МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **РОБОЧА АДИКЦІЯ ЯК ДЕЗАДАПТИВНА СТРАТЕГІЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ В УМОВАХ ХРОНІЧНОГО СТРЕСУ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 7.С4.25-2-з
спеціальності С4-Психологія
освітньо-кваліфікаційної програми: Психологія
Живогляд Олена Василівна
Керівник: канд. психол. наук, доцент
кафедри психології Губа Н.О.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент
кафедри психології Пучина О.В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність С4 Психологія
Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
в.о. завідувача кафедри психології
канд. психол. наук, доцент Н.О. Губа
_____
«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Живогляд Олені Василівні

1. Тема роботи: Робоча адикція як дезадаптивна стратегія саморегуляції в умовах хронічного стресу

керівник роботи Губа Н.О., канд. психол. наук, доцент кафедри психології

затверджені ЗНУ від «25» 09 2026 року № 1323-с

2. Термін подання студентом роботи ___23.10.2026_____

3. Вихідні дані до роботи: аналіз психолого-медичної літератури

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: . проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення робочої адикції як психологічного феномену; охарактеризувати психологічні механізми формування та розвитку робочої адикції; проаналізувати особливості взаємозв'язку робочої адикції із саморегуляцією особистості та визначити роль саморегуляції у формуванні надмірної професійної залученості; організувати та провести емпіричне дослідження особливостей робочої адикції; розробити програму психологічної профілактики та корекції робочої адикції.

5. Перелік графічного матеріалу: 4 таблиці і 12 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Губа Н. О., доцент		
Розділ 1	Губа Н. О., доцент		
Розділ 2	Губа Н. О., доцент		
Розділ 3	Губа Н. О., доцент		
Висновки	Губа Н. О., доцент		

7. Дата видачі завдання ___2026 рік_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2026 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2026 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2026 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2026 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2026 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2026 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2026 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2026 р.	Виконано

Студент _____ О. В. Живогляд

Керівник роботи _____ Н. О. Губа

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ А. О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра:99 сторінок, 12 рисунків, 4 таблиці, 49 джерел, 5 додатків.

Об’єкт дослідження – психологічний феномен робочої адикції.

Предмет дослідження – психологічні особливості робочої адикції як дезадаптивної стратегії саморегуляції особистості в умовах хронічного стресу.

Мета дослідження – теоретично обгрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості робочої адикції як форми дезадаптивної поведінки особистості в умовах хронічного стресу, а також розробити й перевірити ефективність програми її психологічної профілактики та корекції.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що емоційне виснаження більшою мірою пов’язане з характеристиками трудової поведінки, зокрема надмірним залученням до роботи та постійною психологічною зосередженістю на ній, ніж із мотиваційними компонентами самоконтролю.

Методи дослідження: аналіз і синтез; індукція; дедукція. Емпіричні методи: психодіагностичне обстеження, а також кількісний аналіз отриманих результатів.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в систематизації основних теоретичних підходів до вивчення робочої адикції як психологічного феномену та визначенні особливостей взаємозв’язку робочої адикції із саморегуляцією особистості.

Галузь використання: фахівці гуманітарної сфери, які залучені до реагування на надзвичайні ситуації.

ДЕЗАДАПТИВНА ПОВЕДІНКА, ОСОБИСТІСТЬ, САМОРЕГУЛЯЦІЯ РОБОЧА АДИКЦІЯ, ХРОНІЧНИЙ СТРЕС.

SUMMARY

Zhyvohliad O. V. Work addiction as a maladaptive self-regulation strategy under conditions of chronic stress.

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusion, References (49 items, 14 of foreign origin), 5 appendix on 14 pages. The qualifying work volume is 120 pages long, 99 of them – main text. There are 4 tables and 12 illustrations.

The qualifying work provides a theoretical overview and presents an empirical study of work addiction as a maladaptive self-regulation strategy under conditions of chronic stress. The master's thesis consists of 3 chapters, each addressing different aspects of the study of work addiction, its psychological mechanisms, and its manifestations under prolonged stress.

The object of the study is the psychological phenomenon of work addiction.

The subject of the study is the psychological characteristics of work addiction as a maladaptive self-regulation strategy of an individual under conditions of chronic stress.

The research goal: to provide a theoretical rationale for and empirically investigate the psychological characteristics of work addiction as a form of maladaptive individual behaviour under conditions of chronic stress, as well as to develop and evaluate the effectiveness of a psychological prevention and intervention programme.

The research hypothesis is based on the assumption that emotional exhaustion is more strongly associated with work behaviour characteristics, particularly excessive involvement in work and persistent psychological preoccupation with it, than with the motivational components of self-control.

Chapter 1 «Theoretical Foundations of the Study of Work Addiction as a Form of Maladaptive Behaviour» includes an analysis of the main theoretical approaches to the study of work addiction as a psychological phenomenon; an examination of the psychological mechanisms underlying the formation and

development of work addiction; and an analysis of the relationship between work addiction and individual self-regulation, identifying the role of self-regulation in the development of excessive work involvement.

Chapter 2 «Chronic Stress as a Factor in the Formation of Maladaptive Self-Regulation Strategies» explores the psychological nature of chronic stress, its main manifestations and consequences for an individual's psychological functioning; identifies the characteristics of individual self-regulation under conditions of chronic stress; and examines work activity as a means of coping with stress.

Chapter 3 «An Empirical Study of Work Addiction as a Maladaptive Self-Regulation Strategy» includes the organization and implementation of an empirical study of work addiction, self-regulation and experiences of chronic stress, particularly among humanitarian sector employees involved in emergency response; as well as the development of a psychological prevention and intervention programme aimed at fostering adaptive self-regulation strategies and improving stress management.

Key words: maladaptive behaviour, personality, self-regulation, work addiction, chronic stress.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОЧОЇ АДИКЦІЇ ЯК ФОРМИ ДЕЗАДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ 13
1.1. Теоретичний аналіз психологічного феномену робоча адикція 13
1.2. Психологічні механізми формування робочої адикції 25
1.3. Робоча адикція та її взаємозв’язок із саморегуляцією особистості 38
РОЗДІЛ 2. ХРОНІЧНИЙ СТРЕС ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ДЕЗАДАПТИВНИХ СТРАТЕГІЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ 43
2.1. Психологічна характеристика хронічного стресу та його наслідків 43
2.2. Саморегуляція особистості в умовах хронічного стресу 53
2.3. Робоча активність як спосіб подолання стресу: адаптивні та дезадаптивні стратегії 59
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОЧОЇ АДИКЦІЇ ЯК ДЕЗАДАПТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ 65
3.1. Організація та методи дослідження робочої адикції 65
3.2. Програма психологічної профілактики та корекції робочої адикції 78
ВИСНОВКИ 90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 100
ДОДАТКИ 106

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні соціальні, економічні та безпекові умови характеризуються високою інтенсивністю та тривалістю стресогенних впливів, що зумовлює зростання психологічного навантаження на особистість у професійній сфері. Постійна необхідність адаптуватися до змін, високої відповідальності, невизначеності, значного обсягу завдань та обмежених ресурсів підвищує ризик формування неефективних способів подолання стресу. Особливої уваги в цьому контексті потребує професійна діяльність, яка передбачає тривале перебування в умовах високої відповідальності, емоційного напруження та необхідності підтримувати високу продуктивність.

Однією з можливих дезадаптивних стратегій саморегуляції в умовах хронічного стресу є робоча адикція, яка проявляється у надмірній та компульсивній залученості до професійної діяльності, труднощах із психологічним відокремленням від роботи, постійній потребі працювати навіть за відсутності об’єктивної необхідності, а також нехтуванні відпочинком, особистими потребами та іншими сферами життя. На відміну від високої професійної мотивації чи тимчасової інтенсивної зайнятості, робоча адикція може виконувати функцію своєрідного механізму регуляції внутрішнього напруження, коли занурення в роботу використовується для зменшення переживання тривоги, невизначеності, емоційного дискомфорту або втрати контролю. У довготривалій перспективі така стратегія може ставати дезадаптивною, оскільки не усуває джерел стресу, а лише тимчасово змінює суб’єктивне переживання напруження та водночас сприяє накопиченню виснаження.

Проблема набуває особливої значущості для представників професій і сфер діяльності, пов’язаних із реагуванням на кризові та надзвичайні ситуації. Зокрема, працівники гуманітарної сфери можуть тривалий час здійснювати професійну діяльність в умовах високої невизначеності,

дефіциту ресурсів, значного обсягу завдань, емоційно складної взаємодії з постраждалими та необхідності оперативного прийняття рішень. Специфіка такої діяльності часто передбачає тривалу професійну залученість, ненормований або змінний графік, необхідність залишатися доступним для виконання робочих завдань та постійно реагувати на нові виклики. За таких умов інтенсивна включеність у роботу може мати не лише професійно необхідний характер, а й набувати рис стійкої стратегії подолання та саморегуляції, коли професійна діяльність використовується особистістю як спосіб регулювання власного емоційного стану, зниження психологічного напруження та підтримання відчуття контролю в умовах невизначеності.

Актуальність дослідження робочої адикції як дезадаптивної стратегії саморегуляції в умовах хронічного стресу зумовлена необхідністю комплексного вивчення психологічних процесів, які лежать в основі надмірної професійної залученості та можуть перешкоджати ефективному відновленню особистості, а також створенню підгрунтя для розроблення профілактичних і корекційних заходів, спрямованих на формування більш адаптивних стратегій саморегуляції, підтримання психологічного благополуччя та збереження професійної ефективності фахівців в суасних стресових умовах.

Аналіз досліджень та публікацій. Дослідження робочої адикції є досить розповсюдженим серед вітчизняних та закордонних вчених. Зокрема, тему адиктивної поведінки досліджували Стасюк В. В., Мороз В. М., Мудрик А., Онопченко І., Онопченко І. В., Пасічник Л. Однак, варто відмітити, що тема робочої адикції є досить актуальною та важливою, особливо в сучасних умовах, які супроводжуються постійним стресом та емоційним навантаженням.

Об’єкт дослідження – психологічний феномен робочої адикції.

Предмет дослідження – психологічні особливості робочої адикції як дезадаптивної стратегії саморегуляції особистості в умовах хронічного стресу.

Мета дослідження – теоретично обгрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості робочої адикції як форми дезадаптивної поведінки особистості в умовах хронічного стресу, а також розробити й перевірити ефективність програми її психологічної профілактики та корекції.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що емоційне виснаження більшою мірою пов'язане з характеристиками трудової поведінки, зокрема надмірним залученням до роботи та постійною психологічною зосередженістю на ній, ніж із мотиваційними компонентами самоконтролю.

Завдання дослідження:

1. проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення робочої адикції як психологічного феномену;
2. охарактеризувати психологічні механізми формування та розвитку робочої адикції;
3. проаналізувати особливості взаємозв'язку робочої адикції із саморегуляцією особистості та визначити роль саморегуляції у формуванні надмірної професійної залученості;
4. розкрити психологічний зміст хронічного стресу, його основні прояви та наслідки для психологічного функціонування особистості.
5. визначити особливості саморегуляції особистості в умовах хронічного стресу;
6. дослідити робочу активність як спосіб подолання стресу;
7. організувати та провести емпіричне дослідження особливостей робочої адикції, саморегуляції та переживання хронічного стресу, зокрема у працівників гуманітарної сфери, залучених до реагування на надзвичайні ситуації;
8. розробити програму психологічної профілактики та корекції робочої адикції, спрямовану на формування адаптивних стратегій саморегуляції та подолання стресу.

Методи дослідження: аналіз і синтез застосовуватимуться для опрацювання наукових підходів до розуміння робочої адикції, хронічного

стресу, саморегуляції та копінг-стратегій; індукція – для узагальнення окремих теоретичних і емпіричних положень та формулювання загальних висновків; дедукція – для застосування загальних теоретичних положень до аналізу особливостей робочої адикції в умовах хронічного стресу. Емпіричні методи: психодіагностичне обстеження, а також кількісний аналіз отриманих результатів.

Методики дослідження:

1. Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Т. Тарріс;
2. Brief-COPE;
3. Maslach Burnout Inventory;
4. Шкала самоконтролю, мотивації та можливостей (SCMCS).

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в систематизації основних теоретичних підходів до вивчення робочої адикції як психологічного феномену та визначенні особливостей взаємозв'язку робочої адикції із саморегуляцією особистості.

Практичне значення результатів дослідження полягає в розробці програми психологічної профілактики та корекції робочої адикції, спрямованої на формування адаптивних стратегій саморегуляції та подолання стресу.

Надійність і достовірність результатів дослідження. В дослідженні приймали участь 30 осіб, фахівців гуманітарної сфери, які залучені до реагування на надзвичайні ситуації.

Апробація результатів дослідження. Положення роботи доповідалися на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку», 23-24 жовтня, м. Запоріжжя. За матеріалами дослідження опубліковано тези доповіді: Живогляд О. «Психологічні чинники схильності до робочої адикції: роль особистісних характеристик і мотивації».

