі” можна зробити висновок, що з 60 учасників дослідження 20 осіб (або третя частина) є трудоголіками, ще 6 респондентів належать до групи ризику розвитку трудоголізму(див. рис. 2.2).

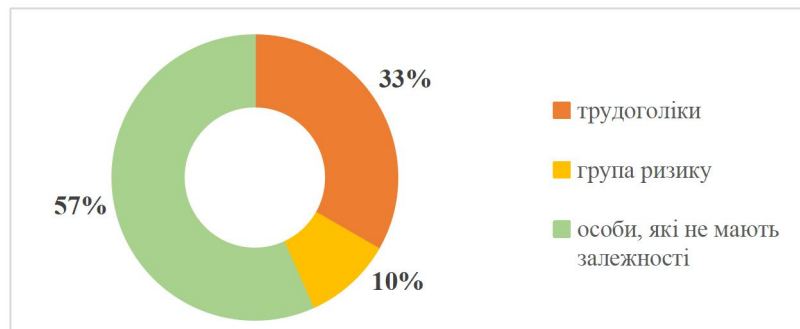


Рисунок 2.2 - Частка респондентів з трудовою залежністю

Досліджуючи ступінь прояву залученості в роботу за методикою “Утрехтська шкала залученості в роботу” (UWES) отримано результати, які свідчать про значне переважання середнього рівня захопленості роботою у респондентів (33 особи або 55 відсотків загальної кількості). Низький прояв якості за всіма трьома шкалами (енергійність, відданість, заглибленість) мають 5 респондентів. Високий ступінь прояву явища не виявлено (див. рис. 2.3).

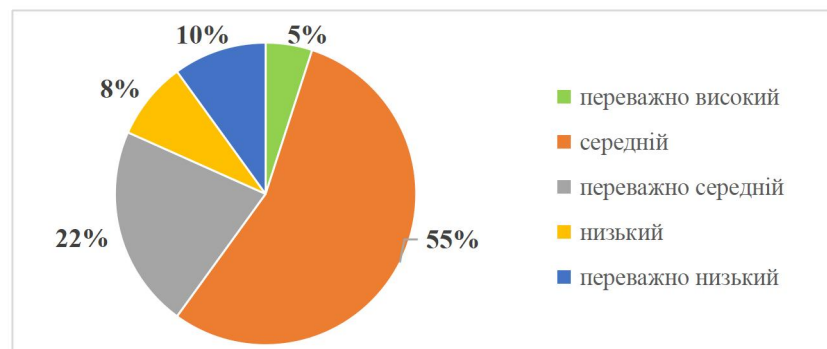


Рисунок 2.3 - Рівень залученості в роботу респондентів

Крім цього, у трьох респондентів виявлено високі показники за двома шкалами з трьох необхідних, один з цих досліджуваних, який має високі показники за шкалами “енергійність” і “заглибленість”, є також трудоголіком. Слід зазначити, що лише двоє з двадцяти трудоголіків мають низький ступінь прояву залученості в роботу, ще двоє переважно низький, решта - середній (12 осіб), переважно середній (3 особи) та переважно високий (1 особа) (див. рис. 2.4).

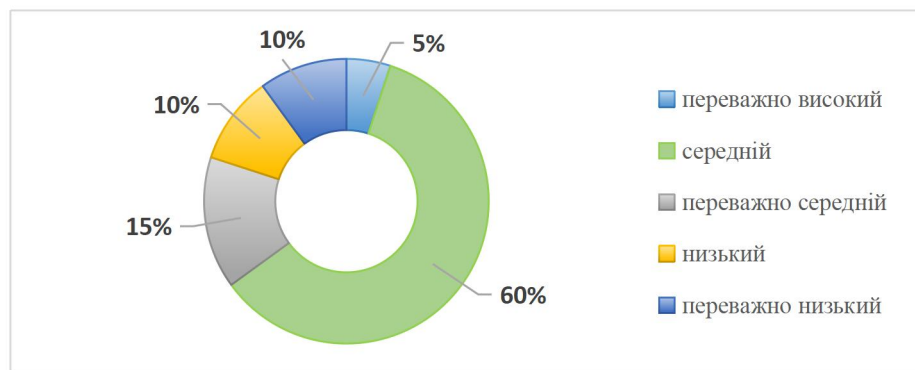


Рисунок 2.4 - Залученість в роботу трудового ліка

Зазначене свідчить про неможливість чіткого розмежування негативного і позитивного прояву трудового ліка за обраними методиками.

Середні значення показників, отриманих за результатами підрахунку балів за методиками вимірювання трудового ліка зображено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1 - Порівняння середніх значень показників за методиками вимірювання трудового ліка

Методики	Шкали	Середні значення показників					
		Всі респонденти (бали)	Трудового ліка (бали)	Група ризику (бали)	Особі, які не мають залежн. та поза групою ризику (бали)	Різниця між тими хто поза ризиком і трудового ліка ми (у %)	Різниця між групою ризику та трудового ліка ми (у %)
Голландська шкала трудової залежності	Надмірність в роботі	13,98	16,60	16,00	12,09	27,18	3,61
	Зацикленість	13,27	15,55	9,17	12,65	18,67	41,05
Утрехтська шкала залученості в роботу	Енергійність	3,49	3,73	3,36	3,38	9,20	9,77
	Відданість	4,24	4,25	4,33	4,22	0,76	-1,96
	Заглибленість	4,04	4,26	4,22	3,89	8,71	0,85

Порівнюючи середні значення показників за шкалами трудової залежності та залученості в роботу усіх учасників у розрізі умовно сформованих у ході дослідження груп респондентів можна зробити такі висновки:

показники трудового ліка за двома шкалами “надмірність в роботі” (15,6 балів) та “зацикленість” (15,55 балів) перевищують показники осіб, які

не мають такої залежності на 27 та 19 відсотків відповідно (12,09 та 12,65 балів);

показники за шкалами “енергійність”, та “заглибленість” трудоголіків перевищують показники тих, хто не має залежності на 9,2 та 8,7 відсотків відповідно. Водночас середні значення за шкалою “відданість” практично не відрізняються.

Після порівняння отриманих результатів дослідження явища трудоголізм переходимо до другого етапу - опрацювання даних за методиками, які дозволяють дослідити самоцінність.

В методиці “Велика тривимірна шкала перфекціонізму” для дослідження складових явища самоцінності заслуговують на увагу п'ять шкал: перфекціонізм, орієнтований на себе (прагнення до досконалості та впевненість в тому, що все повинно бути досконалим); проблеми з самооцінкою (самоцінність та перфекціоністські стандарти); стурбованість помилками (негативні реакції на невдачі); сумніви у власних діях; самокритика. Важливо підкреслити, що особливістю інтерпретації результатів за даною методикою є те, що чим вищі отримані бали тим більш негативним є прояв якостей. Наприклад, отримані високі бали за шкалою “проблеми з самооцінкою” цієї методики свідчать про низький рівень самоцінності тощо.

Результати підрахунку отриманих балів за запропонованою у методиці схемою свідчать про те, що переважно респондентам притаманний середній прояв вимірюваних якостей за всіма п'ятьма шкалами. Трудоголіки демонструють високий рівень вираженості за шкалами “перфекціонізм, орієнтований на себе”, “проблеми з самооцінкою” та “стурбованість помилками”, що є очікуваним результатом, враховуючи дослідження, які довели позитивну кореляцію перфекціонізму та трудоголізму [33], за рештою двома шкалами - середній рівень прояву. Лише троє з двадцяти трудоголіків мають високий рівень прояву за всіма шкалами. Водночас,

респонденти з групи ризику демонструють низький рівень прояву за всіма шкалами, крім середнього рівня за шкалою “перфекціонізм, орієнтований на себе” (див. рис. 2.5). Тому можна припустити, що ризик розвитку трудоголізму у цих респондентів менший, ніж у тих, хто не є трудоголіком та не належить до групи ризику.

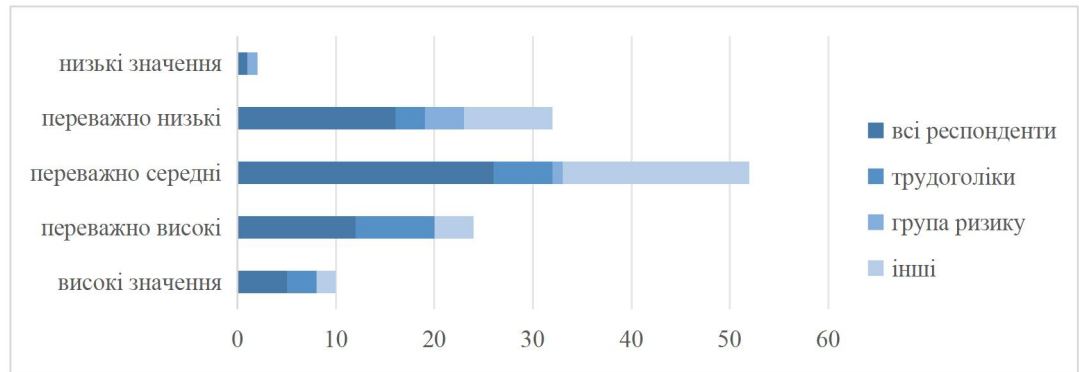


Рисунок 2.5 - Порівняння результатів за п'ятьма шкалами “Великої тривимірної шкали перфекціонізму”

Для кращого розуміння ступеня прояву якостей за шкалами методики “Велика тривимірна модель перфекціонізму”, які включено в дане дослідження, опрацьовані результати висвітлено за кожною із п'яти шкал окремо.

За шкалою “перфекціонізм, орієнтований на себе” отримано результати (див. рис. 2.6), які свідчать про те, що прагнення досконалості не належить до особистих пріоритетів більшості учасників дослідження, оскільки переважає середній рівень вираження цієї якості (55 відсотків загальної кількості учасників).



Рисунок 2.6 - Результати респондентів за шкалою “перфекціонізм, орієнтований на себе”

Лише четверта частина респондентів (25 відсотків) демонструє високий рівень прояву цієї якості. Оскільки, як доводять наукові дослідження, високий рівень прояву “перфекціонізму, орієнтованого на себе” пов'язаний з ризиком розвитку трудової залежності [33], серед учасників нашого дослідження такий ризик є у 15 респондентів, в тому числі 9 трудоголіків та 6 учасників, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику. Водночас в групі ризику жоден учасник не демонструє високий прояв цієї якості. Низький прояв якості, а отже низький рівень розвитку залежності мають 20 відсотків респондентів або 12 осіб, з них 66,7 відсотків - учасники, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику.

Особливої уваги в цій методиці заслуговують дані, отримані за шкалою “проблеми з самооцінкою”, оскільки поняття самооцінки трактується авторами методики як самоцінність та встановлені щодо себе перфекціоністські стандарти [126].

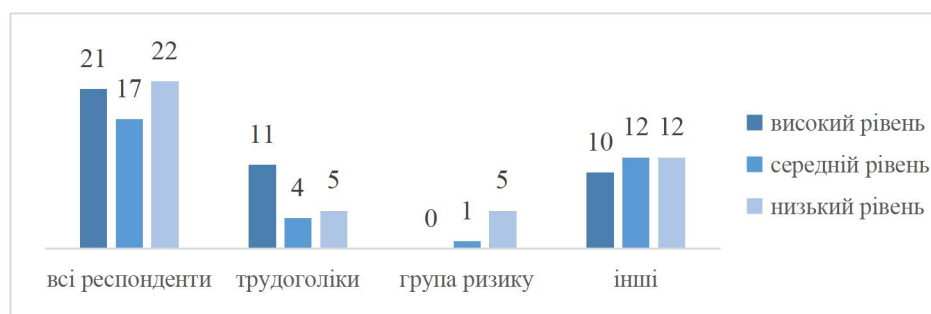


Рисунок 2.7 - Результати респондентів за шкалою “проблеми з самооцінкою”

Так, отримані результати (див. рис. 2.7) свідчать про те, що більшість трудоголіків (55 відсотків або 11 осіб) мають високий рівень прояву проблем з самооцінкою, а отже і проблеми з самоцінністю та високі перфекціоністські стандарти, встановлені щодо себе. Для п'яти трудоголіків (25 відсотків або четверта частина) характерний низький рівень прояву проблем з самооцінкою. При цьому, дані п'яти з шести представників групи ризику або 83,3 відсотка показали низький рівень прояву якості за цією шкалою, що означає практичну відсутність перфекціоністських стандартів щодо себе та відсутність проблем з самооцінкою і самоцінністю. Разом з

цим, 10 респондентів або 29,4 відсотка групи осіб, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику, мають високий рівень прояву проблем з самооцінкою, решта представників цієї групи показали середній та низький рівень - по 12 осіб (або по 35,3 відсотка), учасників групи.

Результати респондентів за шкалою “стурбованість помилками” (див. рис. 2.8) свідчать про те, що для 48,3 відсотка респондентів характерним є високий рівень прояву якості. Проте в групі ризику жоден учасник не продемонстрував високий прояв цієї якості. Частка осіб, які найбільше переймаються через помилки найбільша у трудоголіків (високий рівень прояву у 65 відсотків). Серед представників, які не належать до трудоголіків та групи ризику також переважає високий рівень стурбованості помилками (47 відсотків). Водночас серед представників групи ризику переважає низький прояв стурбованості помилками - 67 відсотків учасників.



Рисунок 2.8 - Результати респондентів за шкалою “стурбованість помилками”

Показники, отримані за шкалою “сумніви у власних діях” (див. рис. 2.9) демонструють те, що в цілому переважає низький рівень прояву якості (40 відсотків загальної кількості респондентів). Високий та середній рівні однаково проявлені (по 30 відсотків кожен).

Найменше сумніваються у власних діях респонденти з групи ризику, оскільки жоден з учасників не продемонстрував високий рівень прояву якості, а для 83,3 відсотків характерний низький рівень прояву якості.

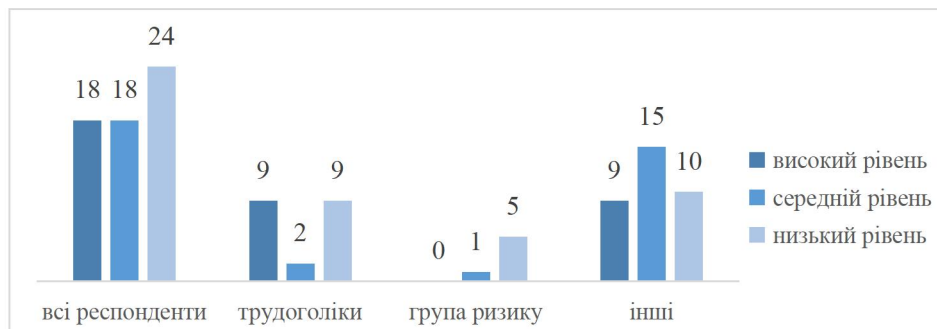


Рисунок 2.9 - Результати респондентів за шкалою “сумніви у власних діях”

Водночас дані трудоголіків за цією шкалою є полярними - в однаковій мірі найбільше (по 45 відсотків) проявлений високий і низький рівень вираження сумнівів у власних діях.

За шкалою “самокритика” (див. рис. 2.10) отримані результати демонструють те, що серед респондентів переважає низький рівень прояву якості (36,7 відсотка). Однакова кількість учасників має високий та середній рівень вираженості самокритики (по 32,7 відсотка).

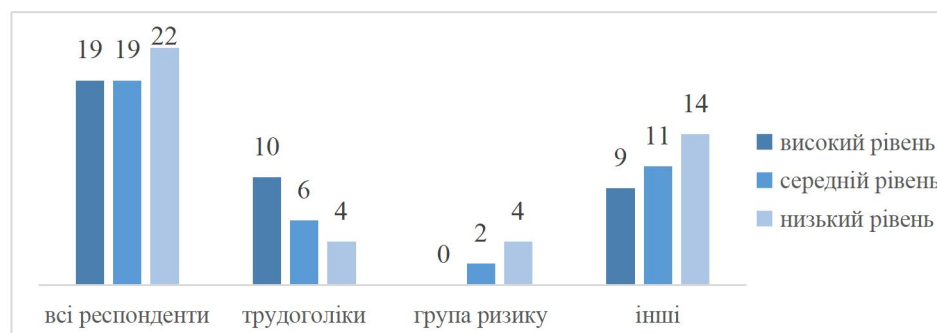


Рисунок 2.10 - Результати респондентів за шкалою “самокритика”

Найбільша частка тих, кому притаманний високий рівень самокритики у трудоголіків - 50 відсотків яких (або 10 осіб) показали високий рівень прояву цієї якості. Низький рівень прояву самокритики демонструє переважна більшість учасників з групи ризику (4 особи) та 14 осіб або 41,2 відсотка групи учасників, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику.

Враховуючи результати за всіма п'ятьма шкалами “Великої тривимірної шкали перфекціонізму” можна стверджувати, що респонденти значно

більше переймаються через власні помилки і значно менше прагнуть досконалості.

Порівнюючи середні значення показників за обраними п'ятьма шкалами методики (див. табл. 2.2) слід відмітити незначну відмінність, яка спостерігається за шкалою “сумніви у власних діях” (2,53 відсотки) в показниках трудового літві і осіб, які не мають залежності і є поза групою ризику, та значно суттєвішу відмінність за шкалами “проблеми з самооцінкою” (16,2 відсотка), “самокритика” (16,1 відсотка) та “перфекціонізм, орієнтований на себе” (15,7 відсотків).

Таблиця 2.2 - Порівняння середніх значень показників за п'ятьма шкалами Великої тривимірної шкали перфекціонізму

Методика	Шкали	Середні значення показників					
		Всі респонденти (бали)	Трудового літві (бали)	Група ризику (бали)	Особі, які не мають залежності та поза групою ризику (бали)	Різниця між тими хто поза ризиком і трудового літві ками (у %)	Різниця між групою ризику та трудового літві ками (у %)
Велика тривимірна шкала перфекціонізму	Перфекціонізм, орієнт. на себе	14,87	16,65	13,67	14,03	15,74	17,92
	Проблеми з самооцінкою	16,60	19,10	11,67	16,00	16,23	38,92
	Стурбованість помилками	16,45	18,25	9,67	16,59	9,11	47,03
	Сумніви у власних діях	11,42	12,10	7,00	11,79	2,53	42,15
	Самокритика	13,18	15,00	10,50	12,59	16,08	30,00

У зв'язку з цим, можна зробити висновки, що трудового літві мають відносно нижчу самооцінність, більш схильні до самокритики, та вимогливіші до себе порівняно з особами, які не мають трудової залежності та є поза групою ризику. При цьому заслуговують на увагу показники групи ризику, які є суттєво нижчими, ніж дані трудового літві. Так, за шкалою “стурбованість помилками” показники групи ризику практично у 2 рази нижчі, ніж у трудового літві, “сумніви у власних діях” є нижчими на 42,2 відсотка, “проблема з самооцінкою” - на 38,9 відсотка, самокритика - на

30,0 відсотків, “перфекціонізм орієнтований на себе” - на 17,9 відсотка. Отже, самоцінність представників групи ризику розвитку трудоголізму є відносно вищою ніж у трудоголіків, та інших учасників дослідження, вони є менш самокритичними, менше переймаються своїми помилками та менше сумніваються у власних діях.

Після цього здійснювалось опрацювання результатів опитування за методиками, які дозволяють оцінити рівень самоприйняття та самосприйняття респондентів.

Шкала “самоприйняття” з Питальника експрес-оцінювання психологічного благополуччя дозволяє оцінити прийняття себе як особистості, що є одним з ключових компонентів конструкту “самоцінність”. Високі значення свідчать про позитивне ставлення до себе, визнання та прийняття себе, своїх якостей, як позитивних так і недоліків. Низькі - про невдоволення собою, неприйняття себе, неприйняття окремих рис своєї особистості, бажання бути кимось іншим, розчарування у своєму минулому. Результати щодо рівня вираженості якості за шкалою “самоприйняття” кожної з визначених груп респондентів зображено на рисунку 2.11.



Рисунок 2.11. Результати респондентів за шкалою “самоприйняття”

Отже, серед респондентів переважає високий (51,7 відсотка загальної кількості учасників) та середній (43,3 відсотка) рівень вираженості самоприйняття. Найбільшу частку в загальній кількості респондентів з високим та середнім проявом якості становлять особи, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику - 61,3 та 53,8 відсотка відповідно. Результати більше половини респондентів, які не є

трудоголіками та не належать до групи ризику (19 осіб або 55,9 відсотка групи) свідчать про переважно високий прояв самоприйняття, для 41,2 відсотка групи (14 осіб) притаманний середній рівень вираженості цієї якості. Низький рівень прояву якості мають 5 відсотків (або троє) респондентів, з них двоє трудоголіків, та один не належить ні до трудоголіків ні до групи ризику. Майже половина трудоголіків (9 осіб) показали високий рівень прояву самоприйняття, ще 9 осіб - середній. Учасники з групи ризику продемонстрували лише високий та середній рівні прояву якості - по 3 особи (або по 50 відсотків кількості групи).

Аналізуючи середні значення показників за шкалою “самоприйняття” (див. табл. 2.3) можна зробити висновки, що респонденти в цілому, трудоголіки та ті, хто не мають залежності демонструють середній рівень прояву якості, тоді як група ризику - високий (23,3 бали).

Таблиця 2.3 - Порівняння середніх значень показників за методиками вимірювання самоприйняття, самосприйняття, звичайності та безумовного самоприйняття

Методики	Шкали	Середні значення показників					
		Всі респонденти (бали)	Трудоголіки (бали)	Група ризику (бали)	Особі, які не мають залежн. та поза групою ризику (бали)	Різниця між тими хто поза ризиком і трудоголіками (у %)	Різниця між групою ризику та трудоголіками (у %)
Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя	Самоприйняття	22,30	21,20	23,33	22,76	-7,38	-10,06
Каліфорнійський психологічний опитувальник	Самосприйняття	7,27	6,85	7,00	7,56	-10,35	-2,19
	Звичайність	8,72	9,20	8,50	8,47	7,93	7,61
Методика безумовного самоприйняття	Безумовне самоприйняття	75,77	74,10	81,00	75,82	-2,33	-9,31

Водночас середній показник групи ризику вищий від показника трудоголіків на 10 відсотків. Середній показник тих, хто не є трудоголіком і не є в групі ризику перевищує показник трудоголіків на 7,4 відсотка.

Наступна методика - Каліфорнійський психологічний опитувальник (СРІ), з якого ми використали в роботі шкали “самосприйняття” та “звичайність”. Шкали відображають полярний рівень прояву якості, з одного боку - низький, з іншого - яскравий.

Шкала “самосприйняття”. Низький рівень прояву за цією шкалою свідчить про схильність до самозвинувачень, сумнівів у своїх силах, уникнення соціальних контактів та переконання в тому, що інші є кращими. Високий показник (яскравий прояв якості) свідчить про впевненість в собі, віру в себе, схильність до обговорення власної гідності та демонстрації значущості.

Отримані результати за шкалою “самосприйняття” свідчать про те, що серед учасників дослідження значно переважає середній прояв цієї якості (77 відсотків учасників) незалежно від того, чи це трудоголіки (70 відсотків групи) чи представники групи ризику (66,7 відсотка) чи особи, які не належать до цих груп (82,4 відсотка) (див. рис. 2.12).

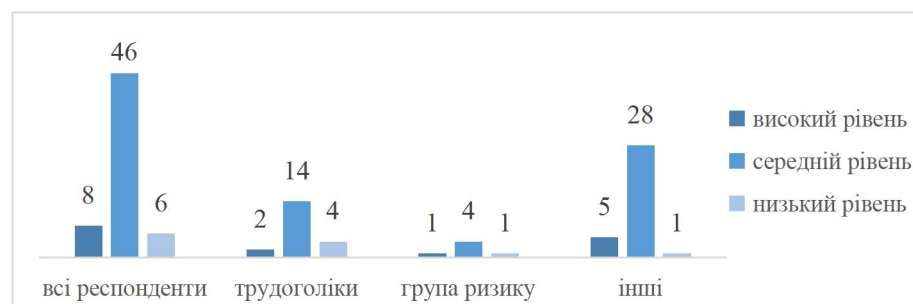


Рисунок 2.12 - Результати респондентів за шкалою “самосприйняття”

Водночас найбільша частка результатів з низьким проявом самосприйняття припадає саме на групу трудоголіків (20 відсотків). Низький рівень прояву якості в групі ризику продемонстрував один респондент, що становить 16,7 відсотка загальної кількості учасників групи, в групі, до якої

включено респондентів, які не ввійшли до зазначених груп частка таких відповідей - 2,9 відсотка.

Середнє значення показника за шкалою “самосприйняття” (див. табл. 2.3) у трудовоголіків є нижчим на 5,7 відсотка від середнього значення всіх респондентів. Незначною є відмінність середніх значень між трудовоголіками і групою ризику (2,1 відсотка на користь групи ризику). Більш відчутною є різниця між середніми значеннями трудовоголіків та осіб, які не є такими та не належать до групи ризику - 10,4 відсотка на користь останніх.

Шкала “звичайність”. Яскравий прояв якості за цією шкалою свідчить про те, що людина має оригінальні, відмінні від традиційних особисті погляди, позиції та ідеї. Низький прояв якості означає, що людина вважає себе подібною до інших, їй притаманні традиційний погляд на навколишній світ та практичне його сприйняття.

Результати, отримані за шкалою “звичайність” свідчать про те, що для 68,3 відсотка респондентів притаманним є середній прояв цієї якості (див. рис. 2.13).

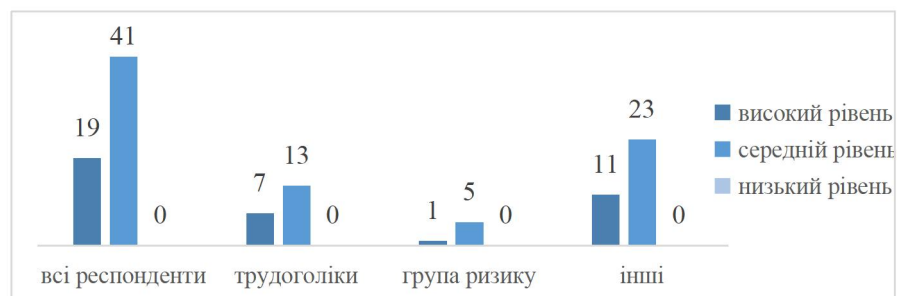


Рисунок 2.13 - Результати респондентів за шкалою “звичайність”

Середній прояв якості “звичайність” характерний і для трудовоголіків (65 відсотків) і для інших груп дослідження. Так, частка осіб з середнім рівнем прояву якості у групі ризику становить 83,3 відсотка, в учасників, які не є трудовоголіками та не належать до групи ризику - 67,6 відсотка. Низький прояв якості не виявлено.

Особливістю інтерпретації шкали “звичайність”, як зазначають автори методики, є те, що низький прояв якості свідчить про навмисне спотворення результатів та випадковість відповідей [127]. Отже, відсутність у нашому дослідженні таких результатів підтверджує валідність отриманих результатів. Частка учасників, які демонструють яскравий прояв якості звичайність найбільша у трудоголіків (35 відсотків), серед осіб, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику - 32 відсотки, водночас в групі ризику - 16,7 відсотка.

Середнє значення показника трудоголіків за шкалою “звичайність” (див. табл. 2.3) перевищує на 5,5 відсотків загальне середнє значення всіх респондентів, на 7,6 відсотків показник групи ризику та на 7,9 відсотка тих, хто не є трудоголіками і не належить до групи ризику.

За Методикою безумовного самоприйняття (Unconditional Self-Acceptance Questionnaire) досліджено конструкт “безумовне самоприйняття” як складову психічного здоров'я та як осмислене, здорове ставлення до себе, яке допомагає особистості приймати без самокритики свої сильні та слабкі сторони. Автори методики звертають увагу на те, що людина, яка безумовно приймає себе не прагне завищити почуття самоцінності. Максимально можливий показник за цією методикою - 120 балів, мінімальний - 20. Разом з цим, всі результати респондентів за цією методикою потрапили в діапазон значень від 62 до 98 балів, у зв'язку чим можна припустити, що всі учасники дослідження мають середній рівень самоприйняття.

Показники, які перевищили 90 балів, продемонстрували троє респондентів, з них один учасник з найвищим балом (98) належить до групи ризику, решта двоє не є трудоголіками та не належать до групи ризику (див. рис. 2.14). Отже, ці учасники мають найвищий рівень безумовного самоприйняття серед усіх респондентів.