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (49 найменувань, з них 14 - англійською мовою) і 5 додатків. Загальний обсяг роботи - 117 сторінок. Робота містить 4 таблиці і 12 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОЧОЇ АДИКЦІЇ ЯК ФОРМИ ДЕЗАДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ

1.1. Теоретичний аналіз психологічного феномену робоча адикція

Робота займає значну частину життя людини; вона також впливає на самооцінку, соціальний статус, фінансове становище та особисте задоволення. Для багатьох робота є не лише засобом заробітку, а й джерелом задоволення, самовираження та особистісного зростання. Однак іноді робота виходить за межі звичайної професійної діяльності та стає головним, а іноді й єдиним, напрямком життя людини. У таких випадках відпустка може призвести до почуття провини; вільний час сприймається як марно витрачений; а про діяльність, пов’язану з роботою, можна продовжувати думати навіть після закінчення робочого часу. Саме в таких ситуаціях закладається основа для розвитку робочої адикції або трудової залежності.

Чугуєва І. Є., Мухіна Л. М. та Ляшко А. В. розглядають психологічну залежність як складне та деструктивне явище, яке передбачає порушення емоційної та вольової систем контролю людини. Намагаючись відновити відчуття внутрішньої безпеки, психологічного комфорту та емоційної стабільності, людина може почати вживати певні психоактивні речовини або вдаватися до повторюваної та компульсивної поведінки. З часом ця стратегія подолання може негативно вплинути на життя людини і може призвести до проблем із соціальною адаптацією, порушення міжособистісних стосунків, змін особистості та загострення вже існуючих проблем психічного здоров’я або генетичних розладів. У сучасній психології термін «адикція» широко використовується для опису цього явища. Адикція – це психічний стан, при якому людина розвиває постійну та компульсивну потребу в певній речовині або діяльності та не в змозі контролювати або зупинити поведінку, пов’язану

з цим. Залежна поведінка відображає бажання людини втекти від реальних життєвих ситуацій шляхом штучної зміни власного психологічного та емоційного стану [32].

Психологічні дослідження виявили різноманітні поведінкові риси, що характеризують адикцію – ці риси відображаються не лише у стосунках людини з джерелом її залежності, але й у тому, як вона бачить світ, взаємодіє з іншими та контролює власні дії. До основних ознак адиктивної поведінки належать: поверхневий погляд на реальність, труднощі з розумінням справжніх причин і наслідків подій, а також схильність оцінювати ситуації переважно на основі їх зовнішніх проявів.

У стосунках з іншими людьми такі особистості можуть здаватися відкритими та доброзичливими; проте їм важко формувати глибокі та емоційно близькі стосунки і їхня поведінка може включати нечесність, приховування інформації та уникнення відповідальності за власні дії. З часом коло інтересів людини звужується; з іншого боку, джерело її залежності починає займати більше місце в її житті. Повне занурення в залежну поведінку служить способом втечі від повсякденних проблем і неприємних емоційних переживань.

До інших симптомів адикції, які сформували дослідники Чугуєва І. Є., Мухіна Л. М. та Ляшко А. В., належать високий рівень тривожності, дратівливості та агресивних реакцій. Крім того, трапляються часті, але часто невдалі спроби скоротити або припинити цю діяльність, що часто супроводжується почуттям провини. Така поведінка може набувати циклічної та звичної форми. Зокрема, відома тенденція до поступового розвитку вузького погляду на життя, як «тунельне бачення»; протягом цього часу увага людини в першу чергу зосереджена на задоволенні залежного потягу, а робота, сім’я, соціальні та особисті потреби відсуваються на другий план. Характер соціальних стосунків також змінюється. Людина може віддалитися від близьких, стати підозрілим до інших, приховувати свою поведінку та поступово почати спілкуватися з людьми, які не дозволяють своїй залежності перешкоджати її вживанню [32].

У науковій літературі немає єдиного підходу до класифікації адикцій, оскільки дослідники використовують різні критерії для їх розрізнення. Один з цих підходів базується на суспільному погляді на певні види адикцій. На основі цього критерію адикцій класифікуються як «соціально прийнятні» або «соціально небезпечні». Перша категорія може включати такі види діяльності, як медитація, духовні практики, закоханість, творчі заняття, трудоголізм та екстремальні види спорту. Друга категорія включає більш деструктивну поведінку, таку як азартні ігри, переїдання, зловживання психоактивними речовинами (такими як наркотики чи алкоголь), інтернет-залежність та наркотична залежність. Однак ця класифікація є дещо умовною, оскільки навіть діяльність, яка позитивно сприймається суспільством, може перерости в поведінку, яку можна вважати залежною, якщо її надмірно виконувати.

Інший підхід полягає в класифікації залежностей на основі об’єктів або проблем, навколо яких обертається залежність. У цьому відношенні можна виділити три основні категорії. Перша категорія включає такі речовини, як алкоголь, наркотики та інші речовини, що впливають на розум. Друга категорія включає різні види діяльності, в яких людина активно бере участь у певному процесі; наприклад робота, ігри чи певні хобі. Третя категорія включає людей, предмети та різні події навколо нас; взаємодія з ними може створювати інтенсивні емоційні переживання та поступово перетворюватися на адикцію.

Залежно від механізму, який використовується для досягнення бажаного психоемоційного стану, залежності класифікуються на хімічні, нехімічні та харчові. Хімічна залежність передбачає вживання речовин, що впливають на центральну нервову систему та змінюють психічний стан людини. Основними формами є алкоголізм, наркоманія, зловживання наркотиками (токсикоманія) та тютюнопаління. У таких випадках бажання вживати речовину з часом зростає, що ускладнює припинення.

Нехімічні або поведінкові залежності виникають без безпосереднього вживання психоактивних речовин – ці залежності грунтуються на надмірній залученості людини до певної діяльності, яка поступово стає основним напрямком її життя. Така поведінка може супроводжуватися емоційним виснаженням, підвищеним нервовим та психічним напруженням, психологічними проблемами та труднощами у спілкуванні з іншими. З часом негативні наслідки можуть поширюватися на різні сфери життя, від професійної діяльності до близьких особистих стосунків.

У психологічних дослідженнях формування залежної поведінки пояснюють через декілька механізмів, які представлено на рис. 1.1.

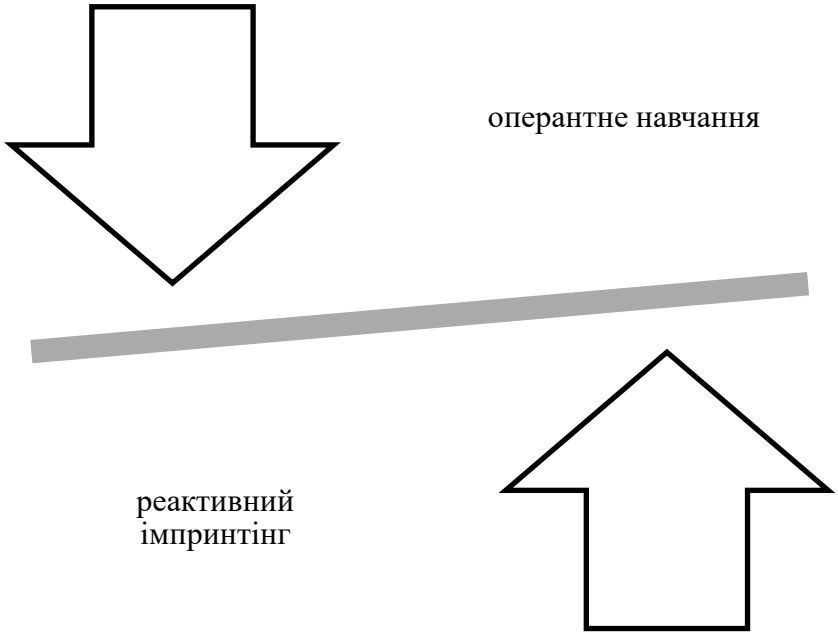

Рисунок 1.1 – Механізми формування залежної поведінки [32]

Оперантне навчання грунтується на закріпленні поведінки завдяки її наслідкам. Якщо певна діяльність регулярно приносить людині задоволення, позитивні емоції або тимчасове полегшення, виникає прагнення повторювати її знову. Навіть незначне, але систематичне позитивне підкріплення може поступово сформувати стійку поведінкову модель. З часом людина починає повертатися до цієї діяльності не лише заради задоволення, а й для відтворення звичного психоемоційного стану. Такий механізм розглядають,

зокрема, у контексті формування ігрової, комп'ютерної та інтернет-залежності.

Інший механізм – реактивний імпринтінг – пов'язаний із сильними емоційними переживаннями, які виникають під впливом інтенсивної стресової або іншої психологічно значущої ситуації. Пережитий досвід залишає виразний емоційний слід у пам'яті, а пов'язаний із ним стан може ставати бажаним для повторного відтворення. Людина починає шукати ситуації, здатні викликати подібні переживання. Цей механізм розглядають під час аналізу сексуальних адикцій, прагнення до екстремальних відчуттів та окремих обсесивно-компульсивних проявів.

Обидва механізми демонструють, що залежна поведінка може формуватися як через поступове закріплення приємного досвіду, так і через прагнення повторити інтенсивний емоційний стан. У першому випадку провідну роль відіграє регулярне підкріплення, у другому – сила пережитого досвіду та його емоційне закріплення.

Для набуття поведінкою адиктивного характеру необхідна сукупність певних умов. Однією з них є здатність відповідної діяльності змінювати внутрішній психоемоційний стан людини та створювати можливість тимчасово відсторонитися від повсякденних проблем. При цьому для такого ефекту не обов'язково використовувати психоактивні речовини. Наступною умовою стає поступове посилення значущості цієї діяльності. Вона починає займати центральне місце в повсякденному житті, впливати на прийняття рішень і витісняти інші інтереси. Людина дедалі частіше підпорядковує власний час і поведінку задоволенню відповідної потреби. Ще однією ознакою є поява негативних наслідків, які стосуються соціальних взаємин, професійної реалізації, фізичного та психологічного благополуччя. Попри усвідомлення цих наслідків, людина продовжує повторювати залежну поведінку [32].

Схожої позиції дотримуються також О. М. Кокун, В. М. Мороз, Н. С. Лозінська та І. О. Пішко. Вони зазначають, що поведінкові адикції

охоплюють широкий спектр залежностей, пов’язаних не з уживанням психоактивних речовин, а з певними видами діяльності, які поступово набувають нав’язливого характеру. Їхньою спільною ознакою є стійке прагнення людини знову й знову повторювати певну поведінку, навіть тоді, коли вона вже не приносить колишнього задоволення та починає негативно впливати на різні сфери життя. Людина поступово втрачає контроль над власними діями, відчуває труднощі зі скороченням часу, який приділяє певній діяльності, або взагалі не може від неї відмовитися. У деяких випадках така поведінка стає способом уникнення неприємних переживань, внутрішньої напруги чи повсякденних труднощів. Замість взаємодії з реальністю людина шукає тимчасове психологічне полегшення у діяльності, яка створює відчуття задоволення або емоційного піднесення [11].

На думку О. М. Кокун, В. М. Мороз, Н. С. Лозінської та І. О. Пішко, особливість поведінкової залежності полягає в тому, що її прояви не завжди помітні для самої людини та її оточення. На відміну від залежностей, пов’язаних із вживанням психоактивних речовин, певні форми адиктивної поведінки можуть зовні нагадувати звичайні звички, захоплення або навіть соціально схвалювані моделі діяльності. Проте поступово вони починають визначати повсякденний ритм життя, витісняти інші інтереси та порушувати баланс між особистими, професійними й соціальними потребами. Саме втрата контролю та негативні наслідки, попри усвідомлення проблеми, дають підстави розглядати таку поведінку крізь призму адиктивних процесів.

Поширення поведінкових залежностей актуалізує питання їхнього впливу на професійне функціонування людини, особливо в тих сферах діяльності, де необхідні висока самодисципліна, відповідальність і здатність зберігати психологічну стійкість [11].

В. Мороз, в дослідженні щодо аналізу поглядів на проблему ургентної адикції та адиктивної поведінки в сучасній психології зазначає, що в сучасному суспільстві професійна діяльність посідає одне з провідних місць у системі життєвих цінностей людини. Робота забезпечує не лише

матеріальну стабільність, а й можливість самореалізації, соціального визнання та відчуття власної значущості. Водночас надмірна зосередженість на професійній діяльності може поступово змінювати її роль у житті особистості. Коли трудова діяльність стає чимось більшим, ніж просто засобом для досягнення життєвих цілей, вона поступово перетворюється на неконтрольовану компульсію, що є ризиком розвитку робочої адикції. У зв'язку з цим терміни «робоча адикція» та «трудоголізм» можна вважати синонімами, адже у деяких академічних підходах вони використовуються як синоніми. Обидва поняття описують надмірну зосередженість людини на роботі, відповідно, робота займає центральне місце в життєвих пріоритетах особистості, поступово відтісняючи інші сфери життя. Характерними рисами такої поведінки є не лише велика кількість часу, витраченого на роботу, але й внутрішній тиск на безперервну роботу, труднощі з припиненням роботи та психологічний дискомфорт, який відчувається під час непрацездатності. З цієї причини «трудоголізм» (або робоча адикція), як одна з адиктивних моделей поведінки, не пов'язана з наркотиками чи іншими речовинами, привернула значну увагу дослідників у галузі професійної та загальної психології.

Як зазначає В. Мороз, в науковій літературі трудоголізм переважно розглядають як деструктивну форму залежної поведінки, за якої прагнення працювати набуває нав'язливого характеру та поступово витісняє інші інтереси й потреби людини. Його сутність полягає не просто у великій кількості часу, присвяченого роботі, а в психологічній потребі постійно залишатися залученим до професійної діяльності. За таких обставин особисте життя, відпочинок, спілкування та інші сфери життєдіяльності втрачають свою колишню значущість.