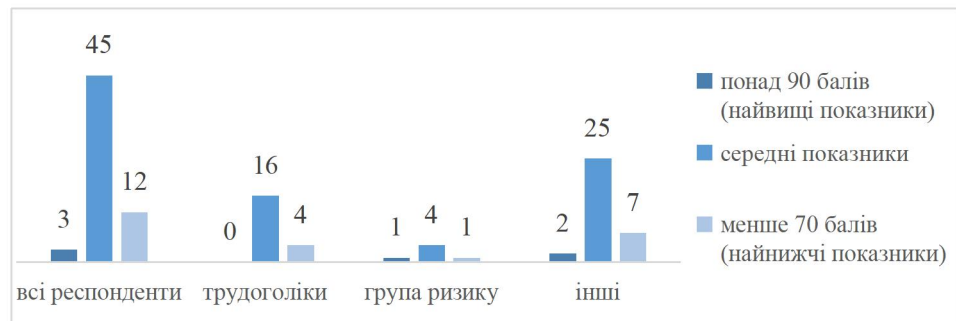


Рисунок 2.14 - Результати респондентів за Методикою безумовного самоприйняття

Найнижчий рівень безумовного самоприйняття (показники не перевищують 70 балів) має 20 відсотків учасників дослідження або 12 осіб, серед них найбільшу частку складають учасники, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику (58,3 відсотка) та трудоголіки (20 відсотків).

Аналізуючи середні значення за Методикою безумовного самоприйняття (див табл. 2.3) виявлено, що представники групи ризику мають найвищий показник прояву безумовного самоприйняття (81 бал), який на 9,3 відсотка перевищує показник трудоголіків. Разом з цим, різниця між показниками трудоголіків і особами, які не належать до визначених груп є незначною і становить 2,3 відсотка на користь останніх.

За допомогою Шкали оцінки духовного здоров'я (SHAS), яка призначена для визначення рівня духовного здоров'я особистості, вдалося оцінити такі важливі компоненти самоцінності особистості, як: саморозвиток, самоактуалізація та самореалізація.

Результати, отримані за субшкалою “саморозвиток” свідчать про переважне прагнення респондентів до саморозвитку та роботу в цьому напрямку (див. рис. 2.15). Так, 48 осіб або 80 відсотків учасників демонструють високий рівень прояву цієї якості.

Серед визначених груп дослідження найвищий рівень прояву якості “саморозвиток” показали представники групи ризику - 83,3 відсотка (5 осіб), осіб, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику - 82,4 відсотка

(28 осіб), трудоголіків - 75 відсотків (15 осіб). Низький рівень прояву якості за цією субшкалою не виявлено.

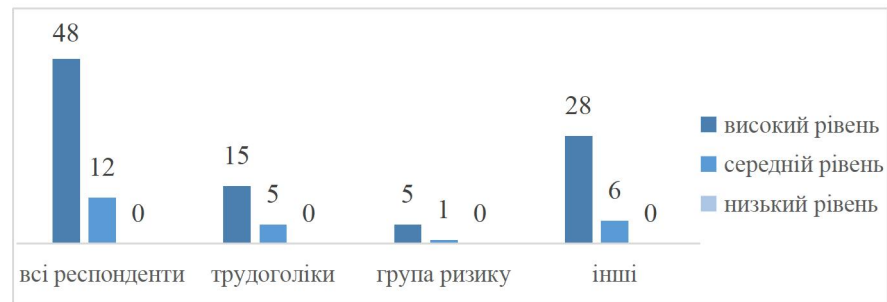


Рисунок 2.15 - Результати респондентів за субшкалою “саморозвиток”

Водночас, середні значення показника трудоголіків за субшкалою “саморозвиток” (див. табл. 2.4) є на 1,6 відсотка вищими за показник всіх учасників та перевищують показники представників як групи ризику (на 5,4 відсотка) так і осіб поза визначеними групами (на 2 відсотки).

Таблиця 2.4 - Порівняння середніх значень показників за Шкалою оцінки духовного здоров'я

Субшкали/ загальний показник	Середні значення показників					
	Всі респонденти (бали)	Трудоголіки (бали)	Група ризику (бали)	Особи, які не мають залежн. та поза групою ризику (бали)	Різниця між тими хто поза ризиком і трудоголіками (у %)	Різниця між групою ризику та трудоголіками (у %)
Саморозвиток	28,78	29,25	27,67	28,71	1,86	5,41
Самоактуалізація	26,32	26,95	27,67	25,71	4,62	-2,66
Самореалізація	24,77	24,65	26,33	24,56	0,37	-6,83
Загальний показник духовного здоров'я	79,87	80,85	81,67	78,97	2,32	-1,01

В поняття “самоактуалізація” автори методики вкладають свідоме усвідомлення себе та своїх власних цінностей [130]. Відповіді респондентів за субшкалою “самоактуалізація” показують, що 56,7 відсотків загальної кількості респондентів (або 34 особи) мають високий прояв цієї якості (див. рис. 2.16). Такий показник є суттєво (на 26,6 відсотка) нижчим, ніж результат за субшкалою “саморозвиток”.

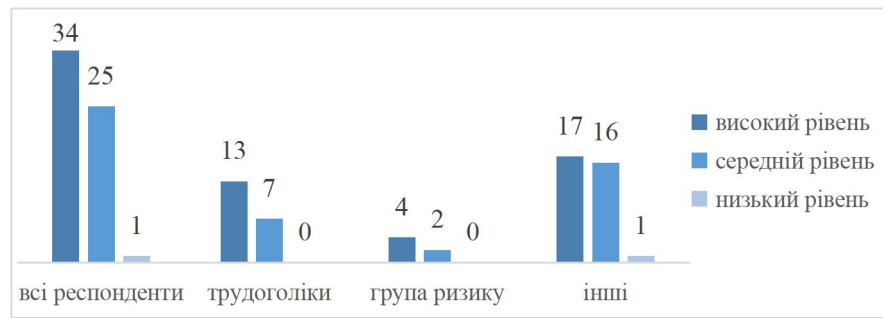


Рисунок 2.16 - Результати респондентів за субшкалою “самоактуалізація”

Серед представників групи ризику частка осіб з високим проявом самоактуалізації становить 66,7 відсотка (або 4 особи), трудоголіків - 65 відсотків (або 13 осіб). Низький рівень прояву якості продемонструвала особа, яка не є трудоголіком і не належить до групи ризику. Слід зазначити, що цей учасник продемонстрував високий рівень прояву за двома іншими шкалами цієї Методики.

Відносно найвищим середнім значенням рівня прояву якості за субшкалою “самоактуалізація” (див. табл. 2.4) є результат представників групи ризику (27,7 балів), що переважає показник трудоголіків на 3 відсотки та на 7,6 відсотка показник осіб, які не належать до визначених груп. В свою чергу середній показник трудоголіків на 4,6 відсотків перевищує відповідний показник осіб, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику.

На відміну від результатів за попередніми двома субшкалами, за субшкалою “самореалізація” переважають дані, які характеризують середній прояв якості (див. рис. 2.17). Частка таких результатів становить 50 відсотків. Серед трудоголіків також переважає середній рівень прояву якості (55 відсотків). Для двох осіб з групи, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику характерним є низький рівень прояву самореалізації. Високий прояв якості мають 46,67 відсотків учасників, серед яких 57,1 відсоток осіб, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику, 32,1 відсотка трудоголіків та 10,7 представників групи ризику.

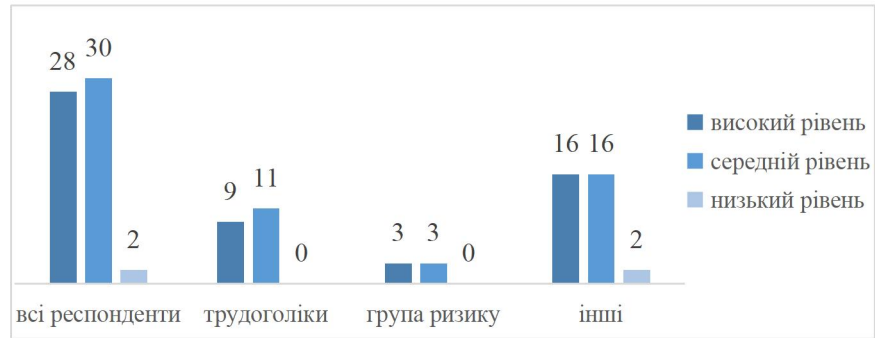


Рисунок 2.17 - Результати респондентів за субшкалою “самореалізація”

Середнє значення показника групи ризику за субшкалою “самореалізація” (див. табл. 2.4) є вищим серед показники усіх учасників дослідження. Так, середнє значення групи ризику переважає загальний показник учасників на 6,3 відсотка, на 6,8 відсотка показник трудоголіків та на 6,7 відсотка результат осіб, які не є трудоголіками та не належать до групи ризику.

Порівнюючи результати респондентів за субшкалами “саморозвиток”, “самоактуалізація” та “самореалізація” (див. табл. 2.5) можна помітити тенденцію до зменшення кількості осіб, яким притаманний високий рівень прояву якості при переході від однієї субшкали до іншої за всіма групами, сформованими для дослідження. Тобто спостерігається поступовість переходу особистості від (або завдяки) саморозвитку до самоактуалізації і далі до самореалізації.

Таблиця 2.5 - Порівняння відповідей респондентів за субшкалами Методики “Шкала оцінки духовного здоров'я” у розрізі досліджуваних груп (осіб)

Субшкали	Всі респонденти			Трудоголіки			Група ризику			Інші		
	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н
Саморозвиток	48	12	0	15	5	0	5	1	0	28	6	0
Самоактуалізація	34	25	1	13	7	0	4	2	0	17	16	1
Самореалізація	28	30	2	9	11	0	3	3	0	16	16	2

Примітка: В-високий рівень прояву якості, С- середній, Н-низький.

Також наявна тенденція до збільшення кількості осіб серед трудоголіків та групи ризику, яким притаманний середній рівень прояву кожної з цих якостей.

Підсумком результатів респондентів за субшкалами “саморозвиток”, “самоактуалізація” та “самореалізація” є визначення загального рівня духовного здоров'я.

Загальні результати респондентів за Шкалою оцінки духовного здоров'я дозволяють зробити висновок, що для переважної більшості учасників дослідження (72 відсотки загальної кількості) рівень духовного здоров'я є високим (див. рис. 2.18).

Високий рівень духовного здоров'я переважає серед учасників групи ризику (83,3 відсотка) та трудоголіків (75 відсотків), трохи меншою є частка таких учасників серед тих, хто не належить до трудоголіків та групи ризику - 67,6 відсотка. Низький рівень духовного здоров'я не властивий жодному учаснику дослідження.

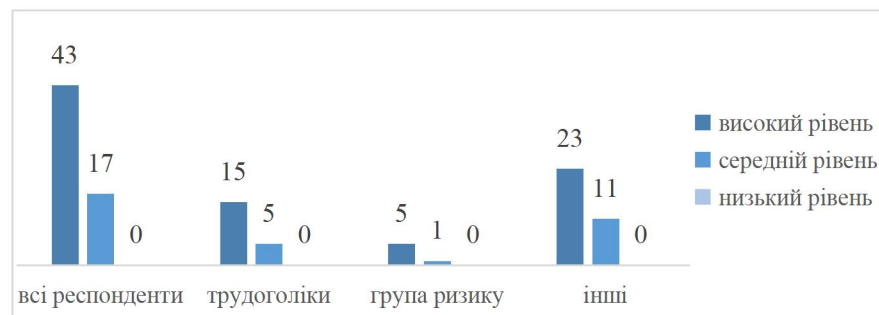


Рисунок 2.18 - Результати респондентів за загальним показником духовного здоров'я

Аналізуючи середні значення за показником загального рівня духовного здоров'я (див. табл. 2.4) варто відмітити те, що рівень духовного здоров'я представників групи ризику є на 2,3 відсотка вищим за рівень інших учасників дослідження. Рівень духовного здоров'я трудоголіків також є вищим за середній рівень респондентів. При цьому середні значення загального рівня духовного здоров'я осіб, які не є трудоголіками та не

належать до групи ризику є нижчим, ніж показник трудоголіків (на 2,3 відсотка) та групи ризику (на 3,3 відсотка).

Кореляційний аналіз

Черговим етапом дослідження було виявлення наявності взаємозв'язку трудоголізму та самоцінності осіб, що працюють.

Для перевірки гіпотези про те, що трудоголізм негативно корелює з рівнем самоцінності осіб, що працюють здійснено кореляційний аналіз (див. Додаток А.2).

Враховуючи те, що явище “трудоголізм” має як позитивний так і негативний прояви проаналізовано кореляційні зв'язки кожного компоненту Голландської шкали трудової залежності та Утрехтської шкали залученості в роботу окремо. Порівняння даних, отриманих за кожною із шкал дослідження трудоголізму здійснено по чергово з шкалами методик, за допомогою яких досліджено явище “самоцінність”.

Щодо кореляційних зв'язків між шкалами Голландської шкали трудової залежності та компонентами самоцінності

За шкалою “надмірність в роботі” виявлено один значущий позитивний кореляційний зв'язок між фактором “надмірність в роботі” та “перфекціонізмом, орієнтованим на себе” ($r=0,371$; $p<0,01$). Чим вищий рівень надмірності в роботі тим вищими є перфекціоністські вимоги до себе. Можна припустити, що вміння людини не витратити зайві зусилля в роботі, знати міру необхідного вкладу в роботу, свідчить про адекватність сприйняття себе і відсутність потреби доводити свою цінність через досягнення. Прагнення до досконалості в усьому спонукає працівника працювати довше і більше ніж інші працівники, оскільки для досягнення власних стандартів якості та рівня прийнятності потрібно більше часу і зусиль.

Водночас за другим аспектом трудової залежності “зацикленість на роботі” також виявлено значущий позитивний кореляційний зв'язок з “перфекціонізмом, орієнтованим на себе” ($r=0,403$; $p<0,01$). Чим вищим є рівень зацикленості на роботі, що є компульсивним компонентом трудоголізму, тим вищими є перфекціоністські вимоги, встановлені щодо себе. Людина в прагненні досконалості в усьому, з завищеними (часто неадекватно) вимогами до себе, не може дозволити собі не працювати щоб не відчувати зокрема почуття провини. Зацикленість на роботі характеризується втратою контролю та неможливістю вчасно зупинитися. Чим нижчим є рівень зацикленості на роботі тим нижчими є вимоги людини щодо себе і прагнення до досконалості в усьому. В такому випадку рівень самоприйняття та самоцінності буде вищим.