Для розуміння причин виникнення трудоголізму дослідники звертаються до кількох теоретичних підходів, які пояснюють його формування з різних позицій. Серед них виділяють загальну теорію адикції, теорію навчання та теорію особистісних рис. Кожен із цих підходів

розкриває окремі механізми розвитку залежності й допомагає зрозуміти, чому для одних людей робота залишається важливою, але контрольованою частиною життя, а для інших поступово стає основним способом психологічного функціонування [14].

У межах загальної теорії адикції трудоголізм пояснюють через специфічні моделі, які представлено на рис. 1.2.

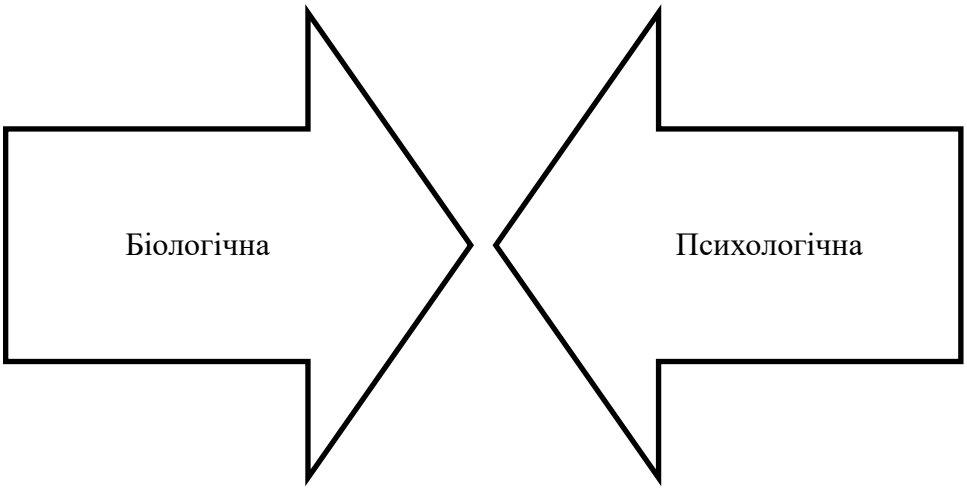

Рисунок 1.2 – Моделі трудоголізму через призму загальної теорії адикції [14]

Біологічна модель акцентує увагу на внутрішніх фізіологічних процесах, які беруть участь у формуванні залежної поведінки, зокрема на особливостях функціонування нервової системи та механізмів отримання задоволення. Психологічна модель зосереджується на причинах, через які людина продовжує певну діяльність, навіть усвідомлюючи її негативні наслідки. Відповідно до цього підходу, залежна поведінка зберігається тому, що забезпечує певний психологічний результат: допомагає зменшити тривогу, уникнути неприємних переживань або отримати відчуття задоволення. У випадку трудоголізму такою діяльністю стає робота, яка поступово перетворюється на звичний спосіб регулювання внутрішнього стану.

Інше пояснення пропонує теорія навчання, відповідно до якої трудоголізм формується під впливом соціального досвіду та закріплення певних поведінкових моделей. Людина засвоює способи ставлення до праці, спостерігаючи за поведінкою значущих дорослих, членів сім'ї, керівників або колег. Наприклад, якщо в родині постійна зайнятість сприймається як головна ознака успішності, а відпочинок – як прояв недостатньої відповідальності, такі переконання можуть поступово закріпитися в особистості. Подібний вплив має і професійне оточення, у якому тривале перебування на роботі, відмова від відпочинку та постійна доступність для виконання завдань стають звичною нормою. Через механізми наслідування й позитивного підкріплення людина починає відтворювати засвоєну модель поведінки, навіть якщо вона поступово шкодить її психологічному благополуччю.

Третій підхід грунтується на теорії особистісних рис. У його межах трудоголізм розглядають як відносно стійку модель поведінки, пов'язану з індивідуальними психологічними характеристиками людини. На відміну від пояснень, які акцентують увагу на зовнішніх обставинах або біологічних механізмах, цей підхід зосереджується на внутрішніх диспозиціях особистості. Йдеться про риси, що формуються протягом розвитку людини та впливають на її поведінку в різних життєвих ситуаціях. Відповідно, зовнішні обставини можуть посилювати схильність до трудоголізму, проте не обов'язково бути його першопричиною.

Як зазначає В. Мороз, спочатку дослідники намагалися пояснити трудоголізм переважно через окремі особистісні характеристики, зокрема компульсивність, нав'язливість або підвищену енергійність. Однак подальші дослідження показали, що його формування пов'язане зі значно ширшим колом психологічних особливостей. Серед них називають перфекціонізм, виражену потребу в досягненнях, труднощі з делегуванням повноважень, ригідність мислення та схильність до компульсивної поведінки. Представлені характеристики можуть спонукати людину встановлювати надмірно високі

вимоги до себе, прагнути постійного контролю над робочими процесами та відчувати незадоволення власними результатами навіть за об’єктивно високої продуктивності.

Розглянуті В. Мороз теоретичні підходи дають змогу сформувати комплексніше уявлення про природу трудоголізму. Його виникнення не можна пояснити виключно особистісними рисами, зовнішніми вимогами або особливостями виховання. Найімовірніше, залежна залученість у роботу формується внаслідок взаємодії декількох чинників: індивідуально-психологічних характеристик, системи цінностей і потреб, особливостей мотивації, соціокультурного досвіду та засвоєних моделей поведінки– їх поєднання може створювати умови, за яких професійна діяльність поступово перетворюється на основний спосіб задоволення психологічних потреб і регулювання емоційного стану людини.

У контексті дослідження робочої адикції особливого значення набуває розмежування внутрішньої зацікавленості професійною діяльністю та нав’язливої потреби постійно працювати. Людина може бути відповідальною, цілеспрямованою й відданою своїй справі, водночас зберігаючи здатність відпочивати, підтримувати соціальні контакти та приділяти увагу особистому життю. За трудоголізму цей баланс порушується: робота поступово стає не просто важливою сферою життя, а способом підтвердження власної цінності, уникнення внутрішнього дискомфорту та отримання психологічного задоволення [14].

Однак, до основних внутрішніх факторів, що сприяють трудоголізму В. В. Стасюк та В. М. Мороз відносять певні риси особистості, характер мотивації людини, пов’язаний з цим соціальний досвід та звичні моделі поведінки. З іншого боку, зовнішні фактори переважно виникають через структурні умови роботи, обставини, що її оточують, та соціальне середовище, в якому живе людина. Наприклад, структурні характеристики роботи визначаються її характером, тобто тим, чи є робота переважно розумовою чи фізичною, точною кількістю годин, що працюють на день,

наскільки гнучкою є робота та як вона вписується в щоденний розпорядок дня та спосіб життя людини, чи є робота повторюваною (рутинною) чи творчою, а також структура компенсації, наприклад, наявність оплати праці, бонусів, страхування та інших пільг [30].

Людина із робочою адикцією може демонструвати класичні ознаки, такі як довгий робочий день, пріоритет роботи над іншими обов'язками та зобов'язаннями або одержимість успіхом, пов'язаним з роботою. Однак ці симптоми можуть проявлятися по-різному у різних людей.

Психотерапевт Браян Робінсон визначив чотири типи трудоголіків:

– прокрастинаторні трудоголіки, які відкладають роботу до останньої хвилини, а потім поспішають її закінчити.

– трудоголіки, які страждають на булімію, або виконують свою роботу ідеально, або взагалі нічого не роблять.

– трудоголіки з дефіцитом уваги, які починають кілька проектів, але їм стає нудно, і вони переходять до інших завдань.

– бюропатичні трудоголіки, які затягують завдання та створюють додаткову роботу.

Потенційні ознаки трудової залежності:

– втрата сну заради роботи;

– одержимість, пов'язана з роботою;

– параноя та сильний страх щодо виконання роботи;

– погіршення стосунків з іншими людьми через роботу;

– нехтування особистим здоров'ям та благополуччям через роботу;

– пропуск важливих подій або етапів через роботу.

На думку Л. Дракос, будь-яка з цих рис сама по собі або та, що виникає нечасто, не обов'язково є остаточним доказом того, що хтось залежний від своєї роботи. Але кілька тверджень, що стосуються когось протягом певного періоду часу, можуть свідчити про серйознішу проблему [39].

На думку А. Мудрик, неправильна організація трудової діяльності може призвести до професійних розладів, деструктивних моделей поведінки

та залежностей, пов’язаних з роботою, а залежності, пов’язані з роботою, особливо трудоголізм, спотворюють цілісність особистості людини, негативно впливають на трудову діяльність; і можуть призвести до хронічної втоми, зниження працездатності, психосоматичних захворювань, конфліктів, криз, регресу та навіть професійних невдач [15].

Дослідниця І. Онопченко припускається думки, що як і інші залежні, люди з трудоголізмом потрапляють під контроль своєї залежності; вони стають її рабами та не здатні протистояти руйнівній силі, яку вона на них чинить [20].

Проведений теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення адиктивної поведінки дав змогу розглянути робочу адикцію як складний психологічний феномен, що формується внаслідок взаємодії особистісних, мотиваційних, соціальних і поведінкових чинників. З’ясовано, що адикція характеризується стійким прагненням людини до повторення певної діяльності або взаємодії з конкретним об’єктом, поступовою втратою контролю над власною поведінкою та виникненням труднощів із її припиненням. При цьому залежна діяльність стає способом регулювання психоемоційного стану, подолання внутрішньої напруги та тимчасового відсторонення від життєвих труднощів. Її негативний вплив поступово поширюється на особистісну, соціальну та професійну сфери життя.

Розгляд основних ознак адиктивної поведінки засвідчив, що вона проявляється не лише в надмірній зосередженості на об’єкті залежності, а й у зміні загального способу життя людини. Серед характерних проявів можна виділити звуження кола інтересів, труднощі у встановленні глибоких міжособистісних стосунків, підвищену тривожність, дратівливість, повторні невдалі спроби обмежити залежну діяльність та поступове нехтування іншими життєвими потребами. Особливого значення набуває формування так званого «тунельного бачення», за якого задоволення адиктивної потреби починає переважати над іншими цінностями та пріоритетами особистості.

Отже, на нашу думку, робочу адикцію можна охарактеризувати як багатокомпонентне психологічне явище, за якого професійна діяльність поступово втрачає функцію звичайного засобу самореалізації та перетворюється на домінантну потребу, від якої людина психологічно залежить. Її формування зумовлюється поєднанням індивідуально-психологічних особливостей, специфіки мотивації, засвоєних поведінкових моделей, соціального досвіду та умов професійного середовища. Така залежність може мати негативні наслідки для фізичного й психологічного здоров'я, міжособистісних стосунків, якості професійної діяльності та загального благополуччя особистості. Саме тому подальше дослідження робочої адикції потребує уваги до психологічних особливостей людей, схильних до трудоголізму, а також до внутрішніх і зовнішніх чинників, які сприяють виникненню та закріпленню цієї форми залежної поведінки.

1.2. Психологічні механізми формування робочої адикції

Трудоголізм, мабуть, єдина адикція, яку сучасне суспільство приймає та заохочує. Високі вимоги до працівників, необхідність бути повністю відданим своєму роботодавцю, а також жорстка конкуренція за роботу – це одні з причин, чому багато людей присвячують все більше часу своєму професійному життю. Такі люди вважають, що ідеальне життя – це працювати без зупинки та не пропускати жодної хвилини для розваги. Деяких із цих людей можна описати як «працелюбів» – вони насолоджуються своєю роботою та прагнуть досягти нових досягнень у обраній галузі і ці зусилля дозволяють їм мати краще життя, отримуючи вищий дохід та досягаючи кращого соціального статусу.

На відміну від працелюбів, трудоголіки не переймаються зарплатою чи кар'єрним зростанням. Для них важлива сама робота: неважливо, яка це робота чи наскільки вона ефективна. Ці люди намагаються робити багато справ одночасно, і вони також беруть на себе відповідальність інших. Однак

їхні зусилля не дають жодних відчутних, позитивних результатів; вони починають нові завдання та залишають ті, які вже розпочали, незавершеними. Як наслідок, зрив дедлайнів, тиск з боку керівництва та постійно зростаюче робоче навантаження (особливо те, яке вони не можуть виконати ефективно, враховуючи свої унікальні моделі поведінки) тримають цих людей у стані постійного стресу. Люди, які перевантажені роботою, не отримують жодного задоволення від своєї роботи чи її результатів; натомість вони лише залучені до процесу роботи. На думку І. В. Онопченко, проблема полягає в тому, що наразі немає україномовних інструментів оцінювання, які б дозволили виявити трудоголізм. Це унеможливлює виявлення перевантажених людей в організаціях або надання своєчасної та належної підтримки тим, хто страждає від цієї адикції [19].

Водночас важливим є не лише своєчасне виявлення трудоголізму, а й розуміння його психологічних особливостей та взаємозв'язку з іншими чинниками психологічного функціонування особистості. У процесі дослідження Онопченко І. В. трудоголізму, автором виявлено, що він виступає модератором зв'язку між ранніми дисфункційними схемами та психологічним благополуччям. Автор звертає увагу на те, що трудоголізм, подібно до дисфункційних схем, є самостійним предиктором психологічного благополуччя, проте, на відміну від них, має позитивний характер впливу. Ця інформація дає підстави припустити, що трудоголізм може частково нівелювати негативний вплив дисфункційних схем на психологічне благополуччя. Водночас він може виконувати захисну функцію та виступати поведінковою стратегією, сформованою під впливом відповідних дисфункційних схем [20].

Робоча адикція, подібно до інших форм адиктивної поведінки, супроводжується поступовими негативними змінами особистості, які передусім відображаються на емоційно-вольовій сфері. Для людини з трудовою залежністю характерне постійне прагнення досягати високих професійних результатів, отримувати схвалення та визнання з боку оточення.

Водночас за цим прагненням нерідко приховується страх виявитися недостатньо компетентним, поступитися іншим або не відповідати встановленим вимогам. Подібні переживання стають джерелом постійного внутрішнього напруження та тривожності, які зберігаються навіть поза робочим процесом. Навіть під час відпочинку думки людини продовжують зосереджуватися на професійних обов'язках, невиконаних завданнях і майбутніх робочих питаннях, що перешкоджає повноцінному психологічному відновленню.

Поступове зосередження особистості виключно на професійній діяльності призводить до звуження її життєвих інтересів та послаблення уваги до інших важливих сфер існування. Зокрема, зменшується участь у сімейному житті, скорочується спілкування з друзями, погіршується якість взаємин із дітьми та близькими людьми. Унаслідок цього людина дедалі більше замикається у власних переживаннях, а робота стає основним джерелом його самореалізації та психологічного задоволення. Відсутність повноцінного відпочинку й постійне професійне перенапруження поступово виснажують фізичні та психічні ресурси людини, що може супроводжуватися погіршенням когнітивного функціонування, підвищеною чутливістю до стресових ситуацій, розвитком психосоматичних порушень і психічних розладів, зокрема депресивних станів.

Водночас у науковій літературі звертається увага на те, що трудова діяльність іноді може виконувати компенсаторну функцію для людей, які мають досвід інших форм залежності. Зокрема, для осіб, які перебувають на етапі реабілітації після алкогольної або наркотичної залежності, надмірне занурення в роботу може ставати своєрідною альтернативою попередній адиктивній поведінці. Однак така заміна не завжди свідчить про подолання залежнісних механізмів, оскільки один об'єкт патологічного потягу може змінюватися іншим.

Узагальнення результатів досліджень В. В. Стасюк та В. М. Мороз дає змогу стверджувати, що формування трудоголізму є складним

багатофакторним процесом, зумовленим взаємодією особистісних, мотиваційних, соціокультурних і середовищних детермінантів. Зокрема, його виникнення пов'язане з індивідуально-психологічними характеристиками людини, системою її цінностей і потреб, особливостями мотивації до професійної діяльності, набутим соціальним досвідом, специфікою виховання та закріпленням адиктивних моделей поведінки в процесі трудової активності [30].

Цикл адикції представлено в дослідженні Л. Сердюк (рис. 1.3). Дослідниця зазначає, що здавна вважалося, що люди повертаються до вживання речовини чи гри заради задоволення. Теорія стимульно-сенсибілізуючої реакції, запропонована Террі Робінсоном та Кентом Берріджем чверть століття тому, пропонує інше пояснення. Мозок містить дві різні системи: «бажання» – мотивація, що значною мірою зумовлена мезолімбічною дофаміновою системою, – і «вподобання» – фактичне переживання задоволення, яке опосередковується меншими, делікатнішими ділянками мозку, що функціонують незалежно від дофаміну [26]. При залежності компонент «бажання» стає сильнішим, тоді як «вподобання» не посилюється і може навіть зменшуватися. Ось чому тягу викликають певні сигнали: місця, люди, час доби або навіть звук сповіщення. Згідно з оглядом К. Берріджа та Т. Робінсона, на який спирається в своєму дослідженні Л. Сердюк, це посилене «бажання» може зберігатися роками, навіть коли людина навмисно утримувалася, не відчувала особливого задоволення та давно подолала симптоми абстиненції. Це пояснює, чому може статися рецидив [37].

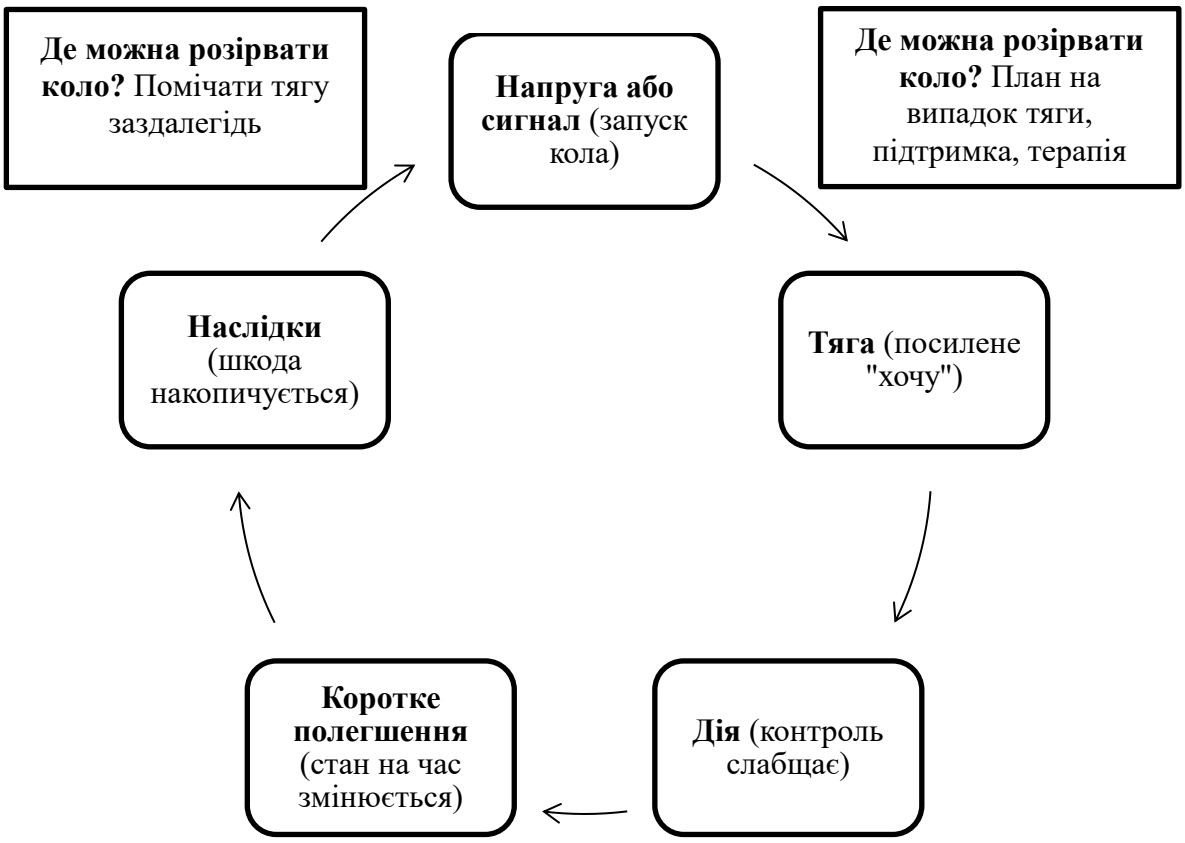

Рисунок 1.3 – Цикл адикції за Л. Сердюк [25]

Адикція, як процес відбувається циклічно. Стрес, нудьга, самотність або певний тригер створюють бажання зайнятися певною дією (азартними іграми); дія забезпечує тимчасове полегшення; але наслідки, такі як конфлікт, борги та проблеми зі здоров’ям, створюють новий стрес [25].

Для розкриття механізмів виникнення та розвитку трудоголізму також важливо розглянути динаміку формування адиктивної поведінки. В дослідженні І. Онопченко виокремлено п’ять послідовних етапів становлення адиктивної поведінки, які відображають поступовий перехід від первинного позитивного емоційного підкріплення до повного підпорядкування життєдіяльності людини об’єкту залежності. Ця модель може бути використана для пояснення особливостей формування трудової адикції, оскільки надмірна залученість до професійної діяльності також здатна поступово перетворюватися на основний спосіб регуляції психоемоційного стану [21].

Етапи становлення адиктивної поведінки, які відображають поступовий перехід від первинного позитивного емоційного підкріплення до повного підпорядкування життєдіяльності людини об’єкту залежності можна зобразити на рис. 1.4.



Рисунок 1.4 – Етапи становлення адиктивної поведінки

На першому етапі формується позитивний емоційний зв’язок між трудовою діяльністю та психологічним благополуччям особистості. Робота починає розглядатися як ефективний засіб покращення настрою, подолання внутрішньої напруги та втечі від особистих проблем. Виконуючи трудові завдання, людина відчуває емоційне стимулювання, задоволення, оновлення енергії та впевненість у власних здібностях. Робоче середовище може сприйматися як більш комфортне, ніж інші життєві ситуації, оскільки воно дозволяє людині зосередитися на конкретних завданнях і тимчасово забути про турботи, проблеми чи почуття невдоволення в особистому житті.

Поступово людина усвідомлює, що саме трудова діяльність створює цей бажаний психологічний стан. Водночас на цьому етапі людина все ще контролює власну поведінку та може визначати обсяг роботи, яку вона виконує.

На другому етапі вкорінюється звичка використовувати роботу як основний засіб подолання негативних емоційних переживань. У періоди стресу, тривоги, розчарування чи конфліктів з іншими людьми людина воліє занурюватися в трудову діяльність, а не шукати конструктивних рішень цих проблем. Цей стан передбачає довгий робочий день, пізнє лягання спати щодня, охоче прийняття додаткових обов'язків, перенесення робочих завдань додому та скорочення часу, витраченого на відпочинок. Частота такої поведінки варіюється залежно від психологічних особливостей людини, життєвого досвіду, переконань, виховання та соціального середовища. Поступово формується фіксована модель поведінки, яка все більше занурює людину в роботу. Водночас починають погіршуватися соціальні стосунки, знижується увага до особистих потреб, з'являються перші ознаки психологічної залежності від роботи.

На третьому етапі надмірна трудова активність закріплюється як постійна модель поведінки; вона стає звичним способом реагування на життєві виклики. Робота поступово займає центральне місце в системі цінностей та життєвих пріоритетах людини – вона замінює інші види діяльності та інтереси. Людина прагне бути постійно зайнятою, працює понаднормово, бере на себе занадто багато завдань і відчуває дискомфорт, коли немає робочих обов'язків. У цьому випадку стосунки з близькими, друзями та колегами, які не пов'язані з роботою, починають сприйматися як перешкоди. Спроби оточуючих обмежити цю надмірну роботу або привернути увагу до свого особистого життя можуть призвести до фрустрації та агресивних реакцій. Характерною рисою цієї стадії є поступове відмовлення від проблеми залежності. Людина може не усвідомлювати надмірний характер своєї трудової активності, приховувати фактичний час,

який вона працює, та негативно реагувати на критику. Свята, вихідні та відпустки втрачають свою привабливість, а бажання їх мати викликає внутрішній опір. У періоди вимушеної відпустки з роботи люди відчувають тривогу, неспокій та думки про перешкоджання їхній професійній діяльності. Ключовою рисою є зміна мотивації: основна увага зосереджується не на результатах роботи, професійному визнанні чи фінансовій винагороді, а на самому робочому процесі, що слугує способом втечі від реальних життєвих проблем. Незважаючи на значні витрати часу та зусиль, продуктивність насправді може знизитися, оскільки людина зосереджується на постійній зайнятості, а не на ефективному виконанні завдань [21].

На четвертій стадії трудова залежність набуває більш руйнівної форми; вона супроводжується фізичним та розумовим виснаженням. Трудова діяльність перестає приносити задоволення чи емоційну стимуляцію, які були на попередніх стадіях; однак людина втрачає здатність контролювати обсяг роботи, яку вона виконує. Діяльність, пов’язана з роботою, поступово замінює всі інші аспекти життя: в результаті сімейні стосунки погіршуються, дружні стосунки згасають, а інтереси чи хобі зникають.

Людина відчуває негативні наслідки своєї поведінки; вона може відчувати провину або намагатися зменшити робоче навантаження, але ці спроби часто невдалі. Компульсивна потреба працювати стає настільки сильною, що людина продовжує працювати, навіть якщо знає, що це шкідливо для її здоров’я, особистих інтересів та соціальних стосунків. На цій стадії більш виражені емоційне вигорання, апатія, тривога та психосоматичні розлади. Тривала перевтома підвищує ризик серцево-судинних захворювань та інших серйозних проблем із фізичним здоров’ям. Ще однією важливою проблемою є погіршення стосунків людини з близькими. Коли існує тривала відсутність емоційного обміну та численні спроби змінити поведінку трудоголіка зазнають невдачі, члени сім’ї можуть втратити віру, зневіритися та поступово дистанціюватися від такої людини. Хоча ситуація є складною, підтримка соціальних стосунків та отримання психологічної підтримки на

цьому етапі можуть сприяти подоланню залежності та допомогти людині повернутися до нормального життя [21].

На п’ятому етапі життя людини майже повністю підпорядковується трудовій залежності. Робоча діяльність має перевагу над основними фізичними потребами, такими як сон, їжа та відпочинок. Людина може працювати довгі години без відпочинку, ігнорувати ознаки фізичного виснаження та продовжувати виконувати робочі зобов’язання, незважаючи на серйозні проблеми зі здоров’ям. Психологічний та емоційний стан людини характеризується глибокою втомою, відчуттям внутрішньої порожнечі, апатією та втратою інтересу до навколишнього світу. Робота, яка на ранніх етапах приносила позитивні емоції, більше не приносить задоволення, але прагнення до роботи продовжується безперервно. Соціальні зв’язки можуть бути повністю втрачені; а здатність формувати емоційні зв’язки та підтримувати стосунки з іншими значно послаблюється. Навіть якщо людина змушена припинити роботу, вона може продовжувати шукати можливості повернутися до роботи. Поведінка стає дедалі інтенсивнішою та ірраціональною; можуть виникати серйозні емоційні зриви, важкі депресивні симптоми та суїцидальні думки.