Також встановлено значущий позитивний кореляційний зв'язок зацикленості на роботі з: “проблемами з самооцінкою” ($r=0,474$; $p<0,001$), “стурбованістю помилками” ($r=0,595$; $p<0,001$), “сумнівами у власних діях” ($r=0,386$; $p<0,01$) та “самокритикою” ($r=0,490$; $p<0,001$). У такому випадку чим вищим є рівень зацикленості на роботі, тим вищим є рівень проблем з самооцінкою, а отже і самоцінністю особистості. Чим вищим є рівень зацикленості на роботі тим вищим є рівень стурбованості власними помилками, та відповідно вищим є рівень сумнівів у власних діях та тим вищим є рівень самокритики. І навпаки, чим нижчим є рівень зацикленості на роботі, тим нижчим є рівень за кожною із зазначених шкал Великої тривимірної шкали перфекціонізму. Можна припустити, що особи, зациклені на роботі, які наділяють роботу надмірною значимістю цілком присвячуючи себе робочим активностям мають проблеми з самооцінкою та з самоцінністю через встановлені недосяжні перфекціоністські стандарти, більше за інших сумніваються у власних діях. Через постійне прагнення досягти досконалості такі люди не дозволяють собі помилятися, вкрай негативно ставляться до власних невдач та налаштовані щодо себе надмірно

критично. Чим менш зацикленою на роботі є людина тим більш ймовірно те, що робота не є єдиним сенсом її існування, що вона має більше часу для реалізації інших життєвих цілей і пріоритетів. За відсутності завищених особистих та професійних стандартів самоприйняття та самоцінність таких людей є вищими.

Значуща позитивна кореляція обох компонентів трудової залежності з “перфекціонізмом, орієнтованим на себе”, “проблемами з самооцінкою”, “стурбованістю помилками”, “сумнівами у власних діях” та самокритикою”, формально спростовує висунуту гіпотезу. Проте при цьому важливо врахувати те, що за Великою тривимірною шкалою перфекціонізму чим вищим є рівень перфекціонізму, прагнення до досконалості тим вищими є вимоги до себе і тим нижчим є рівень прийняття себе.

На користь інтерпретації результатів позитивного кореляційного зв'язку з шкалами перфекціонізму свідчить виявлений значущий обернений зв'язок між “зацикленістю на роботі” та “самоприйняттям” ($r = -0,401$; $p < 0,01$), “самосприйняттям” ($r = -0,263$; $p < 0,05$) та “безумовним самоприйняттям” ($r = -0,361$; $p < 0,01$). Отже, чим вищий рівень зацикленості на роботі, тим нижчий є рівень самоприйняття, самосприйняття та безумовного самоприйняття. І навпаки, чим нижчим є рівень зацикленості на роботі, тим вищим є рівень самоприйняття, самосприйняття та безумовного самоприйняття. Адже чим більше людина зациклена на роботі тим більше уваги, часу та власної енергії вона вкладає в робочі активності, тим більшої значимості набуває робота в її житті. Для таких людей найбільшої цінності набувають професійне визнання та успіхи, за умови досягнення яких вони відчують себе цінними. Вони прагнуть досягнень, винагород для того щоб підтвердити власну значимість, власну цінність. Характерною особливістю таких особистостей є сформоване умовне самоприйняття та умовна самоцінність. Вони перекладають право визначати власну цінність на авторитетних осіб на роботі. Разом з цим, люди не

зациклені на роботі, які вміють перемикати власну увагу та переспрямовувати енергію на інші не пов'язані з роботою активності перебувають в більшому контакті з собою, приймають себе такими, які вони є безумовно та мають високий рівень самоцінності, який не залежить від успіхів та професійних досягнень.

Тому, виявлений значущий обернений кореляційний зв'язок між “зацикленістю на роботі” як складовою трудової залежності та таким ключовим компонентом самоцінності особистості як “самоприйняття”, “самосприйняття” та “безумовне самоприйняття” підтверджують висунуту гіпотезу.

Разом з цим, отримані результати кореляційного аналізу свідчать про відсутність значущого зв'язку між шкалами трудової залежності та “звичайністю”, “саморозвитком”, “самоактуалізацією” та “самореалізацією”. Зазначений факт можна пояснити тим, що за своєю суттю трудова адикція, зокрема беручи до уваги такий її компонент як негативний емоційний стан, який супроводжує трудоголіка, не може мати нічого спільного з проявом ініціативності, впровадженням інновацій, а також реалізацією працівником своїх природних талантів. Робота для таких людей є тягарем, якого неможливо позбутися. Трудоголіки постійно думають про роботу, навіть у свій вільний час, за таких обставин проблематично навіть замислитись про саморозвиток, самоактуалізацію та самореалізацію.

Також варто звернути увагу на те, що лівова частка виявлених кореляційних зв'язків за Голландською шкалою трудової залежності припадає на шкалу “зацикленість на роботі” (див. табл. 2.6). Водночас причиною відсутності значущих кореляційних зв'язків між “надмірністю в роботі” та “проблемами з самооцінкою”, “стурбованістю помилками”, “сумнівами у власних діях”, “самокритикою” ймовірно є те, що за своєю суттю надмірність є лише втратою міри в роботі (тобто робота заради

роботи). В цьому випадку немає необхідності дотримуватись вимог високої якості виконання роботи.

Таблиця 2.6 - Порівняння значущих кореляційних зв'язків між компонентами трудової залежності та складовими самоцінності

Шкали	Надмірність в роботі	Рівень значущості	Зацикленість на роботі	Рівень значущості
Перфекціонізм, орієнтований на себе	0,371	0,01	0,403	0,01
Проблеми з самооцінкою	-	-	0,474	0,001
Стурбованість помилками	-	-	0,595	0,001
Сумніви у власних діях	-	-	0,386	0,01
Самокритика	-	-	0,490	0,001
Самоприйняття	-	-	-0,401	0,01
Самосприйняття	-	-	-0,263	0,05
Безумовне самоприйняття	-	-	-0,361	0,01

Відсутня також кореляція “надмірності в роботі” з “самоприйняттям”, “самосприйняттям” та “безумовним самоприйняттям”. Відсутність міри в роботі, прагнення заповнити весь свій час робочими активностями щоб не відчувати провини є проявом втечі від реальності, прагненням уникнути зустрічі з собою справжніми. Такі працівники відчувають провину, тобто не приймають себе коли не працюють. Умовне прийняття в такому випадку полягає в неперервній зайнятості і відсутності вільного часу.

Щодо кореляційних зв'язків між показниками Утрехтської шкали залученості в роботу та компонентами самоцінності

Значущий позитивний кореляційний зв'язок встановлено між “енергійністю” та “перфекціонізмом, орієтованим на себе” ($r= 0,377$; $p<0,01$). Отже чим вищим є рівень енергійності, включеності в роботу тим вищим є рівень перфекціонізму, орієтованого на себе. І навпаки чим нижчий рівень енергійності, тим нижчий рівень спрямованого на себе перфекціонізму. Людина, яка готова докладати зусилля, енергійно включатися в роботу, наполегливо долати труднощі на шляху до досягнення

своєї мети зазвичай прагне розвитку, а для цього їй необхідно ставити перед собою вищі цілі за вже досягнуті та відповідно підвищувати вимоги до себе. Проте важливим є знаходження балансу між перфекціоністськими вимогами до себе та енергійності в роботі. Надмірна енергійність в роботі в поєднанні з надмірним спрямованим на себе перфекціонізмом може перерости в трудову залежність і потім призвести до психічного вигорання.

Водночас виявлено значущий обернений кореляційний зв'язок “енергійності” із ще однією якістю перфекціонізму - “сумнівами у власних діях” ($r = -0,295$; $p < 0,05$). Отже, чим вище рівень енергійності в роботі тим нижчим є рівень сумнівів у власних діях, і навпаки чим нижчим є рівень енергійності тим вищим є рівень сумнівів у своїх діях. Наполегливість, енергійність, готовність докладати зусилля для подолання робочих викликів вимагає від працівника сміливості, рішучості, готовності ризикувати та приймати рішення. Сумніви у власних діях будуть блокувати рішучість і енергійність у виконанні робочих завдань. Надмірні сумніви можуть призвести до формування трудової залежності через потребу постійно переробляти, вдосконалювати зроблене або до постійного відкладання виконання завдання і створення для маскування прокрастинації непотрібних активностей. Низький рівень енергійності може бути пов'язаний з недостатньою компетентністю, недостатнім або неналежним рівнем знань, які є необхідними для виконання робочих завдань. У такому випадку у працівників невпевненість в собі та сумніви у власних діях зростатимуть.

Крім цього, встановлено значущий позитивний кореляційний зв'язок “енергійності” з “самоприйняттям” ($r = 0,409$; $p < 0,01$). Так, чим вищий рівень енергійності тим вищим є рівень самоприйняття, і навпаки чим нижчим є рівень енергійності тим нижчим є рівень самоприйняття. Така залежність може свідчити про сформованість у залучених у роботу осіб умовного самоприйняття, рівень якого збільшується або зменшується в залежності від рівня енергії та зусиль вкладених в роботу. Тобто такі люди бачать свою

цінність у ефективному виконанні робочих завдань. Лише за умови досягнення успіхів у таких працівників зростає рівень прийняття себе. Робочі досягнення можуть підвищити їх рівень самоцінності.

Енергійність також позитивно корелює на значущому рівні з “звичайністю” ($r= 0,260$; $p<0,05$). Чим вищим є рівень енергійності тим вищим є рівень звичайності, і навпаки чим нижчим є рівень енергійності тим нижчим є рівень звичайності. Зазначене може бути пов'язане із зростанням рівня складності виконання робочих завдань, з труднощами і викликами, які вимагають від енергійного працівника застосовувати нетрадиційні методи вирішення робочих задач. Енергійний працівник долає такі труднощі завдяки своїм креативним здібностям, відкритості до інновацій, оригінальним ідеям, вмінню їх застосовувати на практиці. Водночас працівник, який не є енергійним, не проявляє наполегливості в роботі, не готовий докладати зусиль найбільш ймовірно буде виконувати робочі завдання чітко дотримуючись визначеного шаблону або звичної загальноприйнятої схеми. Такі люди формально і практично ставляться до виконання завдань, не прагнуть нічого змінювати.

Також виявлено значущий позитивний кореляційний зв'язок “енергійності” з “саморозвитком” ($r= 0,261$; $p<0,05$), “самоактуалізацією” ($r= 0,299$; $p<0,05$) та “самореалізацією” ($r= 0,485$; $p<0,001$). Отже, чим вищим є рівень енергійності тим вищий рівень саморозвитку або самоактуалізації або самореалізації та навпаки чим нижчий рівень енергійності тим нижчим є рівень саморозвитку або самоактуалізації або самореалізації. Такий зв'язок можна пояснити тим, що енергійний працівник, який готовий долати труднощі спрямований на професійне зростання, а отже і на особистий розвиток. Особистий розвиток в свою чергу призводить до самоактуалізації і в результаті до самореалізації. Через особистий розвиток, додання труднощів, самоспостереження, усвідомлення своїх сильних і слабких сторін, працівник знаходить найбільш прийнятну для себе сферу

самореалізації. Таким чином енергійність є важливою якістю на шляху до самореалізації особистості.

Встановлено значущий обернений кореляційний зв'язок між “відданістю”, черговою якістю залученості в роботу, та “сумнівами у власних діях” ($r = -0,403$; $p < 0,01$). Чим вищим є рівень відданості, тим нижчим є рівень сумнівів у власних діях, і навпаки чим нижчим є рівень відданості, тим вищим є рівень сумнівів у своїх діях. Такий зв'язок пояснюється тим, що працівник, який є ентузіастом праці, вважає свою роботу значущою, виконує завдання з наснагою, любить свою роботу, ймовірно має високий рівень компетентності, є професіоналом своєї справи. Зазначене є несумісним з сумнівами у власних діях. Будь-яке підвищення рівня компетенції сприяє зниженню рівня сумнівів у власних діях. Водночас працівник, який не має необхідних професійних якостей для виконання завдань на належному рівні, якому недостатньо для цього знань та навичок відчуває невпевненість в собі, має більше сумнівів у власних діях. Працівник який постійно незадоволений якістю своєї роботи не може працювати віддано, з наснагою та ентузіазмом.

Значущий позитивний кореляційний зв'язок виявлено між “відданістю” та “самоприйняттям” ($r = 0,515$; $p < 0,001$). Тобто чим вищий рівень відданості тим вищим є рівень самоприйняття, і навпаки чим нижчий рівень відданості тим нижчим є рівень самоприйняття. Зазначене, як і у випадку зв'язку “енергійності” з самоприйняттям, також пояснюється сформованою якістю прийняття себе лише у випадку виконання певних умов, у даного випадку пов'язаних з наявністю ентузіазму щодо роботи. Тобто у разі відсутності у працівника наснаги у виконанні робочих завдань, зниження значущості виконуваної роботи, задоволеності від її виконання рівень самоприйняття знижується. Відповідність обраної роботи можливостям, здібностям та потребам такої людини визначає ступінь її самоприйняття.

Також виявлено значущу позитивну кореляцію між “відданістю” та “самоактуалізацією” ($r=0,323$; $p<0,05$) та “самореалізацією” ($r= 0,586$; $p<0,001$). Чим вищим є рівень відданості, тим вищим є рівень самоактуалізації або самореалізації, і навпаки чим нижчий рівень відданості, тим нижчим є рівень самоактуалізації або самореалізації. Такий результат можна пояснити тим, що ентузіастом, відданим працівником може бути людина, якій подобається те, що вона робить, вона досягла високого рівня майстерності в своїй справі і з легкістю виконує свої завдання. Саме це є важливою умовою на шляху до самоактуалізації та самореалізації своїх унікальних здібностей і талантів. Натомість якщо людина не задоволена своєю роботою, виконує її під примусом і не прагне нічого змінити, то у цьому випадку її самоактуалізація та самореалізація відкладається.

Останнім компонентом залученості в роботу є “заглибленість” в діяльність. Значущу позитивну кореляцію виявлено між “заглибленістю” та “перфекціонізмом, орієнтованим на себе” ($r= 0,444$; $p<0,001$). Чим вищим є рівень заглибленості, тим вищим є рівень перфекціонізму, спрямованого на себе, і навпаки чим нижчий рівень заглибленості, тим нижчий рівень спрямованого на себе перфекціонізму. Надмірна заглибленість в роботу підкріплюється високими особистими стандартами, прагненням до досконалості в усьому, а також пов'язаними з роботою піднесеними емоціями. У зв'язку з цим людина концентрується на роботі настільки, що втрачає відчуття часу і не може припинити працювати, зникає навіть бажання відволіктися. Поєднання високого рівня зануреності в роботу та високого рівня вимог до себе є небезпечною тенденцією розвитку трудової залежності, оскільки високий рівень перфекціонізму полягає у наявності сумнівів у правильності виконаних завдань, прийнятих рішень, вчинених дій та викликає потребу постійно щось переробляти і вдосконалювати, що в результаті негативно впливає на емоційний стан людини. Критичним моментом, який свідчитиме про перехід від залученості в роботу в трудову

залежність буде зміна емоційного фону від виконуваної роботи з позитивного на негативний. Працівники, які отримують задоволення від роботи здатні обмежувати рівень власного перфекціонізму до такої міри, що він не погіршує цей ефект від заглибленості в діяльність.

Зафіксовано значущий позитивний кореляційний зв'язок між “заглибленістю” та іншим компонентом перфекціонізму - “самокритикою” ($r= 0,290$; $p<0,05$). Отже, чим вищим є рівень заглибленості, тим вищим є рівень самокритики і навпаки чим нижчий рівень заглибленості, тим нижчим є рівень самокритики. Такий зв'язок підкріплює зазначене вище припущення про небезпечну тенденцію розвитку трудової залежності, адже зростання рівня самокритики при зростанні рівня заглибленості в роботу не може забезпечити отримання позитивних емоцій від діяльності. Низький рівень заглибленості пояснюється бажанням уникнути надмірної самокритики, що може свідчити про прокрастинацію.

Також виявлено, що “заглибленість” позитивно корелює на значущому рівні з “самоприйняттям” ($r= 0,300$; $p<0,05$) та “звичайністю” ($r= 0,258$; $p<0,05$). Тобто чим вищий рівень заглибленості тим вищим є рівень самоприйняття або звичайності, та навпаки чим нижчим є рівень заглибленості тим нижчий рівень самоприйняття або звичайності. Причиною такого зв'язку між заглибленістю і самоприйняттям може бути переконання в тому, що для прийняття себе необхідним є виконання певних умов, у даному випадку тих, які стосуються професійної сфери. Такі працівники мають потребу в постійних досягненнях та визнанні для того щоб бути в гармонії з самими собою. Без досягнень їм важко приймати себе такими якими вони є. Умовне самоприйняття підштовхує таких працівників ще більше заглиблюватись в роботу. Зв'язок заглибленості та звичайності пояснюється тим, що зростання рівня зануреності, який супроводжується отриманням емоцій щастя від процесу роботи, та підтримання його на належному рівні тісно пов'язано з генеруванням оригінальних ідей, способів

та шляхів вирішення професійних задач, застосування яких на практиці здійснюється у ході експериментів. Зв'язок посилюється, через що працівник втрачає відчуття часу та бажання відволікатись поки не завершено розпочату справу. Безініціативні працівники, які формально підходять до виконання професійних обов'язків зазвичай не заглиблюються в роботу.

Крім цього, встановлено значущий кореляційний зв'язок між “заглибленістю” та “самореалізацією” ($r= 0,463$; $p<0,001$). Тобто чим вищим є рівень заглибленості, тим вищий рівень самореалізації, і чим нижчий рівень заглибленості тим нижчим є рівень самореалізації. Зазначене можна пояснити тим, що людина знайшла застосування своїм унікальним здібностям і талантам, адже їй подобається робота до такої міри, що вона відчуває щастя працюючи, втрачає відчуття часу і не бажає зупинитися. Неможливо досягнути самореалізації якщо людина не має хисту до своєї професійної діяльності, не відчуває задоволення від роботи. Заглибленість в діяльність в такому випадку буде на низькому рівні.

Порівнюючи виявлені значущі кореляційні зв'язки за шкалами залученості в роботу (див. табл. 2.7) можна відмітити, що найменшу кількість таких зв'язків виявлено у компонента “відданість”. Відданість не пов'язана з “перфекціонізмом, орієнтованим на себе”, “самокритикою”, “звичайністю” та “саморозвитком”. Зазначене можна пояснити тим, що працівники, у яких переважає даний компонент залученості, є хорошими виконавцями, які чітко дотримуються встановлених вимог, не схильні проявляти ініціативу і не прагнуть розвиватися.

Разом з цим, результати аналізу свідчать про відсутність значущого кореляційного зв'язку між шкалами залученості в роботу та “стурбованістю помилками”, “самосприйняттям”, “безумовним самоприйняттям”. У такому випадку можна припустити, що стурбованість помилками більше характерна для залежних від роботи працівників.

Таблиця 2.7 - Порівняння значущих кореляційних зв'язків між компонентами залученості в роботу та складовими самоцінності

Шкали	Енергійність	Рівень значущості	Відданість	Рівень значущості	Заглибленість	Рівень значущості
Перфекціонізм, орієнтований на себе	0,377	0,01	-	-	0,444	0,001
Сумніви у власних діях	-0,295	0,05	-0,403	0,01	-	-
Самокритика	-	-	-	-	0,290	0,05
Самоприйняття	0,409	0,01	0,515	0,001	0,300	0,05
Звичайність	0,260	0,05	-	-	0,258	0,05
Саморозвиток	0,261	0,05	-	-	-	-
Самоактуалізація	0,299	0,05	0,323	0,05	-	-
Самореалізація	0,485	0,001	0,586	0,001	0,463	0,001

Зацикленість на помилках несумісна з енергійністю, відданістю та заглибленістю в роботу, вмінням шукати і знаходити вихід з нестандартних ситуацій. Відсутність зв'язку усіх компонентів залученості в роботу з самосприйняттям та безумовним самоприйняттям означає те, що більшість респондентів прив'язують оцінку себе та прийняття себе до своїх успіхів та досягнень в роботі. Адже для того, щоб приймати себе безумовно докази, підтвердження та підкріплення власної цінності непотрібні. Безумовне самоприйняття не спонукає людину до надмірних активностей задля підтримки його на певному прийнятному для себе рівні.

Висновки до розділу 2

Результати дослідження трудоголізму за методиками визначення трудової залежності та залученості в роботу підтвердили застереження розробників щодо проблематичності чіткого розмежування негативного і позитивного проявів явища. Середні значення показників трудоголіків за шкалами вимірювання залученості в роботу перевищують показники інших респондентів. Низькі показники характерні для 10 відсотків трудоголіків. Частка трудоголіків серед усіх учасників дослідження склала 33,3 відсотка.

Отримані дані за шкалами Великої тривимірної шкали перфекціонізму свідчать про те, що відносна більшість респондентів переймаються власними помилками і не прагнуть досконалості. Трудоголіки в середньому мають нижчу самоцінність, більше схильні до самокритики та вимогливіші до себе порівняно з іншими респондентами. При цьому представники групи ризику розвитку трудоголізму показали низький рівень прояву за всіма шкалами, отже їх самоцінність є вищою, вони менш самокритичні, менше переймаються власними помилками і менше сумніваються у власних діях.

Переважаю високими є показники прояву за таким важливим компонентом самоцінності як самоприйняття. Низький прояв якості продемонстрували лише троє осіб, двоє з яких є трудоголіками. Разом з цим, майже половина трудоголіків мають високий рівень прояву якості.

Середній рівень прояву переважає за результатами вимірювання самосприйняття, звичайності та безумовного самоприйняття. Серед тих, хто має низький прояв самосприйняття найбільше трудоголіків. Водночас трудоголіки демонструють переважно високий прояв якості “звичайність”. Порівняно вищі показники прояву безумовного самоприйняття мають респонденти, які не є трудоголіками. Відносно найнижчими серед усіх респондентів є середні показники прояву самоприйняття, самосприйняття та безумовного самоприйняття у трудоголіків.

До саморозвитку прагне 80 відсотків респондентів. При цьому серед всіх учасників найвища частка тих, хто прагнуть до саморозвитку у трудоголіків. За шкалами “самоактуалізація” та “самореалізація” переважають високі та середні значення відповідно. В групі ризику переважають високі значення. В цілому переважній кількості учасників притаманний високий рівень духовного здоров'я, проте частка показників з високим рівнем прояву найбільша в групі ризику та серед трудоголіків.

В результаті проведення кореляційного аналізу виявлено такі значущі зв'язки ($p < 0,001$, $p < 0,01$ та $p < 0,05$) між показниками трудової залежності та самоцінності:

позитивний зв'язок надмірності в роботі та зацикленості на роботі з перфекціонізмом, орієнтованим на себе, а також зацикленості на роботі з сумнівами у власних діях, проблемами з самооцінкою, стурбованістю помилками та самокритикою;

обернений зв'язок зацикленості на роботі з самоприйняттям, самосприйняттям та безумовним самоприйняттям.

За шкалами залученості в роботу виявлено такі значущі кореляційні зв'язки ($p < 0,001$, $p < 0,01$ та $p < 0,05$) з показниками самоцінності:

позитивний зв'язок енергійності та заглибленості з перфекціонізмом, орієнтованим на себе, а також заглибленості з самокритикою;

обернений зв'язок енергійності та відданості з сумнівами у власних діях;

позитивний зв'язок енергійності та заглибленості з самоприйняттям та звичайністю, відданості та самоприйняттям;

позитивний зв'язок енергійності з саморозвитком;

позитивний зв'язок енергійності та відданості з самоактуалізацією;

позитивний зв'язок енергійності, заглибленості та відданості з самореалізацією.

Отже, враховуючи здійснений аналіз можна стверджувати, що гіпотеза про обернену кореляцію трудоголізму і самоцінності осіб, що працюють підтвердилась лише частково за шкалою “зацикленість на роботі” Голландської шкали трудової залежності”, тобто негативного прояву явища “трудоголізм”.

ВИСНОВКИ

В ході проведеного дослідження з'ясування наявності взаємозв'язків між трудоголізмом і самоцінністю осіб, що працюють отримано такі результати, які свідчать про виконання поставлених завдань:

1. Здійснено теоретичне дослідження сутності явищ “трудоголізм” та “самоцінність”, узагальнено та систематизовано наявну інформацію.

Трудоголізм - складне багатовимірне, міждисциплінарне явище, яке має позитивний (залученість в роботу) і негативний (трудова залежність) аспекти прояву. Широкої популярності поняття “трудоголізм” набуло після публікації праці В. Е. Оутса “Сповідь трудоголіка: факти про залежність від роботи”, в якій залежність від праці порівняно з алкоголізмом. Ця концепція спонукала дослідників, особливо в галузі організаційної психології, шукати ознаки наявності позитивного аспекта явища як пристрасті до роботи. Тривалий час дослідження базувалися на концепціях, які одночасно досліджують обидва аспекти. Проте результати емпіричних досліджень виявляли негативні наслідки трудоголізма для життя і здоров'я людини. У зв'язку з цим група науковців ініціювала повернення до концепції В.Е.Оутса та дослідження трудоголізму як поведінкової адикції. Більшість сучасних дослідників явища розглядають його як трудову залежність, одним з основних компонентів якої є втрата контролю над трудовою діяльністю та негативний емоційний стан, який її супроводжує. У даний час тривають наукові дебати щодо узгодження визначення поняття трудової залежності, вживаються заходи з проведення якісних досліджень, результати яких сприятимуть визнанню трудової залежності як синдрому для подальшого розроблення рекомендацій з мінімізації негативного впливу явища як на працівників так і на організації, в яких вони працюють.

Самоцінність - багатовимірне і міждисциплінарне поняття, яке з філософської точки зору означає власну цінність, значущість себе. В психологічній науці самоцінність - це оцінка себе як цінної, здібної людини,

яка заслуговує на повагу. При цьому про позитивне почуття самоцінності свідчить високий ступінь прийняття себе та самооцінки. До поняття самоцінності також включають самоставлення, саморозвиток, самоактуалізацію, самореалізацію, впевненість в собі, повагу до себе тощо. Людина відчуває свою цінність порівнюючи свої досягнення з власними сформованими цілями. Самоцінність поділяється на безумовну та умовну. Безумовна самоцінність є стабільним конструктом, який не залежить від зовнішніх впливів. Умовна самоцінність формується через переконання про можливість досягнення цінності лише за умови виконання певних вимог, якими в робочому середовищі можуть бути досягнення і потреба в постійному підтвердженні відчуття власної компетентності, отримання зовнішнього схвалення. Досягнення у такому випадку є також умовами самоприйняття. Саме працівники із сформованою умовною або низькою самоцінністю, а також ті, хто прагнуть досконалості у виконанні ролі ідеального працівника мають високі шанси стати трудоголіками. Потреба в компенсації низької самоцінності, прагнення досягти впевненості в собі спонукає трудоголіків до компульсивної праці. Підвищує ризик розвитку трудової залежності робоче середовище та організаційна культура, які сприяють трудоголізму та систематично підкріплюють таку поведінку через систему заохочень і винагород.

2. Процедура дослідження складалася з таких етапів: підбір діагностичного інструментарію, здійснення онлайн опитування за допомогою інструменту Google-Форми, підрахунок результатів та проведення порівняльного та кореляційного аналізу (за Пірсоном) для визначення наявності зв'язків між трудоголізмом та самоцінністю осіб, що працюють. Методичний інструментарій дослідження: Голландська шкала трудової залежності або Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) В. Шауфелі та Т. Таріса; Утрехтська шкала залученості в роботу або Utrecht Work Engagement Scale (UWES) В. Шауфелі та А. Беккера; Велика тривимірна

шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі або The Big Three Perfectionism Scale (BTPS) в адаптації Т. Грубі (2018) (шкали проблема з самооцінкою, стурбованість помилками, сумніви у власних діях, перфекціонізм, орієнтований на себе, самокритика); Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя (скорочена версія “The Scales of Psychological Well-being” К. Рифф), стандартизовано Н. Шишко (2020) (шкала “самоприйняття”); Каліфорнійський психологічний опитувальник або California Psychological Inventory (CPI) Г. Гауха (1996) в адаптації Барка В. І. та інших (2022) (шкали самосприйняття та звичайність); Методика безумовного самоприйняття або Unconditional Self-Acceptance Questionnaire (2001) Дж. Чемберлейна і Д. Хааги в адаптації Л. Засекіної та В. Майструк (2017); Шкала оцінки духовного здоров'я або Spiritual Health Assessment Scale (SHAS) К. Л. Гаур та М. Шарма (2014), в адаптації О. Лазорко (2021).