Відповідно, представлена в дослідженні І. Онопченко п’ятиетапна модель розвитку трудової залежності дозволяє зрозуміти, як поступово змінюється уявлення людини про роботу. Робота, спочатку слугуючи конструктивним інструментом професійної самореалізації, поступово перетворюється на основний засіб психологічної саморегуляції; зрештою вона набуває деструктивного характеру. Цей процес характеризується головним чином тим, що робота стає дедалі важливішим засобом втечі від негативних переживань, життєві інтереси звужуються, соціальні зв’язки зникають, втрачається самоконтроль над своєю поведінкою. Особливо на ранніх стадіях трудоголізм може залишатися непоміченим, оскільки зовні він може сприйматися як почуття відповідальності, старанності та бажання досягти професійного успіху. Поступовий дисбаланс між роботою та іншими сферами життя свідчить про ризик розвитку адикції [21].

Модель формування адикції, представлена в дослідженні А. В. Громитко, представлена на рис. 1.5.



Рисунок 1.5 – Модель формування адикції, представлена в дослідженні А. В. Громитко [6]

Згідно із запропонованою моделлю (рис. 1.5), адиктивна поведінка розвивається поступово, через серію взаємодій між психологічними та поведінковими механізмами. Процес починається зі стресової події (стресора), яка створює психологічний стрес і призводить до бажання зняти стрес. У цьому випадку людина може вдатися до неадаптивних стратегій уникнення, які є неефективними або шкідливими, щоб тимчасово зняти емоційний стрес. Однак цей тип полегшення не забезпечує конструктивного вирішення основної проблеми, радше він лише тимчасово зменшує психологічний дискомфорт. Коли така стратегія використовується багаторазово, адиктивна поведінка поступово закріплюється; зрештою вона стає звичним способом реагування на стресові ситуації. Принцип «підкріплення» відіграє вирішальну роль у цьому процесі, тобто тимчасове

полегшення стресу або набуття позитивних емоцій посилює набуту поведінку і в результаті ймовірність повторного виникнення цієї поведінки зростає.

Водночас, погіршення адиктивної поведінки може призвести до соціальних, міжособистісних та інших життєвих проблем, які, у свою чергу, стають джерелами додаткового стресу. Це створює «порочне коло», яке змушує людину знову вдаватися до шкідливих стратегій подолання, що ще більше підсилює адиктивну поведінку.

Також важливо зазначити, що початок залежної поведінки не завжди пов’язаний виключно з бажанням уникнути поточного стресу. Початку такої поведінки можуть передувати травматичні переживання; ці події можуть призвести до порушення емоційної регуляції, зниження самоконтролю та підвищеної вразливості до використання шкідливих стратегій подолання [6].

На думку дослідниць Л. Пасічник та М. Мушкевич психологічні прояви адиктивної поведінки тісно пов’язані зі стадією розвитку особистості та характером різних криз, з якими вона стикається в житті. Особливо у дітей та підлітків фактори, що сприяють адикції, пов’язані з їхньою стадією розвитку; до них належать такі фактори, як брак самоконтролю, потреба в прийнятті, брак емоційної підтримки та високий рівень тривожності. У дорослому віці фактори, що сприяють адикції, пов’язані з тиском робочого життя, соціальним тиском та міжособистісними стосунками. Цей тиск часто виникає в поєднанні з такими станами, як хронічний стрес, емоційне виснаження, низька самооцінка, схильність до ризикованої поведінки, самотність, депресія та втрата життєвих цілей [23].

В дослідженні «Перфекціонізм та трудоголізм у працівників: роль мотивації до роботи» Й. Штебер, Ш. Р. Девіс та Дж. Таунлі трудоголізм описують як неконтрольовану потребу постійно працювати, що характеризується надмірною та компульсивною роботою. Дослідження авторів показали, що трудоголізм пов’язаний з індивідуальними відмінностями в перфекціонізмі та мотивації до роботи. Перфекціонізм – це

особистісна схильність, що характеризується прагненням до бездоганності та встановленням надзвичайно високих стандартів продуктивності, що супроводжується надмірно критичною оцінкою власної поведінки та страхом негативних оцінок з боку інших.

Перфекціонізм буває різних форм і найкраще його концептуалізувати як багатовимірну схильність. Щодо багатовимірних концептуалізацій перфекціонізму, однією з найвпливовіших і широко досліджених моделей є модель перфекціонізму Хьюітта та Флетта. Визнаючи, що перфекціонізм має особистісні та соціальні аспекти, модель розрізняє три форми перфекціонізму: самоорієнтований перфекціонізм, орієнтований на інших та соціально обумовлений.

Самоорієнтований перфекціонізм характеризується встановленням надзвичайно високих стандартів для себе та включає переконання, що прагнення до досконалості та бути досконалим є важливими. На противагу цьому, орієнтований на інших перфекціонізм фіксує індивідуальні відмінності у дотриманні перфекціоністських стандартів для інших. Зрештою, соціально обумовлений перфекціонізм включає переконання, що інші мають високі стандарти для себе, і що прийняття іншими залежить від виконання цих стандартів[44].

На основі проведеного дослідження ми можемо сформувати основні психологічні механізми формування робочої адикції та представити їх в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Психологічні механізми формування робочої адикції

Психологічний механізм	**Характеристика механізму**	**Прояви у формуванні робочої адикції**
Когнітивний	Формування дисфункційних переконань, завищених вимог до себе та залежності самооцінки від досягнень.	Переконання в необхідності постійно працювати, прагнення до досконалості, страх невдачі та помилок.
Компенсаторний	Використання роботи для компенсації внутрішніх психологічних труднощів і незадоволених потреб.	Занурення в роботу для подолання невпевненості, внутрішньої порожнечі, почуття неповноцінності.

Продовження таблиці 1.1

Механізм уникнення	Використання професійної діяльності як способу відсторонення від негативних переживань і життєвих проблем.	Уникнення міжособистісних конфліктів, тривоги, самотності та особистісних труднощів через надмірну зайнятість.
Емоційної регуляції	Використання роботи для контролю та зміни власного емоційного стану.	Зменшення психологічного напруження, тривоги та негативних емоцій через занурення в робочий процес.
Позитивного та негативного підкріплення	Закріплення поведінки через отримання позитивних переживань або тимчасове усунення психологічного дискомфорту.	Повторне звернення до роботи через відчуття задоволення, схвалення, визнання або полегшення.
Мотиваційний	Поступова зміна спрямованості мотивації від досягнення результату до самої потреби працювати.	Втрата інтересу до результатів діяльності, постійне прагнення бути зайнятим, дискомфорт за відсутності роботи.
Соціально-психологічний	Вплив соціальних очікувань, професійного середовища та потреби у визнанні.	Прагнення відповідати очікуванням керівництва, доводити власну компетентність, отримувати схвалення оточення.

Ми дійшли висновку, що формування робочої адикції відбувається внаслідок взаємодії когнітивного, компенсаторного, уникаючого, емоційної регуляційного, позитивного та негативного підкріплення, мотиваційного та соціально-психологічного механізмів, які поступово закріплюють надмірну трудову активність як провідний спосіб психологічної саморегуляції особистості.

1.3. Робоча адикція та її взаємозв’язок із саморегуляцією особистості

Професійний розвиток особистості тісно пов’язаний зі здатністю людини визначати власні інтереси, контролювати свою поведінку та повною мірою використовувати свій потенціал у професійному житті. Ключовим етапом цього процесу є «професійне самовизначення», яке стосується

активного вибору людиною кар'єрного шляху, що відповідає її інтересам, здібностям, цінностям та життєвим цілям. Головною метою цього процесу є не лише вибір кар'єри, а й готовність планувати та будувати свій майбутній кар'єрний шлях з власної ініціативи.

Потреба в самовизначенні та самоактуалізації є основною людською потребою. Коли людина усвідомлює свій власний потенціал, вона починає шукати способи його використання; це відображається в її професійному житті. Цей процес базується на професійній ідентичності, впевненості в собі, мотивації, особистих цінностях, стилях мислення та навичках прийняття рішень. Чим краще фахівець розуміє власні сильні сторони, інтереси та потреби, тим легше йому буде обрати кар'єрний шлях, який відповідає її основним переконанням. Водночас на вибір кар'єри впливає соціальне середовище людини, її відкритість до змін та здатність розробляти стратегії для досягнення поставлених цілей.

Професійна ідентичність відіграє вирішальну роль у розвитку кар'єри людини. Ця ідентичність формується поєднанням індивідуальних характеристик, життєвого досвіду та особистих цінностей. Визначаючи власні сильні та слабкі сторони, фахівці можуть чітко зрозуміти, що їх мотивує – це дозволяє їм обрати правильний кар'єрний шлях та адаптуватися до нових робочих ситуацій. Мотивація також є важливою, оскільки вона забезпечує людину енергією та бажанням розвиватися, долати труднощі та досягати успіху у своїй кар'єрі.

Ще одним важливим компонентом цього процесу є саморегуляція – це означає, що людина має здатність організовувати власні завдання, керувати своєю мотивацією, оцінювати свої результати та коригувати обраний курс дій за потреби. Кожен фахівець робить це по-своєму; наприклад, розробляючи стратегії для досягнення цілей, враховуючи сприятливі та несприятливі обставини, аналізуючи свої успіхи та вдосконалюючи свої наступні кроки. Така здатність не лише дозволяє ефективно будувати кар'єрний шлях, але й постійно вдосконалюватися відповідно до вимог постійно мінливого професійного середовища [13].

У психологічних дослідженнях адиктивної поведінки значну увагу приділяють ціннісним орієнтирам, мотивації та здатності особистості керувати власною поведінкою. Виникнення залежностей часто пов’язують із внутрішніми суперечностями, незадоволеними потребами, втратою життєвих орієнтирів і недостатньою сформованістю особистісних цінностей. Ці положення можна застосувати й до розуміння робочої адикції.

В дослідженні А. Галяна пояснюється схильність до залежної поведінки фрустрацією прагнення до сенсу. Коли людина не знаходить внутрішнього задоволення, вона може шукати його в певній діяльності. У випадку робочої адикції саме праця стає способом компенсувати внутрішню порожнечу, отримати емоційне задоволення та відчути власну значущість. Поступово робота перетворюється з інструмента професійної реалізації на головний зміст життя. Особливу роль у цьому процесі відіграє саморегуляція – здатність усвідомлювати потреби, ставити цілі, планувати дії та контролювати власну поведінку. Її недостатній розвиток може ускладнювати встановлення меж робочої активності, розподіл часу й повноцінне переключення на інші сфери життя.

В дослідженні А. Галяна самостійність, самоорганізація та саморегуляція розглядаються як важливі складові особистісної активності. Вони допомагають людині самостійно визначати пріоритети й зберігати психологічну автономію. За надмірної зосередженості на професійній діяльності інші потреби та життєві цілі можуть поступово відходити на другий план. Змінюється і сама мотивація праці. Якщо спочатку людина працює заради конкретних результатів, самореалізації чи матеріального забезпечення, то з часом робочий процес може стати самоціллю. Вона продовжує працювати навіть без об’єктивної потреби, відчуває дискомфорт під час відпочинку та не може легко переключитися на інші заняття. Праця набуває нав’язливого характеру й дедалі менше піддається свідомому контролю. Зв’язок робочої адикції із саморегуляцією проявляється насамперед через особливості мотивації, ціннісних орієнтацій,

цілепокладання та контролю поведінки. Здатність людини усвідомлювати власні потреби, встановлювати межі роботи й підтримувати баланс між професійним та особистим життям може бути одним із чинників психологічного захисту від формування залежної залученості до праці [5].

В статті К. Войдило, Н. Бауманн та Ю. Куль зазначено, що розмежування саморегуляції та самоконтролю допомагає вирішити парадокс, що люди з прагненням до роботи мають одночасно слабкі та сильні вольові навички. З одного боку, можна припустити, що люди з прагненням до роботи мають погані навички регулювання емоцій, і що наполеглива праця є їхнім основним способом подолання низької самооцінки та негативних почуттів. Дослідження К. Войдило, Н. Бауманн та Ю. Куль показали, що люди з прагненням до роботи повідомляють про труднощі із саморелаксацією у повсякденному житті. Інші дослідження показали, що працівники з обсесивно-компульсивним розладом витрачають більше часу на діяльність, пов’язану з роботою, вечорами, ніж працівники без обсесивно-компульсивного розладу, коли відчувають негативні емоції в кінці робочого дня. Це свідчить про те, що люди з прагненням до роботи мають слабку саморегуляцію (дефіцит самопідтримки). З іншого боку, можна припустити, що люди з прагненням до роботи мають високі вольові навички, оскільки їм вдається працювати надмірно наполегливо та демонструвати надзвичайну цілеспрямованість у досягненні цілей, пов’язаних з роботою, хоча й у обсесивно-компульсивний спосіб [47].