3. Кореляційний аналіз результатів дослідження загального масиву вибірки ($n=60$) показав наявність таких зв'язків між шкалами трудової залежності та показників самоцінності:

прямі значущі зв'язки між надмірністю в роботі та зацикленістю на роботі з перфекціонізмом, орієтованим на себе ($r=0,371$ та $r=0,403$ при $p<0,01$);

прямі значущі зв'язки зацикленості на роботі з шкалами “сумніви у власних діях” ($r=0,386$ при $p<0,01$), “самокритика” ($r=0,490$ при $p<0,001$), “проблеми з самооцінкою” ($r=0,474$ при $p<0,001$), “стурбованість помилками” ($r=0,595$ при $p<0,001$);

обернені значущі зв'язки зацикленості на роботі з “самоприйняттям” ($r=-0,401$ при $p<0,01$), “самосприйняттям” ($r=-0,263$ при $p<0,05$) та “безумовним самоприйняттям” ($r=-0,361$ при $p<0,01$).

Отже прямі значущі зв'язки між шкалами трудової залежності та перфекціонізмом, орієтованим на себе, а також “зацикленості на роботі”

(компульсивного трудоголізму) з рештою шкал перфекціонізму свідчать про те, що люди, залежні від роботи в прагненні досконалості схильні ставити перед собою завищені часто недосяжні вимоги до себе та роботи, яку вони виконують. Прагнення до бездоганного виконання ролі ідеального працівника сприяє підвищенню рівня сумнівів у власних діях, самокритики, страху зробити помилку, що негативно впливає на самооцінку та самоцінність. Зазначене підкріплюється виявленими оберненими значущими зв'язками “зацикленості на роботі” та самоприйняттям, самосприйняттям та безумовним самоприйняттям, адже чим вищий рівень зацикленості тим нижчим є рівень сприйняття себе. Зниження рівня зацикленості на роботі через зниження власних перфекціоністських вимог сприятиме підвищенню рівня самоприйняття. Водночас безумовне самоприйняття не повинно залежати від будь-яких зовнішніх умов та оцінок.

Також виявлено кореляційні зв'язки між шкалами залученості в роботу та компонентами самоцінності, зокрема:

прямі значущі зв'язки енергійності та заглибленості з перфекціонізмом, орієнтованим на себе ($r=0,377$ при $p<0,01$ та $r=0,444$ при $p<0,001$);

обернені значущі зв'язки між енергійністю та відданістю з сумнівами у власних діях ($r=-0,295$ при $p<0,05$ та $r=-0,403$ при $p<0,01$);

прямий значущий зв'язок заглибленості з самокритикою ($r=0,290$ при $p<0,05$);

прямий значущий зв'язок між енергійністю, відданістю та заглибленістю з самоприйняттям ($r=0,409$ при $p<0,01$; $r=0,515$ при $p<0,001$; $r=0,299$ при $p<0,05$);

прямий значущий зв'язок між енергійністю та заглибленістю із звичайністю ($r=0,260$ при $p<0,05$; $r=0,258$ при $p<0,05$);

прямий значущий зв'язок енергійності з саморозвитком ($r=0,261$ при $p<0,05$), а також енергійності та відданості з самоактуалізацією ($r=0,299$ при $p<0,05$; $r=0,323$ при $p<0,05$);

прямий значущий зв'язок енергійності, відданості та заглибленості з самореалізацією ($r=0,486$, $r=0,586$ та $r=0,463$ при $p<0,001$).

Слід зазначити, що прямі значущі зв'язки між компонентами залученості в роботу та перфекціонізмом, орієнтованим на себе, як типу перфекціонізму, який є визначальним у формуванні трудової залежності, свідчать про наявність ризику розвитку такої залежності у заглиблених в діяльність осіб, які мають високі показники за цими шкалами. Посилює ризик і прямий зв'язок заглибленості з іншою якістю перфекціонізму - самокритикою. Водночас незважаючи на прямий значущий зв'язок енергійності з перфекціонізмом, орієнтованим на себе, енергійні працівники на відміну від заглиблених мають менший ризик розвитку трудової залежності оскільки менше сумніваються у власних діях (обернений зв'язок між енергійністю та сумнівами у власних діях).

Виявлений прямий значущий зв'язок між усіма компонентами залученості в роботу та самоприйняттям свідчить про сформованість у цих працівників такої якості як умовне самоприйняття. Умовами прийняття себе в даному випадку можуть бути високий рівень енергійності, ініціативності, демонстрація відданості справі, досягнення та робочі активності, від успішності виконання яких залежить чи вважатимуть себе такі працівники себе достатньо хорошими. Успішність вимірюється через отримання зовнішнього схвалення та позитивної оцінки від авторитетних осіб. Такі люди часто ідентифікують себе з роботою, максимально спрямовуючи в цю сферу свої життєві ресурси, ігноруючи інші сфери життя. Зазначене свідчить про формування працівниками умовної власної цінності, яка залежить від успішності в сфері роботи.

Прямий значущий зв'язок енергійності та відданості із звичайністю може означати те, що без ініціативності, без нестандартного бачення шляхів вирішення робочих питань та подолання викликів і перешкод підтримувати високий рівень енергійності та відданості проблематично. Чим нижчий

рівень енергійності, відданості і звичайності тим більше працівники схильні до формального підходу у виконанні завдань, є байдужими та неініціативними, роботу сприймають як повинність.

Серед усіх компонентів залученості в роботу лише енергійність позитивно корелює з саморозвитком, що може бути пов'язано з тим що інші компоненти “відданість” і “заглибленість” більше висвітлюють ставлення працівника до роботи, тоді як “енергійність” як сила включеності означає рівень енергії та зусиль працівника, спрямованих на подолання викликів, а отже є більше особистісною якістю. Такий працівник долає не лише труднощі, пов'язані з роботою а і особисті, що сприяє розвитку його як особистості. Пошук шляхів вирішення робочих проблемних ситуацій та енергійність і відданість цьому процесу сприяє спрямуванню таких працівників до власної самоактуалізації та самореалізації. Високий ступінь залученості в роботу, зокрема енергійності, відданості та заглибленості можливий, зокрема за умови якщо працівники виконують роботу, яка найбільше відповідає їх вподобанням, талантам і здібностям, в якій вони бачать перспективи свого розвитку, а отже і самореалізації.

4. Підсумовуючи результати дослідження, а також враховуючи виявлені обернені значущі зв'язки між зацикленістю на роботі та самоприйняттям, самосприйняттям та безумовним самоприйняттям, перспективним напрямком подальших досліджень може бути виявлення наявності взаємозв'язку трудової залежності та самоцінності особистості, а також адаптація сучасних методик зарубіжних авторів із дослідження самоцінності особистості та інших складових конструкту, не охоплених нашим дослідженням (наприклад самоповаги, самоконтролю, чуйності до себе), або розроблення та стандартизація відповідного вітчизняного діагностичного інструментарію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Shulevitz, J. (2003) Bring back the sabbath. The New York Times Magazine, Article published on March 2, 2003, section 6, p. 50. <https://www.nytimes.com/2003/03/02/magazine/bring-back-the-sabbath.html>.
2. Ferenczi, S. (1926). Further Contributions to the Theory and Technique of Psycho-analysis (1st ed.). London, Routledge, <https://doi.org/10.4324/9780429475245>.
3. Словник української мови у 20 томах “Трудоголік” <https://slovnyk.me/dict/newsum/%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D1%96%D0%BA>.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 (2005) уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. - Київ; Ірпінь: Перун, 2005, VIII, 1728 с. (с. 1482) <http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/UKR0000989>.
5. Oxford English Dictionary. “Workaholic” <https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=workaholic>.
6. Oates, W. (1971). Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction. New York: World Publishing Co.
7. Douglas Martin. Wayne E. Oates, 82, Is Dead; Coined the Term 'Workaholic'. The New York Times. Printed on Oct. 26, 1999, section B, page 9. <https://www.nytimes.com/1999/10/26/us/wayne-e-oates-82-is-dead-coined-the-term-workaholic.html>.
8. Howard J. Clinebell, Jr. The Mental Health Ministry of Local Church (Originally published as Mental Health Trough Christian Community 1965, by Abingdon Press Apex Edition) published 1972. <https://www.religion-online.org/book/the-mental-health-ministry-of-the-local-church/>.
9. Schou Andreassen, C. (2014). Workaholism: An overview and current status of research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3 (1), pp.1-11. doi:10.1556/JBA.2.2013.017.

10. Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291–319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>.
11. Cantarow, E. (1979), ‘Woman workaholics’, *Mother Jones*, 6, 56.
12. Burke, R. J. (2006) Research companion to working time and work addiction / Ronald J. Burke/ W.Schaufeli, T. Taris, A. Bakker. Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism”. Edward Elgar Publishing Limited, 2006, pp.193-217.
13. Douglas, E.J. and Morris, R.J. (2006), "Workaholic, or just hard worker?", *Career Development International*, Vol. 11, No. 5, pp. 394-417. <https://doi.org/10.1108/13620430610683043>.
14. Quinones, C. and Griffiths, M. D. (2015). Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 53(10) pp. 48–59, doi:10.3928/02793695-20150923-04.
15. Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2018) Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder? A multirater perspective on different forms of working hard. *European Journal of Psychological Assessment*, 34 (1), 30-40. DOI: 10.1027/1015-5759/a000318.
16. Bakker, A. B., Albrecht, S., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28. doi:10.1080/1359432X.2010.485352.
17. Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. In R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108–128). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
18. Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–254. <https://doi.org/10.1037/a0035700>.

19. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. doi: 10.1023/A:1015630930326.

20. Griffiths, M., Demetrovics, Z. & Atrozsko, P. (2018) Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions* 7 (4), pp 845-857. doi:10.1556/2006.7.2018.05.

21. Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. & Tarris, T., Schreurs, B. (2012) For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology: an international review*, 61 (1), 30-55, doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x.

22. Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kubota, K. and Kawakami, N. (2012) Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial health*, 2012, (50), pp. 316-321.

23. Han Z, Ni M, Hou C, Zhang Y. Effects of Superior–Subordinate Guanxi on Employee Innovative Behavior: The Role of Follower Dependency and Work Passion. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(8):645. <https://doi.org/10.3390/bs13080645>.

24. Рябоконт І. О. Цінності в системі формування якості трудового життя / І. О. Рябоконт // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [редкол.: О. О. Беляєв (відп. ред.) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2012. – Спец. вип.: Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – С. 329-338.

25. Богиня Д. П. Відчуження праці в системі чинників розвитку трудового менталітету. *Науковий журнал “Український соціум”*, 2002, 1(1): 122-133, <https://doi.org/10.15407/socium2002.01.122>.

26. Robinson, B. E., Post, P. (1995) Work Addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning. *The Family Journal*:

Counseling and Therapy for Couples and Families, Vol.3, No. 3, pp. 200-206.
<https://doi.org/10.1177/1066480795033003>.

27. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203– 226). Bingley, UK: Emerald.

28. Kuo, Y. K., Su, Y.-Y., Chang, B.-L. (2016). The study on relationship of work/organizational values and workaholism. Joint international conference. *Managing Innovations and Diversity in Knowledge Society Through Turbulent Time*, 25-27 May, 2016, Timisoara, Romania.

29. Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314.
<https://doi.org/10.1023/A:1016986307298>.

30. Robinson, B. E. (2007) *Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them/ Bryan E. Robinson*. - 2nd ed. New York University Press.

31. Quinonne, C. (2018) Moving from the terminology debate to a transdisciplinary understanding of the problem: Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of behavioral addictions*, 74 (4), pp.880-883. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.121>.

32. Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.70.

33. Kun, B., Takacs, Z. K., Richman, M. J., Griffiths M. D. and Demetrovics, Z. (2020) Work addiction and personality: A meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions*, 9 (2020) 4, 945–966, DOI: 10.1556/2006.2020.00097.

34. Schou Andreassen, C., Hetland, J. and Pallesen, S. (2014), Psychometric assessment of workaholism measures, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29, 1, pp. 7-24. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0143>.

35. Mark Griffiths (2005) A ‘components’ model of addiction within a biopsychosocial framework, *Journal of Substance Use*, 10:4, 191-197, DOI: 10.1080/14659890500114359.

36. Van Gordon, W., Shonin, E., Diouri, S. Garcia-Campayo, J., Kotera, Y. and Griffiths, M. (2018) Ontological addiction theory: Attachment to me, mine, and I. *Journal of Behavioral Addictions* 7(4), pp. 892–896 (2018), DOI: 10.1556/2006.7.2018.45.

37. Griffiths, M. (2022). Disorders due to addictive behaviors: Further issues, debates, and controversies. Commentary to the debate: “Behavioral addictions in the ICD-11”. *Journal of behavioral addictions*, 11, 2, pp. 180-185. DOI: 10.1556/2006.2022.00025.

38. Atrozsko, P., Demetrovics, Z. & Griffiths, M. (2019). Beyond the Myths about work addiction: Towards consensus on definition and trajectories for future studies on problematic overworking. A response to the commentaries on: Ten myths about work addiction (Griffiths et. al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions*, 8 (1), pp. 7-15, DOI: 10.1556/2006.8.2019.11.

39. Романенко О. В. (2021) Концептуальні засади психокорекції адиктивної поведінки неповнолітніх. *Юридична психологія*. №2 (29), doi: <https://doi.org/10.33270/03212902.7>.

40. Христюк О. Л. Психологія девіантної поведінки: навчально-методичний посібник/ О. Л. Христюк. - Львів: ЛьВДУВС, 2014. - 192с.

41. Wojdylo, K., Baumann, N., Buczny, J., Owens, G. & Kuhl, J. (2013) Work Craving: A Conceptualization and Measurement, *Basic and Applied Social Psychology*, 35:6, 547-568, DOI: [10.1080/01973533.2013.840631](https://doi.org/10.1080/01973533.2013.840631).

42. Wojdylo, K. (2019) What Drives Work Addicts to Action? The Extended Model of Work Craving, *Basic and Applied Social Psychology*, 41:4, 254-262, DOI: [10.1080/01973533.2019.1641815](https://doi.org/10.1080/01973533.2019.1641815).

43. Wojdylo, K. & Buczny, J. (2019). Work Craving Scale (WCS): Validity and Reliability Analysis. 62. 1.

44. American Psychological Association. Dictionary of Psychology. "Workaholism" <https://dictionary.apa.org/workaholism>.
45. "Ergomania." Merriam-Webster.com Medical Dictionary, Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/medical/ergomania>.
46. Spagnoli P, Molinaro D. (2020) Negative (Workaholic) Emotions and Emotional Exhaustion: Might Job Autonomy Have Played a Strategic Role in Workers with Responsibility during the Covid-19 Crisis Lockdown? *Behav Sci (Basel)*. 2020 Dec 15;10(12):192. doi: 10.3390/bs10120192.
47. Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1281–1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>.
48. Quinones, C. and Griffiths, M. D. (2015). Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 53(10) pp. 48–59. <http://dx.doi.org/doi:10.3928/02793695-20150923-04>.
49. Schou Andreassen, C., Schaufeli, W., Pallesen, S. (2018). Meths about "The myths on work addiction". Commentary on: Ten myths about work addiction" (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions*, 7 (4), pp. 858-862. Doi: 10.1556/2006.7.2018.126.
50. Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W.B. (2012) Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion, *Personality and Individual Differences*, 53 (5), pp. 629-634, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.004>.
51. Andreassen, C. S., Pallesen, S. & Torsheim T. (2018) Workaholism as a Mediator between Work-Related Stressors and Health Outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018; 15(1):73. <https://doi.org/10.3390/ijerph15010073>.

52. Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 60(4), 600–621. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00449.x>.

53. Godderis, H. M., Li, K. J., Magnusson Hanson, L. L., Reiner, R., Sørensen, K., Woodruff, T. J. (2021) Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, *Environment International*, Vol. 154, 106595, <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>.

54. Taris, T.W., Ybema, J.F., Beckers, D.G., Verheijden, M.W., Geurts, S.A., Kompier, M.A..(2011) Investigating the associations among overtime work, health behaviors, and health: a longitudinal study among full-time employees. *International Journal of Behavioral Medicine* 18(4), pp. 352-360, DOI:10.1007/s12529-010-9103-z.

55. Virtanen, M., Ferrie, J.E., Gimeno, D., Vahtera, J., Elovainio, M., Singh-Manoux, A., Marmot, M.G., Kivimäki, M. (2009) Long working hours and sleep disturbances: the Whitehall II prospective cohort study, *Sleep*, 32, pp. 737-745, DOI:10.1093/sleep/32.6.737.

56. Dickinson, K.,(January 24, 2023) The world must learn from “karoshi,” Japan’s overwork epidemic — before it’s too late. <https://bigthink.com/the-learning-curve/karoshi/>.

57. Fuerte, K. (July 6, 2021) The “Karoshi” Phenomenon is Now a Worldwide Problem. The Observatory of the Institute for the Future of Education. <https://observatory.tec.mx/edu-news/karoshi-phenomenon/>.

58. Шупта І. М. (2023) Напрацюватися “до смерті”: проблема самогубства серед працюючого населення світу. Міжгалузеві диспути: динаміка та розвиток сучасних наукових досліджень: матеріали III Міжнародної наукової конференції, м. Хмельницький, 27 січня 2023 р./

Міжнародний центр наукових досліджень. - Вінниця:Європейська наукова платформа, 2023. - с. 111-114.

59. Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J. & Pallesen, S. (2016) The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study. PLoS ONE 11(5): e0152978, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152978>.

60. Mervo, B., Demetrovics, Z. and Kun, B. (2023) Role of Obsessive-Compulsive Personality Disorder in work addiction, burnout and physical health. 8th International Conference on Behavioral Addictions, August 23–25, 2023 / Incheon, South Korea, *Journal of Behavioral Addictions*, October 2023, vol.12. p.103.

61. Colas, C. (2022). Workaholism and work outcome. A study examining the relationship between workaholism in the workplace and work outcomes. Utrecht University. Master thesis social, health and organizational psychology. p. 30, <https://studenttheses.uu.nl/bitstream/handle/20.500.12932/42076/Thesis-FinalVersion-Clara-Colas-0646350.pdf?sequence=1>.

62. Прокопчук І. (2011). Трудоголізм як тип адиктивної поведінки. Політичний менеджмент, 1, сс.92-102.

63. Kun, B., Magi, A., Eisinger, A., Paksi, B. and Demetrovics, Z. (2023) Substance use habits in work addiction. 8th International Conference on Behavioral Addictions, August 23–25, 2023 / Incheon, South Korea, *Journal of Behavioral Addictions*, October 2023, vol.12. p.102.

64. Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>.

65. Loscalzo, Y., & Giannini, M. (2017). Clinical conceptualization of workaholism: A comprehensive model. *Organizational Psychology Review*, 7(4), 306-329. <https://doi.org/10.1177/2041386617734299>.

66. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision, World Health Organization, <https://icd.who.int/browse10/2019/en>.

67. Вірна Ж. П. (2012) Неврогенез професійних деструкцій особистості. *Психологічні перспективи*. Вип.19, сс.84-90.

68. Онопченко І. В. (2018) Теоретико-методологічний аналіз трудоголізму в контексті адиктивної поведінки особистості. *Психологічні перспективи*. Вип. 31, сс. 207-219. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-31-207-219>.

69. Мудрик А. Б. (2017). Трудоголізм як професійн адикція особистості. *Психологічні перспективи*. Випуск 29, сс. 175-185. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2017_29_17.

70. Онопченко І. В. (2021) Ранні дисфункційні схеми як чинник трудоголізму вчителів. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 - Психологія, Луцьк, 2021, 219 с.

71. Крупельницька, Л., Загуменов, А. (2021) Схильність до адиктивної поведінки та її зв'язок зі смисложиттєвими орієнтаціями й особистісними властивостями. *Психологічний часопис*, 7, (6), сс.74-88, DOI:10.31108/1.2021.7.6.7.

72. American Psychological Association. Dictionary of Psychology “Addiction” <https://dictionary.apa.org/addiction>.

73. Oxford English Dictionary. “Addiction” <https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=addiction>.

74. Гарькавець С. О. (2016) Соціально-нормативна активність індивіда та її психологічні референти: монографія. - Харків: “Друкарня Мадрид”. - 156 с.

75. McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69-91.

76. Howard J. Clinebell, JR & Charlotte H. Clinebell. *The Intimate Marriage*. Published by Harper and Row Publishers, 1970.

77. Burke, R. J., Matthiesen, S. B. & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism, *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, Issue 6, 2006, Pages 1223-1233, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.017>.

78. Snir, R., Harpaz, I. (2004) Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), pp. 520-536. DOI:10.1108/09534810410554524.

79. Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215-247. <https://doi.org/10.1177/2041386615584009>.

80. Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2022). The association of work-related extended availability with recuperation, well-being, life domain balance and work: A meta-analysis. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 387-427. <https://doi.org/10.1177/20413866221116309>.

81. Yang, Y., Yan, R., Li, X., Meng, Y. and Xie, G. (2023). "Different Results from Varied Angles: The Positive Impact of Work Connectivity Behavior After-Hours on Work Engagement" *Behavioral Sciences* 13, no. 12: 971. <https://doi.org/10.3390/bs13120971>.

82. Lupu, I., Ruiz-Castro, M., & Leca, B. (2022). Role Distancing and the Persistence of Long Work Hours in Professional Service Firms. *Organization Studies*, 43(1), 7-33. <https://doi.org/10.1177/0170840620934064>.

83. Петрушенко В. Л. Філософія: курс лекцій. Навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти III-IV рівнів акредитації. 2-е видання, виправлене і доповнене - К.: "Каравела"; Львів: "Новий світ-2000", 2002. - 544 с.

84. Альчук М. П. (2008). Гідність людини - характерна особливість творчості Івана Франка. *Філософські обрії*, 20, 200-209.

85. Історія філософії. Словник /За заг. ред. В. І. Ярошовця, - К.: Знання України, 2006. - 1200 с.

86. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 (2005) уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. - Київ; Ірпінь: Перун, 2005, VIII, 1728 с. (с. 1292, 1482) <http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/UKR0000989>

87. Cambridge Dictionary. “Self-worth”
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/self-worth>

88. Oxford English Dictionary. “Self-worth”
<https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=self-worth>

89. American Psychological Association. Dictionary of Psychology. “Self-worth”. <https://dictionary.apa.org/self-worth>

90. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання: Науково-метод. посібник. - К.: ІЗМН, 1998. - 204 с.

91. Булах І. С. Психологія особистісного зростання підлітків: реалії та перспективи. / І.С. Булах: монографія. – Вінниця, ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. – 340 с.

92. Просандеєва Л. Психологічні засади розвитку самоцінності особистості в процесі соціалізації. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук. 19.00.17 - педагогічна та вікова психологія., Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Київ, 2012.

93. Birni, G. & Eryilmaz, A. (2024). Conceptual and Theoretical Review of Self-Worth/Öz-Degerin Kavramsal ve Kuramsal Incelemesi. *Psikiyatride Guncel Yaklasimlar - Current Approaches in Psychiatry*. 16. 327-346. 10.18863/pgy.1336880.

94. Crocker, J. & Wolfe, C. (2001). Contingencies of Self-Worth. *Psychological Review*. 108. 593-623. DOI:10.1037/0033-295x.108.3.593.

95. Pelham, B. W. (1995). Self-investment and self-esteem: Evidence for a Jamesian model of self-worth. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(6), 1141–1150. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.6.1141>.
96. Spielman, R. M., Jenkins, W. J. & Lovett, M. D. (2020). *Psychology 2e*. OpenStax, Houston, Texas. <https://openstax.org/books/psychology-2e/pages/1-introduction>
97. O’Hara, M. (1992). Humanistic Psychology Overview. The Association for Humanistic Psychology <https://ahpweb.org/what-is-humanistic-psychology/>
98. Варій М. Й. Психологія особистості. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ, 2008.
99. Sullivan, E. (2024). Self-actualization. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/science/self-actualization>, (2023) Humanistic psychology. <https://www.britannica.com/science/humanistic-psychology>.
100. D'Souza, J. (2018). Self-Actualization. *The SAGE Encyclopedia of Lifespan Human Development*. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781506307633>, https://www.researchgate.net/publication/324115279_Self-Actualization
101. Oyserman, D., Elmore, K. & Smith, G. (2012) Self, self-concept, and identity. J. Tangney and M. Leary (Eds). *The Handbook of Self and Identity*, 2nd Edition, pp 69-104, New York, NY: Guilford Press.
102. Allport, G. W. (1955). *Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality*/ Gordon W. Allport. Yale University Press. 106 p.
103. Hart, J., Crom, M. A. (2023). *Take Command: Find Your Inner Strength, Build Enduring Relationships, and Live the Life You Want*. USA: Simon & Schuster.
104. Chamberlain, J. M., Хаага, D. A. F. (2001), Unconditional self-acceptance and psychological health. *Journal of Rational-emotive & Cognitive-behavior Therapy*, volume 19, 3, Fall 2001, DOI: 10.1023/A:1011189416600.

105. Засєкіна Л. В., Майструк В. М. (2017). Безумовне самоприйняття та психологічне благополуччя особистості. *Наука і освіта*, 11, <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2017-11-25>.
106. Шишко Н.С. (2020). Соціальні інтернет-практики як чинник психологічного благополуччя старшокласників. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 19.00.05 “Соціальна психологія; психологія соціальної роботи” - Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, Київ, 2020.
107. Кадишева Л. Б. (2011) Психологічні детермінанти почуття власної гідності. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. 19.00.01 - загальна психологія, історія психології. Державний заклад “Південноукраїнський національний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського”, Одеса, 2011.
108. Neff, K. (2003). Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>.
109. Grzybowski, J., & Brinthaupt, T. M. (2022). Trait Mindfulness, Self-Compassion, and Self-Talk: A Correlational Analysis of Young Adults. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 12(9), 300. <https://doi.org/10.3390/bs12090300>.
110. Neff, K. D., Vonk, R. (2009) Self-Compassion Versus Global Self-Esteem: Two Different Ways of Relating to Oneself. *Journal of personality*. V. 77, 1, 23-50, <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00537.x>.
111. Crocker, J., Luhtanen, R., Cooper, M. & Bouvrette, A. (2003). Contingencies of Self-Worth in College Students: Theory and Measurement. *Journal of personality and social psychology*. 85. 894-908. Doi: 10.1037/0022-3514.85.5.894.
112. Lombardo, E. (2017) How can I be more confident? How to discover it in yourself. *Psychology today*, posted January 18, 2017,

<https://www.psychologytoday.com/us/blog/better-perfect/201701/how-can-i-be-more-confident>.

113. Pelham, B. & Swann, W. (1989). From self-conceptions to self-worth: On the sources and structure of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 672-680. *Journal of personality and social psychology*. 57. 672-680. DOI: 10.1037/0022-3514.57.4.672.

114. Resilience and vulnerability: adaptation in the context of childhood adversities (2003), edited by Suniya S. Luthar. Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom.

115. Haines, J. E., & Schutte, N. S. (2023). Parental conditional regard: A meta-analysis. *Journal of Adolescence*, 95, 195–223. <https://doi.org/10.1002/jad.12111>.

116. McAdams, T.A., Rijdsdijk, F.V., Narusyte, J., Ganiban, J.M., Reiss, D., Spotts, E.L., Neiderhiser, J.M., Lichtenstein, P., & Eley, T.C. (2016). Associations between the parent-child relationship and adolescent self-worth: a genetically informed study of twin parents and their adolescent children. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, 58, 46 - 54.

117. Kamins M. L. & Dweck C. S. (1999) Person Versus Process Praise and Criticism: Implications for Contingent Self-Worth and Coping, *Developmental Psychology*, Vol. 35, No. 3, 835-847.