Зокрема, дослідники К. Войдило, В. Карлсс та Н. Бауман проаналізували, як орієнтація на дію в ситуаціях невдачі, прагнення до роботи та психологічний дистрес взаємопов’язані між собою в довгостроковій перспективі. Для цього було перевірено дві альтернативні моделі: перша передбачала, що прагнення до роботи виступає посередником між орієнтацією на дію та психологічним дистресом, тоді як друга розглядала психологічний дистрес як проміжну ланку, що пояснює зв’язок між орієнтацією на дію та надмірним прагненням до роботи.

Результати дослідження засвідчили, що недостатня здатність особистості до орієнтації на дію в ситуаціях невдачі може зумовлювати подальше посилення прагнення до роботи. Важливим компонентом такої орієнтації є здатність самостійно регулювати негативні емоційні стани та конструктивно долати внутрішнє напруження. В дослідженні зазначено, що особи з вираженою орієнтацією на дію характеризуються здатністю гнучко й усвідомлено взаємодіяти з власними емоціями, приймати негативні переживання та враховувати особливості ситуації. Натомість за недостатньо сформованої здатності до емоційної саморегуляції людина може вдаватися до альтернативних способів подолання негативних станів, зокрема відволікання уваги або придушення переживань. У цьому контексті надмірне прагнення до роботи може виконувати функцію своєрідного механізму психологічного захисту, за допомогою якого особистість намагається уникнути зіткнення з негативними емоціями та компенсувати дефіцит саморегуляції.

Крім того, результати дослідження продемонстрували наявність зв’язку між вираженим прагненням до роботи та подальшим посиленням симптомів психологічного дистресу. Недостатня здатність до саморегуляції негативного афекту може сприяти формуванню надмірного прагнення до роботи, яке, своєю чергою, виступає чинником подальшого посилення психологічного дистресу. Тут трудова залежність розглядається як проміжний механізм, через який особливості емоційно-вольової регуляції можуть впливати на психологічний стан людини. Водночас дослідники не виявили підтвердження зворотного або взаємного причинно-наслідкового зв’язку: психологічний дистрес сам по собі не зумовлював подальшого посилення прагнення до роботи [48].

Узагальнення теоретичних підходів до вивчення робочої адикції дає підстави розглядати її не просто як надмірну кількість часу, проведеного на роботі, а як складне психологічне явище, пов’язане з особливостями мотивації, ціннісної сфери та саморегуляції особистості. Професійна діяльність може бути важливим простором для самореалізації, задоволення

потреби в самовизначенні та розкриття власного потенціалу. Проте за певних умов вона поступово втрачає роль засобу досягнення особистих і професійних цілей та перетворюється на основний спосіб отримання емоційного задоволення, підтвердження власної значущості й компенсації внутрішнього незадоволення. У такому випадку праця стає не стільки свідомим вибором людини, скільки потребою, якій вона дедалі складніше може протистояти. Особливе місце у формуванні робочої адикції посідає здатність особистості до саморегуляції. Вона охоплює вміння усвідомлювати власні потреби, визначати пріоритети, ставити реалістичні цілі, контролювати поведінку та своєчасно змінювати обрані стратегії. Недостатня сформованість цих навичок може ускладнювати розмежування професійного й особистого життя, перешкоджати повноцінному відпочинку та призводити до надмірного занурення в робочі завдання. При цьому людина може залишатися цілеспрямованою, організованою та наполегливою у професійній діяльності, але водночас втрачати здатність контролювати інтенсивність власної залученості до роботи.

У межах розглянутої проблематики можна припустити, що захист від формування робочої адикції пов’язаний не з відмовою від професійних досягнень чи зниженням трудової активності, а з розвитком здатності свідомо керувати власною діяльністю. Йдеться про вміння розуміти мотиви своєї праці, розрізняти професійні потреби та внутрішнє прагнення компенсувати емоційний дискомфорт, встановлювати особисті межі й підтримувати баланс між різними сферами життя. Саме така саморегуляція дає змогу зберігати професійну активність без втрати психологічної автономії. Робота залишається важливою частиною життя, але не стає його єдиним змістом.

РОЗДІЛ 2
ХРОНІЧНИЙ СТРЕС ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ДЕЗАДАПТИВНИХ СТРАТЕГІЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ

2.1. Психологічна характеристика хронічного стресу та його наслідків

Стрес є невід'ємною частиною життя людини, оскільки люди постійно стикаються з різними проблемами, змінами та ситуаціями у своєму повсякденному житті, які вимагають психологічної адаптації. У певних ситуаціях стресова реакція допомагає мобілізувати внутрішні ресурси, адаптуватися до нових ситуацій та долати труднощі. Однак, коли негативні фактори зберігаються протягом тривалого часу, цей стрес може стати хронічним, негативно впливаючи на психологічне та фізичне благополуччя людини.

Хронічний стрес представляє особливий інтерес у психологічних дослідженнях, оскільки його наслідки виходять за рамки короткострокових емоційних реакцій. Він може поступово змінювати емоційний стан людини та впливати на її мислення, пам'ять, увагу, поведінку та взаємодію з навколишнім середовищем. Тривалий вплив стресу часто супроводжується високим рівнем тривожності, дратівливістю, емоційним виснаженням, порушеннями сну та зниженням працездатності.

Однією з найвідоміших теорій розвитку стресу є концепція загального адаптаційного синдрому Ганса Сельє. Відповідно до неї, стресова реакція організму, може бути представлена у вигляді певних етапів(стадій) (рис. 2.1).

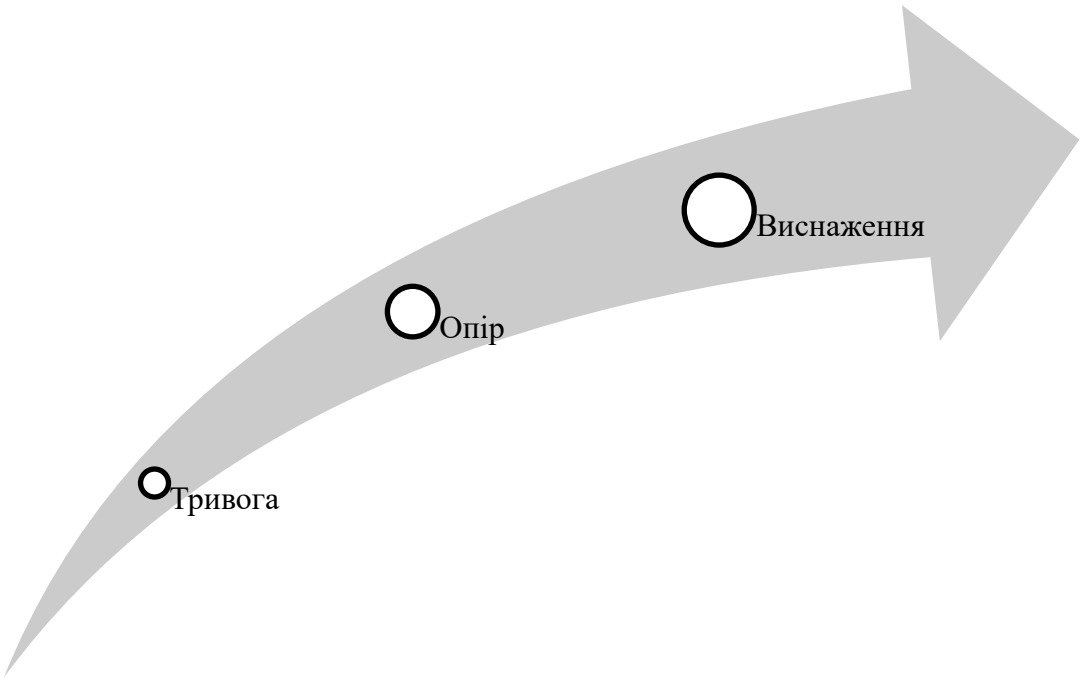

Рисунок 2.1 – Стадії стресової реакції організму за Г. Сельє [17]

Стадія тривоги настає, коли виникає стресова ситуація. Під час цієї стадії організм мобілізує свої захисні сили: активуються нервова та гормональна системи, і людина готова реагувати на небезпеку. Симптоми на цій стадії можуть включати почастішання серцевого ритму, зміни артеріального тиску, м'язову напругу, тривогу та тимчасове зниження працездатності. Всі ці реакції допомагає організму підготуватися до подолання складної ситуації.

Стадія опору настає, коли стресова ситуація триває, і організм поступово починає адаптуватися до нової ситуації. Людина використовує наявні адаптивні можливості для підтримки свого рівня працездатності та внутрішньої рівноваги. На цій стадії організм може ефективно справлятися з наслідками стресу, однак тривалий стрес вимагає великих витрат енергії. Якщо людина не отримує достатнього відпочинку та відновлення, можливості її організму поступово погіршуються.

Стадія виснаження настає, коли адаптивні можливості організму для продовження нормальних функцій виснажуються через тривалий або дуже інтенсивний стрес. Протягом цього часу людина може відчувати хронічну

втому, емоційне виснаження, дратівливість, зниження працездатності, порушення сну та загальне погіршення здоров’я. Тривалий стрес також збільшує ризик проблем з психічним та фізичним здоров’ям.

За тривалістю розрізняють гострий і хронічний стрес. Гострий стрес виникає раптово у відповідь на конкретну ситуацію, наприклад небезпеку, конфлікт або важливу подію. Його прояви можуть включати тривожність, порушення концентрації уваги, прискорене серцебиття, тремтіння, підвищену дратівливість і тимчасові труднощі з прийняттям рішень. Хронічний стрес формується внаслідок тривалого впливу несприятливих обставин, таких як постійні конфлікти, надмірне робоче навантаження, фінансові труднощі або тривале емоційне напруження. На відміну від гострого стресу, його симптоми можуть розвиватися поступово й довго залишатися непомітними. Серед поширених проявів – постійна втома, порушення сну, зниження мотивації, тривожність, емоційна нестабільність і погіршення працездатності.

О. Ю. Овчаренко зазначає, що реакція людини на стрес значною мірою залежить від її індивідуальних особливостей, психологічного стану та способів подолання труднощів. Одна й та сама ситуація може викликати сильне напруження в однієї людини, тоді як інша сприйматиме її як звичайний виклик або можливість для розвитку. Саме тому наслідки стресу визначаються не лише силою зовнішнього подразника, а й тим, як людина його сприймає та які ресурси використовує для подолання [17].

Повертаючись до розуміння поняття стресу, колектив дослідниць Т. Сіренко, О. Кухарук та О. Фроленкова визначають його як неспецифічну фізіологічну або психологічну реакцію на внутрішні або зовнішні стресори. Він впливає на самопочуття та поведінку людини, викликаючи зміни в більшості систем організму. Він може проявлятися такими симптомами, як прискорене серцебиття, пітливість, сухість у роті, задишка, неспокій, пришвидшена мова, посилення негативних емоцій та втома. Стрес може бути пов’язаний з бойовими діями або подіями повсякденного життя. У деяких

випадках стрес може мати позитивний ефект. «Еустрес» або позитивний стрес – це стан, при якому організм активує свою внутрішню здатність адаптуватися до зовнішніх стресорів. Цей процес стимулює різні реакції організму, сприяючи швидкій адаптації для подолання труднощів. «Еустрес» передбачає активацію систем організму, і важливо зазначити, що цей процес супроводжується напругою. Якщо ситуація короткочасна, тобто якщо стресор усунено, і людина успішно адаптувалася до ситуації, організм повертається до стану спокою або відпочинку [27].

Однак, якщо стресор інтенсивний і триває довго, «еустрес» може перетворитися на «дистрес» або шкідливий стрес. «Дистрес» (негативний стрес) – це тип стресу, який є інтенсивним та тривалим, може бути виснажливим і призвести до серйозних захворювань. «Дистрес» виникає, коли виклики чи вимоги, з якими стикається людина, перевищують її внутрішні та зовнішні можливості.

Для розуміння впливу стресу на організм людини та його відмінностей від психічної травми доцільно розглянути основні механізми виникнення стресової реакції. Сприйняття навколишнього світу відбувається за допомогою органів чуття: зору, слуху, нюху, смаку та дотику. Отримана інформація передається до головного мозку, де проходить обробку за участю різних структур, зокрема таламуса, мигдалеподібного тіла (амігдали) та гіпокампа. Амігдала відіграє важливу роль у розпізнаванні потенційної небезпеки та формуванні емоційної реакції на неї, тоді як гіпокамп бере участь у процесах пам’яті та допомагає співвідносити нову інформацію з попереднім досвідом.

У ситуації сильного стресу активізується нервова система, а людина може відчувати страх, тривогу та загрозу власній безпеці. Реакція мозку на небезпеку часто виникає автоматично, без свідомого аналізу ситуації. Амігдала бере участь у запуску захисних механізмів організму, зокрема реакції «бий або тікай». Якщо активна протидія небезпеці або втеча неможливі, може виникнути інша захисна реакція – «завмирання», яка

проявляється тимчасовим заціпенінням або неможливістю діяти. Під час стресової реакції активізуються гормональні механізми, внаслідок чого в організмі підвищується виділення адреналіну, норадреналіну та кортизолу. Ці гормони забезпечують мобілізацію внутрішніх ресурсів і допомагають організму підготуватися до подолання небезпечної ситуації. У цей період можуть спостерігатися різке нервове збудження, тремтіння кінцівок, прискорене серцебиття та дихання, підвищення артеріального тиску, напруження м’язів, нудота й порушення роботи травної системи. Усі ці зміни є частиною природної захисної реакції, спрямованої на швидке реагування на загрозу. Такі реакції значною мірою мають автоматичний характер і не завжди піддаються свідомому контролю. У стані сильного дистресу людині буває складно раціонально оцінювати обставини, керувати емоціями та регулювати власну поведінку. Це пов’язано з тим, що організм зосереджує основні ресурси на забезпеченні безпеки та подоланні загрози [27].