118. Ding, J., Shan, R., Chenmeng, M., Tu, M., Yu, Q., Kong, F. & Zhao, Q. (2021) Are online games a blessing or evil? The moderating role of self-worth. *Thinking Skills and Creativity*, vol.41, 100915, <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100915>

119. Adams K., Tyler J., Calogero R., Lee J. (2017). Exploring the relationship between appearance-contingent self-worth and self-esteem: The roles of self-objectification and appearance anxiety. *Body image Journal*. 23. 176-182. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2017.10.004>

120. Zhang, Y., Hawk, S.T., Oprea, S.J., de Vries, D.A., & Branje, S.J. (2020). “Me”, “We”, and Materialism: Associations between Contingent Self-Worth and Materialistic Values across Cultures. *The Journal of Psychology*, 154, 386 - 410.

121. Ackerman, C. A. (2018). What is self-worth and how do we build it? <https://positivepsychology.com/self-worth/#hero-single>

122. Covington, M. (2009). Self-worth theory: Retrospection and prospects. In K. R. Wenzel & A. Wigfield (Eds.), *Handbook of motivation at school* (pp. 141–169). Routledge/Taylor & Francis Group.

123. Лазорко О. (2021) Адаптація україномовної версії “SPIRITUAL HEALTH ASESSMENT SCALE”, *Психологічні перспективи*, вип. 38, сс.150-162, DOI: 10.29038/2227-1376-2021-38-150-162.

124. Papaleontiou - Louca, E., Saeed, E. & Thoma, N. (2021). A Critical Review of Maslow’s Theory of Spirituality. *Journal of Spirituality in Mental Health*. 24. 1-17. DOI: 10.1080/19349637.2021.1932694.

125. Kelland, M. Multicultural Personality theory. Lancing Community College <https://pb.openlcc.net/multiculturalpersonalitytheory/>.

126. Карамушка Л., Бондарчук О., Грубі Т. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму, прокрастинації особистості: навчальний посібник, 2019.

127. Барко В. І., Барко В.В., Макаренко П.В., Бондаренко В. Д. (2022) Українськомовна адаптація Каліфорнійського психологічного опитувальника для використання в роботі з персоналом органів МВС України. *Вісник національного університету оборони*, 1 (65), DOI: 10.33099/2617-6858-22-65-1-5-23.

128. Засекіна Л. В., Майструк В. М. (2017). Безумовне самоприйняття та психологічне благополуччя особистості. *Наука і освіта*, 11, DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2017-11-25>.

129. Барко В.І., Барко В.В., Бондаренко В.Д. (2021) Теоретичні засади розроблення Каліфорнійського психологічного опитувальника. Вісник національного університету оборони України, 1 (59), DOI: 10.33099/2617-6858-21-59-1-11-21.

130. Gaur, K. L., Sharma, M. (2014). Measuring Spiritual Health: Spiritual Health Assessment Scale (SHAS). International Journal of Innovative Research and Development, vol. 3, issue 3, p. 63-67.

ДОДАТКИ

Додаток А.1

Первинні дані емпіричного дослідження трудоголізму та самоцінності осіб, що працюють (n=60)

(балів)

№ п/п	Стать	Вік	Освіта	Сфера діяльності	Посада	Голландська шкала трудової залежності, зокрема за шкалами:		Утрехтська шкала залученості в роботу, зокрема за шкалами:			Велика тривимірна шкала перфекціонізму, зокрема за шкалами:				Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя		Каліфорнійський психологічний опитувальник, за шкалами:		Методика безумовного самоприйняття	Шкала оцінки духовного здоров'я, зокрема за шкалами:			
						надмірність в роботі	зацікленість	енергійність	відданість	заглибленість	перф орієнт на себе	проблеми з самооцінкою	стурбованість помилками	сумніви в діях	самокритика	самоприйняття	самосприйняття	звичайність		саморозвиток	самоактуалізація	самореалізація	заг. показник
1	жіноча	40-50 років	вища	самозайнята особа (ПП, приватна практика, ФОП)	власник	16	17	2,50	2,40	2,67	17	23	25	21	20	12	4	9	71	19	20	16	55
2	жіноча	40-50 років	вища	працівник бюджетної установи (лікар, вчитель, тощо)	найманий працівник	9	5	2,50	3,20	3,00	12	10	12	6	8	25	8	8	88	25	28	27	80
3	жіноча	29-39 років	вища	самозайнята особа (ПП, приватна практика, ФОП)	власник	11	8	2,83	4,60	3,83	9	13	15	12	12	25	8	10	66	27	27	23	77
4	жіноча	29-39 років	вища	працівник бюджетної установи (лікар, вчитель, тощо)	найманий працівник	13	18	4,00	4,80	5,33	20	25	25	22	20	17	9	9	64	30	27	27	84
5	жіноча	29-39 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова)	керівник (нач., завідувач)	12	9	3,83	4,40	4,17	6	6	7	11	10	15	10	7	83	30	27	24	81

				сфера, логістика тощо)																			
6	жіноча	29-39 років	вища	самозайнята особа (ПП, приватна практика, ФОП)	власник	17	18	4,33	5,00	5,17	15	16	20	9	13	23	7	9	70	25	32	25	82
7	жіноча	40-50 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	17	11	4,50	4,80	4,33	12	9	13	6	10	21	3	10	76	30	24	24	78
8	жіноча	40-50 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	10	13	3,50	4,40	4,17	15	19	20	7	15	23	5	9	74	35	29	26	90
9	жіноча	40-50 років	вища	працівник бюджетної установи (лікар, вчитель, тощо)	найманий працівник	16	15	4,50	5,60	5,00	20	25	24	20	19	27	3	8	65	28	27	21	76
10	жіноча	40-50 років	середня-спец.	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	15	13	4,83	4,80	5,00	19	25	21	6	20	24	7	9	76	32	20	27	79
11	жіноча	18-28 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	12	13	1,67	3,00	3,17	10	22	17	21	12	21	5	10	66	26	23	19	68
12	жіноча	18-28 років	вища	найманий працівник в приватному секторі (будівництво, виробництво товарів)	найманий працівник	12	10	5,17	5,40	5,00	18	23	21	10	17	26	6	9	80	29	23	26	78
13	жіноча	29-39 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	11	15	3,33	4,20	4,50	14	9	11	17	8	19	8	7	69	32	20	21	73
14	чоловіча	29-39 років	вища	самозайнята особа (ПП, приватна практика, ФОП)	власник	15	16	4,50	4,60	5,33	18	24	23	16	15	17	7	10	71	28	27	24	79
15	жіноча	18-28 років	вища	і найманий працівник приватного сектору і самозайнята особа	власник	17	15	4,17	4,60	4,33	16	19	17	7	11	17	8	10	77	30	30	32	92
16	жіноча	29-39 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля,	найманий працівник	14	15	4,83	4,80	4,67	12	10	11	10	12	27	8	10	92	28	26	27	81

				банківська, фінансова сфера, логістика тощо)																			
17	жіноча	29-39 років	вища	найманий працівник в приватному секторі (будівництво, виробництво товарів)	найманий працівник	15	12	3,50	3,80	3,17	15	18	21	18	15	17	6	9	67	22	26	20	68
18	жіноча	29-39 років	вища	військовослужбовець	найманий працівник	8	12	3,00	4,40	4,17	15	21	19	9	11	20	9	10	78	28	26	29	83
19	жіноча	40-50 років	вища	консалтинг	керівник (нач., завідувач)	17	9	4,00	5,60	5,67	16	8	6	6	13	21	8	8	86	20	30	30	80
20	жіноча	29-39 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	13	15	3,17	3,80	4,00	19	25	22	23	18	15	6	5	71	24	25	18	67
21	жіноча	51-60 років	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	керівник (нач., завідувач)	16	8	3,33	3,60	2,67	11	11	11	10	9	24	10	8	98	26	29	24	79
22	жіноча	40-50 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	12	16	2,50	3,00	3,67	13	18	21	12	19	21	7	10	78	30	15	28	73
23	жіноча	29-39 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	15	16	3,33	3,20	3,17	16	20	20	20	16	22	8	9	78	35	32	23	90
24	жіноча	29-39 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	15	9	2,50	3,60	3,83	11	12	9	6	8	20	8	8	65	27	27	23	77
25	жіноча	40-50 років	вища	самозайнята особа (ПП, приватна практика, ФОП)	власник	8	8	3,33	5,20	4,00	16	11	9	5	8	30	10	9	75	24	25	26	75
26	жіноча	40-50 років	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	керівник (нач., завідувач)	18	16	2,83	2,60	4,00	16	19	19	16	16	21	4	11	73	30	31	23	84
27	жіноча	40-50 років	вища	працівник державного/ комунального підприємства	керівник (нач., завідувач)	10	13	5,50	5,80	4,67	19	25	24	7	16	28	6	10	71	30	29	35	94

28	чоловіча	40-50 років	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	найманий працівник	17	16	5,33	5,40	5,33	20	23	8	5	13	27	8	9	84	31	25	28	84
29	жіноча	29-39 років	вища	проект міжнародної технічної допомоги	керівник (нач., завідувач)	15	8	1,50	3,60	3,33	16	11	6	8	10	24	6	8	89	32	24	28	84
30	жіноча	29-39 років	вища	міжнародна технічна допомога	найманий працівник	10	7	2,67	3,80	3,00	8	6	13	8	8	27	8	6	81	33	29	20	82
31	жіноча	29-39 років	вища	найманий працівник в інвестиційному секторі (енергетика)	керівник (нач., завідувач)	18	15	4,17	5,00	4,83	15	12	8	5	9	26	11	10	80	32	27	27	86
32	жіноча	51-60 років	вища	найманий працівник проекту міжнародної технічної допомоги	найманий працівник	14	10	3,67	4,00	3,50	12	11	10	6	7	26	6	6	74	34	29	29	92
33	жіноча	29-39 років	вища	працівник державного/ комунального підприємства	керівник (нач., завідувач)	16	15	4,50	5,00	5,00	19	25	19	7	18	27	9	10	74	31	27	27	85
34	жіноча	40-50 років	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	керівник (нач., завідувач)	12	12	3,50	4,40	3,67	14	15	19	7	14	26	7	9	73	29	25	25	79
35	жіноча	40-50 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	14	18	1,67	2,60	1,00	13	17	22	11	8	15	7	7	78	25	19	9	53
36	жіноча	18-28 років	вища	найманий працівник в приватному секторі (будівництво, виробництво товарів)	керівник (нач., завідувач)	12	13	1,33	2,40	1,83	11	15	17	10	10	22	7	9	74	26	24	20	70
37	жіноча	29-39 років	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	керівник (нач., завідувач)	13	8	3,33	5,00	4,50	16	20	15	15	14	22	7	8	82	28	25	28	81
38	жіноча	61 і більше	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	найманий працівник	10	15	3,33	3,80	4,00	14	12	12	10	9	25	8	10	93	29	25	23	77
39	жіноча	40-50 років	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	найманий працівник	14	13	4,00	3,80	4,17	16	13	17	10	10	25	7	9	71	29	25	25	79
40	жіноча	29-39 років	вища	працівник державного органу/ органу	найманий працівник	15	12	3,83	5,40	3,83	9	13	12	12	13	25	5	9	74	31	29	25	85

				сфера, логістика тощо)																			
53	жіноча	29-39 років	вища	благодійний фонд	найманий працівник	14	17	2,33	3,20	2,50	14	19	23	21	17	15	4	5	70	28	20	17	65
54	жіноча	40-50 років	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	керівник (нач., завідувач)	13	16	5,00	5,00	4,67	16	21	21	10	15	28	7	10	65	33	33	28	94
55	жіноча	29-39 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	16	15	2,17	2,80	3,17	15	21	24	18	16	18	9	9	66	25	21	28	74
56	жіноча	40-50 років	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	найманий працівник	13	18	4,17	4,60	5,00	14	18	25	11	16	19	6	10	71	31	25	24	80
57	жіноча	29-39 років	вища	працівник бюджетної установи (лікар, вчитель, тощо)	найманий працівник	12	13	4,17	4,20	4,33	13	19	12	18	16	19	11	7	72	28	29	23	80
58	жіноча	40-50 років	вища	працівник державного органу/ органу місцевого самоврядув.	найманий працівник	18	19	4,17	5,60	5,83	20	25	25	7	19	19	7	9	74	33	25	30	88
59	чоловіча	29-39 років	вища	працівник державного/ комунального підприємства	керівник (нач., завідувач)	8	12	3,50	4,40	3,50	12	15	20	8	13	24	8	9	83	24	21	21	66
60	жіноча	40-50 років	вища	найманий працівник у сфері послуг (торгівля, банківська, фінансова сфера, логістика тощо)	найманий працівник	16	14	3,50	4,40	4,67	19	25	23	15	19	16	7	6	75	27	29	21	77

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Звичайність	Pearson Correlation	,156	,181	,260*	,158	,258*	,152	,087	,063	-,262*	,026	,273*	,023	1	-,005	,198	,147	,380**	,319*
	Sig. (2-tailed)	,233	,167	,045	,227	,046	,246	,508	,634	,043	,842	,035	,863	,972	,128	,262	,003	,013	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Безумовне самоприйняття	Pearson Correlation	,041	-,361**	,014	,121	-,067	-,106	-,488**	-,549**	-,491**	-,442**	,232	,258*	-,005	1	,054	,108	,245	,183
	Sig. (2-tailed)	,758	,005	,915	,356	,609	,422	<,001	<,001	<,001	<,001	,075	,046	,972	,68	,41	,059	,161	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Саморозвиток	Pearson Correlation	,13	,128	,261*	,22	,168	,113	-,083	-,132	-,229	-,145	,347**	-,07	,198	,054	1	,369**	,439**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,322	,329	,044	,09	,2	,39	,528	,314	,078	,269	,007	,594	,128	,68	,004	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Самоактуалізація	Pearson Correlation	,212	-,151	,299*	,323*	,191	,079	-,187	-,266*	-,197	-,265*	,301*	,091	,147	,108	,369**	1	,468**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,104	,25	,02	,012	,144	,546	,152	,04	,132	,041	,019	,491	,262	,41	,004	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Самореалізація	Pearson Correlation	,053	-,21	,485**	,586**	,463**	,23	-,059	-,258*	-,467**	-,133	,516**	,246	,380**	,245	,439**	,468**	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,69	,107	<,001	<,001	<,001	,077	,654	,047	<,001	,309	<,001	,058	,003	,059	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Духовне здоров'я	Pearson Correlation	,161	-,114	,455**	,498**	,365**	,186	-,136	-,283*	-,393**	-,227	,503**	,13	,319*	,183	,741**	,772**	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,22	,384	<,001	<,001	,004	,154	,301	,029	,002	,081	<,001	,324	,013	,161	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).