Після припинення небезпечної ситуації або відновлення відчуття безпеки поступово знижується активність стресових механізмів. Гормональні процеси стабілізуються, рівень нервового збудження зменшується, а організм поступово повертається до звичного функціонування. Цей процес відбувається завдяки механізмам саморегуляції нервової системи.

Важливу роль у регулюванні реакцій організму відіграє автономна (вегетативна) нервова система (рис. 2.2), яка контролює роботу внутрішніх органів і підтримує сталість внутрішнього середовища. Вона складається із симпатичного та парасимпатичного відділів, які виконують взаємодоповнювальні функції.

Симпатичний відділ активізується в ситуаціях небезпеки або підвищеного навантаження. Він забезпечує мобілізацію енергії, посилює фізіологічну активність організму та готує його до активних дій. Саме з його роботою пов’язана реакція «бий або тікай». Натомість парасимпатичний відділ переважає в умовах спокою та безпеки. Він сприяє розслабленню, відновленню енергетичних ресурсів і нормалізації роботи внутрішніх

органів. Злагоджена робота обох відділів автономної нервової системи необхідна для підтримання фізіологічної рівноваги організму. Якщо симпатична активність залишається надмірно високою протягом тривалого часу, це може сприяти розвитку хронічного напруження, порушень сну, постійної втоми та інших проблем зі здоров'ям. Тому здатність організму переходити від стану мобілізації до відпочинку й відновлення має велике значення для подолання стресу та збереження психологічного і фізичного благополуччя людини [27]. Однак, якщо механізми саморегуляції не забезпечують повноцінного відновлення, а стресові чинники продовжують діяти протягом тривалого часу, це може призводити до порушення функціонування різних систем організму, окрім психологічних.



Рисунок 2.2 – Автономна (вегетативна) нервова система

Огляд досліджень, проведений М. Шуляковою та Н. Рациборинською-Поляковою показує, що хронічний стрес впливає на всі системи організму. Особлива увага авторками приділяється структурним змінам, що відбуваються в мозку, та впливу хронічного стресу на різні сфери психологічного функціонування. Щодо опорно-рухового апарату, хронічний стрес пов'язаний з постійною м'язовою напругою. Тривала м'язова напруга може призвести до інших тілесних реакцій та розладів – наприклад, головних болів напруги, які викликані постійною напругою м'язів плечей, шиї та голови.

Тривога та інтенсивні емоції також можуть проявлятися як респіраторні симптоми, такі як задишка та прискорене дихання. Для людей без респіраторних проблем це, як правило, не є проблемою, оскільки організм може впоратися з додатковим стресом, однак психологічний стрес може погіршити проблеми з диханням у людей з уже існуючими респіраторними проблемами, такими як астма або хронічне обструктивне захворювання легень (ХОЗЛ) – категорія, яка включає емфізему та хронічний бронхіт. Крім того, хронічний стрес може спричинити дисфункцію серцево-судинної системи. Вплив стресу провокує вивільнення «гормонів стресу», які можуть викликати різноманітні реакції, включаючи реакції серцево-судинної системи. Зокрема, він збільшує частоту серцевих скорочень, що, у свою чергу, підвищує артеріальний тиск.

Тривалий стрес може збільшити ризик високого кров'яного тиску, раптової серцевої смерті або інсульту. Повторний гострий стрес і постійний хронічний стрес можуть спричинити запалення в системі кровообігу, особливо в коронарних артеріях. Стрес може впливати на функціонування травної системи, що може проявлятися як біль у животі, здуття живота, загальний дискомфорт, зміни апетиту та частоти серцевих скорочень. Вплив на шлунково-кишкову систему включає порушення моторики, підвищену чутливість внутрішніх органів, зміни об'єму та консистенції слини, підвищену проникність кишечника, зниження кровопостачання шлунково-кишкового тракту та посилення надмірного росту кишкових бактерій.

Ендокринна система, мабуть, найбільш чутлива до впливу хронічного стресу; цей процес активує систему, відому як гіпоталамо-гіпофізарно-надниркова вісь. Це, у свою чергу, призводить до надмірного вироблення стероїдних гормонів, зокрема глюкокортикоїдів, включаючи кортизол, який часто називають «гормоном стресу». Кортизол збільшує енергетичне забезпечення організму, мобілізуючи глюкозу та жирні кислоти з печінки [34].

Шулякова М. та Рациборинська-Полякова Н. дійшли висновку, що негативний вплив стресу на когнітивні функції є багатогранним і залежить від типу, часу, інтенсивності та тривалості стресора . Загалом вважається, що помірний стрес покращує когнітивні функції, особливо зорові або мовні навички пам’яті. Однак, якщо рівень стресу перевищує певний поріг (цей поріг варіюється від людини до людини), когнітивні функції можуть бути порушені. Авторки зазначають, що високий рівень стресу негативно впливає на здоров’я; з іншого боку, погане здоров’я призводить до посилення стресу [34].

Такий взаємозв’язок особливо помітний в умовах тривалого стресового навантаження, коли людина змушена постійно адаптуватися до несприятливих обставин. Однією зі сфер, у якій ці процеси проявляються особливо виразно, є професійна діяльність. Зокрема, в умовах воєнного часу тривале емоційне напруження, підвищена відповідальність і постійний вплив стресових чинників можуть сприяти розвитку професійного вигорання. Професійне вигорання у воєнний час характеризується сильним стресом, що, у свою чергу, вимагає специфічних психологічних підходів для його запобігання та вирішення. Серед ключових психологічних характеристик професійного вигорання у воєнний час слід зазначити наступне:

– підвищені стресові фактори (військові операції створюють важкі умови, що значно підвищують рівень стресу та призводять до швидкої та глибокої втоми);

– зміна інтенсивності професійної діяльності (необхідність працювати в особливих умовах, ненормований робочий день, велике робоче навантаження та високий рівень відповідальності сприяють виникненню втоми);

– емоційний стрес (переживання травматичних подій, втрат, страхів та небезпек, пов'язаних з військовими операціями, суттєво впливає на емоційний стан фахівців, тим самим посилюючи симптоми втоми);

– деперсоналізація та апатія (у відповідь на постійний стрес та втому фахівці можуть проявляти апатію чи підозру або дистанціюватися від клієнтів чи пацієнтів – реакція, яка служить захисним механізмом, але зрештою знижує якість роботи);

– зниження професійних досягнень (втома призводить до зниження мотивації, зниження працездатності та втрати впевненості в собі, що негативно впливає на результати роботи);

– фізична і психічна втома (втома може проявлятися як хронічна втома, апатія, порушення сну, ослаблення імунної системи тощо).

Важливо також розрізняти емоційне вигорання та професійне вигорання. Хоча вони часто перетинаються, емоційне вигорання – це ширше поняття, яке охоплює всі аспекти людського життя, тоді як професійне вигорання – це специфічний термін для професійної сфери [24].

В дослідженні С. Бондаревич, Ю. Чумаєвої та Є. Запорожцев зазначено, що при впливі стресу формуються два типи взаємопов'язаних реакцій: реакція на зміну – адаптація – та протилежна захисна реакція – компенсація. У цьому процесі відбуваються зміни життєвоважливих функцій, що підвищують стійкість організму до стресу, тим самим формуючи процес адаптації. Існує три рівні біологічного та психологічного автоматизму, що сприяють адаптації. Перший рівень – загальнобіологічний, який розвинувся в процесі філогенезу та підтримує гомеостаз та важливі життєві процеси. Другий рівень – генетично успадкований, який визначає інстинктивну поведінку та підтримується спинним мозком, стовбуром мозку та

підкірковими структурами центральної нервової системи. Третій – і найвищий – рівень розвивається під впливом особистісних потреб протягом усього життя індивіда та пов’язаний з корою головного мозку.

С. Бондаревич, Ю. Чумаєва та Є. Запорожцев визначають, що на думку більшості дослідників, стрес проявляється в таких формах:

1. Психологічний: звуження свідомості, сприйняття «порожнини» реальності, зниження мотивації, гнів або агресія, інформаційне перевантаження (або навпаки, інформаційний розрив) та емоційні реакції, такі як страх, втрата впевненості в собі, образа, тривога або паніка.

2. Фізіологічні: біохімічні, гормональні та фізіологічні порушення функціональних показників в організмі. Зміни у функціонуванні сенсорних систем – наприклад, зміни гостроти та діапазону зору, відмінності у сприйнятті звуків, підвищений та звужений судинний тонус (що призводить до підвищення артеріального тиску), а також зміни тонусу та сили певних груп м’язів; зниження здатності виводити токсини з організму; накопичення продуктів метаболізму.

3. Психофізіологічні: дисбаланс у функціонуванні симпатичної та парасимпатичної нервової систем.

4. Соціально-психологічні: знижується особистісний, духовний, моральний та професійний статус.

Стійкість організму до стресу та процес адаптації до стресу спричиняють значну витрату енергетичних ресурсів, що призводить до втоми та нервового виснаження. Втома – це стан, який свідчить про те, наскільки виснажені енергетичні запаси організму, та вказує на необхідність їх поповнення. Втома відчувається як відчуття слабкості, безпорадності, млявості або дискомфорту, що супроводжується негативними емоціями та втратою інтересу або мотивації до будь-якої діяльності. Втома знижує ефективність діяльності людини, погіршує сенсорне сприйняття, увагу, пам’ять та когнітивні процеси.

Тривалий вплив сильних та негативних стресорів може призвести до психогенних психічних розладів. У важких випадках найпоширенішими з них є так звані «неврози» (наприклад, неврастенія, невроз). Гострі реактивні психози, такі як «ступор», стан відчуженості від оточення, зустрічаються дуже рідко. Коли виникають такі психічні розлади, людина може втратити всю або частину своєї здатності виконувати свідому та довільну діяльність на певний період часу [2].

Таким чином, аналіз наукових підходів до вивчення хронічного стресу дає змогу розглядати його як складний психофізіологічний процес, що виникає внаслідок тривалого впливу несприятливих чинників і поступово охоплює різні сфери життєдіяльності людини. На відміну від гострого стресу, який зазвичай є короткочасною реакцією на конкретну ситуацію, хронічний стрес характеризується тривалим напруженням адаптаційних механізмів, що може призводити до поступового виснаження внутрішніх ресурсів організму.

Наслідки хронічного стресу проявляються на різних рівнях функціонування людини. На психологічному рівні вони можуть виражатися у підвищеній тривожності, емоційній нестабільності, дратівливості, зниженні мотивації, порушеннях пам’яті, уваги та концентрації. На фізіологічному рівні тривалий стрес може супроводжуватися м’язовим напруженням, головним болем, порушеннями сну, змінами роботи серцево-судинної, дихальної, травної та ендокринної систем. Також він може сприяти розвитку хронічної втоми, зниженню працездатності та погіршенню якості життя. Хронічний стрес слід розглядати не лише як тривалу емоційну напругу, а як комплексне явище, що впливає на психологічне, фізичне та соціальне функціонування людини. Його наслідки залежать від поєднання зовнішніх обставин та індивідуальних можливостей адаптації.

2.2. Саморегуляція особистості в умовах хронічного стресу

Людина повинна вміти протистояти негативним впливам соціального середовища, адже це є необхідною умовою успішного подолання складних

життєвих ситуацій, а також є вирішальним фактором для психічного здоров'я. Здатність регулювати емоції та брати на себе відповідальність за власне життя сприяє процесу досягнення поставлених цілей; розвиває стійкість та самоефективність. Людина функціонує як саморегулююча система. Психічна саморегуляція досягається завдяки взаємодії енергетичних, динамічних та соціально-контекстуальних аспектів.

В посібнику В. Ю. Кузнєцової, І. М. Владимирової, Л. В. Пляки та О. О. Герасимової саморегуляція визначена процес управління своїми емоціями, емоційними станами та реакціями на зовнішні подразники. Цей процес передбачає мотивацію себе до виконання певних завдань – за допомогою слів, ментальних образів або фізичної активності. Ця дія допомагає відновити енергію, стабілізувати емоційні стани під час процесу та краще мобілізувати ресурси організму.

Саморегуляція має три основні ефекти: заспокійливий (зняття емоційної напруги), відновлення (зняття втоми) та активізація (підвищення розумової та фізичної активності). Зрештою, це призводить до здатності до самоконтролю.

Головною метою саморегуляції є уникнення стресових ситуацій, зниження емоційної напруги та підвищення готовності до дії. Процес саморегуляції відбувається, коли людина здатна точно розуміти та моделювати поточну ситуацію; коригувати діяльність відповідно до цієї ситуації і, дивлячись за межі сьогодення, вона здатна придушувати свої безпосередні імпульси для досягнення своїх довгострокових цілей. Важливою частиною саморегуляції є рефлексія над минулим і сьогоденням, а також керівництво своєю життєдіяльністю на основі минулого досвіду.

В посібнику В. Ю. Кузнєцової, І. М. Владимирової, Л. В. Пляки та О. О. Герасимової виділяється два рівні саморегуляції. Перший рівень характеризується здатністю ставити цілі, визначати методи дій, обирати стратегії самоконтролю та, найголовніше, самостійно переходити від одного рівня до іншого. Другий рівень саморегуляції характеризується розвитком здатності координувати різні види діяльності.

Процес саморегуляції передбачає активне переміщення між різними видами діяльності з урахуванням соціальної ситуації та особистої цінності певного завдання для особистості.

Відповідно до принципу довільності, процеси саморегуляції та самоконтролю поділяються на довільні та мимовільні. Довільний тип передбачає активне встановлення цілей та досягнення цих цілей під час виконання завдання. Процес виконання завдання здійснюється через самоконтроль, який передбачає аналіз ситуації, визначення послідовності дій та порівняння результатів з певними критеріями (еталонами). Він стосується поступового переходу від свідомого усвідомлення до автоматичного або інтерналізованого стану розуму під час виконання завдання. На цьому етапі не обов'язково потрібна постійна активна увага.

Процес мимовільної саморегуляції може відбуватися на біологічному рівні. У цьому випадку механізми саморегуляції інтегровані з системою, яка контролює життєво важливі функції організму. У цьому випадку ці процеси відбуваються поза свідомістю. Як і будь-який процес, саморегуляція передбачає вжиття конкретних дій для досягнення бажаного результату.

Процес саморегуляції відображається у всіх психічних явищах людини, таких як відчуття, сприйняття та мислення. Дослідники, які вивчають регуляцію емоцій, припускають, що люди можуть використовувати методи емоційної саморегуляції для підтримки та покращення свого психічного здоров'я в усіх сферах свого життя. Відсутність навичок емоційної саморегуляції може створювати міжособистісні конфлікти та може призвести до соматичних розладів.

Важливість здатності до саморегуляції розуму в житті особистості є очевидною – вона допомагає відновлювати енергію, коригувати емоційний стан для виконання різних завдань та правильно мобілізувати можливості та ресурси організму. Крім того, цей процес служить важливою основою для навчальної діяльності студентів вищих навчальних закладів, стимулюючи розумову активність; підвищує здатність мобілізувати потенціал організму;

та запобігає накопиченню негативних наслідків, спричинених надмірною втомою або стресом. Якість життя осіб, які навчаються або працюють у вищих навчальних закладах, а також їхній успіх в освіті та професійній сфері залежить від того, наскільки ефективно вони можуть впроваджувати процеси саморегуляції [12].

У дослідженні психологічних особливостей подолання стресу важливе місце посідає розмежування понять адаптованості, резильєнтності та стресостійкості. Хоча ці поняття тісно пов'язані між собою та нерідко використовуються як взаємозамінні, кожне з них відображає окремі аспекти здатності людини протистояти несприятливим обставинам і зберігати психологічне благополуччя. Адаптованість розглядається як здатність людини змінювати власні думки, емоційні реакції та поведінку відповідно до нових умов середовища. Вона передбачає вміння пристосовуватися до змін, невизначеності та життєвих труднощів, зберігаючи при цьому психологічну рівновагу й здатність виконувати повсякденні завдання. В умовах воєнних дій адаптованість проявляється у здатності особистості, сім'ї та громади пристосовуватися до нових обставин і підтримувати соціальне функціонування. Її основу становлять три взаємопов'язані складові: когнітивна гнучкість, яка допомагає переосмислювати складні ситуації; емоційна регуляція, що забезпечує контроль емоційних реакцій; поведінкова адаптивність, яка передбачає зміну способів дій відповідно до обставин.

Близьким за змістом, але дещо відмінним поняттям є резильєнтність, або життєстійкість. Вона характеризує здатність людини відновлюватися після пережитих труднощів, долати несприятливі обставини та продовжувати повноцінно функціонувати навіть після значного стресового впливу. На відміну від адаптованості, яка передбачає пристосування до змін, резильєнтність більше пов'язана зі здатністю зберігати або відновлювати психологічну рівновагу після складних життєвих подій. Вона також може створювати передумови для особистісного розвитку та переосмислення власного досвіду. Адаптованість при цьому може виступати одним із чинників формування резильєнтності.

Стресостійкість визначається як здатність особистості зберігати психологічну стабільність, контролювати емоційні реакції та ефективно діяти в умовах підвищеного навантаження. Вона пов’язана з розвитком вольових якостей, емоційної регуляції та навичок самоконтролю, які допомагають людині протистояти стресовим чинникам без істотного порушення повсякденного функціонування. Таким чином, адаптованість, резильєнтність і стресостійкість доповнюють одна одну, формуючи основу психологічних ресурсів особистості для подолання складних життєвих обставин [8].

Автор В. А.Стадник звертає увагу на те, що людське життя можна розглядати як безперервний процес адаптації особистості до мінливих умов зовнішнього середовища. Рівень адаптації українського народу до стресових факторів війни відображається в його здатності ефективно справлятися з проблемами, швидко відновлюватися та демонструвати стійкість перед обличчям складних ситуацій – на індивідуальному та соціальному рівнях.

У контексті сучасних теорій адаптації особливої уваги заслуговує теорія психологічної адаптації, запропонована Йожефом Е. Д. Рахмадом [43]. Ця теорія описує психологічну адаптацію як процес, за допомогою якого люди пристосовують свої думки, почуття та поведінку до поточних обставин, щоб подолати зміни чи виклики. Основна концепція психологічної адаптації включає когнітивні та емоційні корективи, які дозволяють людям ефективно функціонувати та досягати благополуччя, незважаючи на складні обставини. Теорія підкреслює важливість гнучкості, стійкості та застосування стратегій подолання в процесі психологічної адаптації.

Соціальні, когнітивні та емоційні змінні, такі як висока самооцінка, гнучка когнітивна та поведінкова саморегуляція, низький рівень стресу, рівень освіти, соціальна підтримка, моральне середовище та етична, безпечна поведінка, взаємопов’язані. Ці фактори мають вирішальне значення для розрізнення різних способів психологічної адаптації. Це свідчить про те, що навіть за несприятливих життєвих обставин особи з більшими соціальними, когнітивними та емоційними ресурсами можуть досягти кращих та позитивних результатів [29].

Наукові дослідження, які розглянуті авторами монографії Т. В. Даниловою, В. В. Жовтянською, О. Ю. Кухарук та ін. підтверджують, що соціальні, когнітивні та емоційні змінні, такі як висока самооцінка, гнучка когнітивна та поведінкова саморегуляція, низький рівень хронічного стресу, рівень освіти, соціальна підтримка, моральне середовище працюють разом і мають вирішальне значення для визначення різних механізмів психологічної адаптації. Це свідчить про те, що навіть у справді поганих життєвих умовах люди з високим рівнем соціальних, когнітивних та емоційних ресурсів мають більше шансів досягти позитивних результатів. Визначені оптимальні набори ресурсів мають глибоке значення для розвитку психологічних стратегій у вразливих ситуаціях, зокрема, посилення захисних факторів, таких як самооцінка та самоконтроль, може значно зменшити вплив певних факторів ризику, таких як тривога та соціальна ізоляція [7].

Отже, саморегуляція охоплює здатність людини усвідомлювати власні емоції та реакції, контролювати поведінку, визначати цілі й обирати способи дій відповідно до обставин. Вона допомагає не лише знижувати емоційну напругу, а й відновлювати внутрішні ресурси, підтримувати працездатність, зберігати мотивацію та ефективно розподіляти власні сили. Особливого значення ці процеси набувають за умов хронічного стресу, коли тривалий вплив несприятливих чинників поступово виснажує адаптаційні можливості організму.

Саморегуляція тісно пов’язана з розвитком адаптованості, резильєнтності та стресостійкості, які формують основу здатності особистості долати складні життєві обставини. Якщо адаптованість допомагає пристосовуватися до змін і нових умов, то резильєнтність забезпечує можливість відновлення після пережитих труднощів, а стресостійкість сприяє збереженню емоційної рівноваги та ефективності діяльності за умов підвищеного навантаження.

Здатність людини адаптуватися до стресових обставин формується під впливом комплексу когнітивних, емоційних і соціальних чинників. Гнучкість

мислення, адекватна самооцінка, емоційний контроль, самоконтроль, попередній досвід подолання труднощів і підтримка з боку близьких створюють додаткові можливості для збереження психологічної рівноваги. В умовах воєнного часу ці ресурси набувають особливої актуальності, оскільки допомагають людині пристосовуватися до невизначеності, тривалого напруження та змін звичного способу життя.

2.3. Робоча активність як спосіб подолання стресу: адаптивні та дезадаптивні стратегії

У важких стресових ситуаціях люди використовують два основні механізми подолання: психологічний захист – несвідомі методи уникнення психологічно складних фактів та копінг-стратегії – переважно свідомі механізми реагування, що допомагають контролювати наслідки стресу.

Перший механізм – захисні реакції – корисний на початкових стадіях шоку. Якщо психіка не повністю готова до проблеми, несвідомі захисти «фіксують» реальність, роблячи її більш стерпною. Людина може заперечувати існування проблеми, проявляти поведінку відсторонення, перенаправляти увагу на інші проблеми, шукати раціональні пояснення або проявляти негативні емоції. Ці реакції допомагають захистити людину від травматичної ситуації протягом певного періоду часу. Це нормально, якщо процес тимчасовий. Однак, якщо людина продовжує жити в такій спотвореній реальності, їй стає важко приймати обдумані рішення. У повсякденному житті це може бути небезпечно.

Копінг-стратегії подолання можуть служити ефективними інструментами для подолання стресових ситуацій, підтримки психічного здоров’я. Однак конкретний набір таких інструментів варіюється від людини до людини. Зокрема, термін «копінг» стосується зусиль індивіда щодо вирішення проблем, важливих для його благополуччя (це також стосується ситуацій, пов’язаних з високим ризиком та високими досягненнями, оскільки такі ситуації стимулюють здатність індивіда справлятися з проблемою).

Копінг вивчається в багатьох контекстах:

– механізми психологічного захисту, що допомагають зменшити тривожність, викликану неприйнятними або потенційно небезпечними стимулами;

– механізми, що дозволяють індивіду тимчасово уникати конфлікту або стресових ситуацій, тим самим запобігаючи психологічному перенапруженню та підтримуючи психологічну стабільність;

– вивчення копінгу в контексті стресу та адаптації до стресових ситуацій (С.Фольман);

– копінг у контексті розвитку та адаптації дітей та підлітків (Б. Компас);

– копінг у стресових та травматичних ситуаціях (Дж. Конор-Сміт);

– вплив копінг-стратегій на психічне здоров'я (Г. Зальтсман);

– адаптивні можливості людини у стресових умовах (А. Томсен);

– розгляд копінг-поведінки у сімейному та соціальному контексті (М. Водсворт);

– стратегії копінгу та їх вплив на психологічне благополуччя (Н. Хан).

Важливо враховувати копінг при вивченні феномену стресостійкості. Сучасні дослідники використовують цей термін не лише для опису поведінки в стресових ситуаціях, а й у повсякденному житті. Копінг – це свідомі дії особистості, спрямовані на подолання стресу шляхом застосування когнітивних, емоційних та поведінкових стратегій. Саме ці дії сприяють підтримці психологічної адаптації в періоди стресу [18].

Далі доцільно звернутися до теорії ранніх дезадаптивних схем Дж. Янга, яка допомагає пояснити індивідуальні відмінності у способах реагування на психологічне напруження. Відповідно до цього підходу, сформовані в ранньому досвіді переконання та емоційні моделі можуть впливати на сприйняття людиною себе, інших і навколишнього середовища, а також визначати характер її поведінки в дорослому віці. Зокрема, вони можуть відображатися на ставленні до професійної діяльності, мотивації, взаємодії з колегами та способах подолання стресових ситуацій.

Окремі дезадаптивні схеми можуть проявлятися через надмірне залучення людини до роботи. Наприклад, схема надвисоких стандартів може зумовлювати прагнення досягати бездоганних результатів, супроводжуватися постійною самокритикою та небажанням делегувати обов'язки. Схема пошуку визнання може спонукати особистість орієнтуватися переважно на зовнішню оцінку, прагнути схвалення керівництва й колег, а також пов'язувати власну цінність із професійними досягненнями. Натомість схема самопожертви може проявлятися в постійному виконанні додаткових завдань, надмірній відповідальності та нехтуванні власними потребами заради допомоги іншим.

Іншим проявом дезадаптивного використання роботи як способу подолання стресу може бути емоційне уникнення. За наявності схеми емоційної інгібіції людина може зосереджуватися на професійних завданнях, обмежуючи вираження власних почуттів і намагаючись не допускати усвідомлення негативних переживань. У такому випадку робоча активність стає своєрідним способом відволікання від внутрішнього напруження. Проте тимчасове зменшення емоційного дискомфорту не обов'язково означає подолання його причин, а тривале використання такої стратегії може сприяти накопиченню втоми та емоційному виснаженню.

Водночас професійна діяльність не завжди має дезадаптивний характер. За умови усвідомленого ставлення до власних потреб і можливостей робота може виконувати важливу психологічну функцію: забезпечувати відчуття стабільності, підтримувати звичний життєвий ритм, сприяти реалізації особистісного потенціалу та збереженню соціальних зв'язків. У такому разі робоча активність стає одним із ресурсів адаптації до стресових обставин, оскільки дає людині можливість відчувати власну компетентність, самостійність і контроль над окремими аспектами життя.

Характер впливу робочої активності на психологічний стан особистості значною мірою залежить від мотивів, які лежать в основі професійної поведінки, індивідуальних психологічних особливостей і способів

реагування на стрес. Якщо робота допомагає людині реалізовувати власні цілі, підтримувати соціальні контакти та зберігати відчуття життєвої стабільності, вона може виступати адаптивною стратегією подолання стресу. Якщо ж професійна діяльність стає засобом уникнення емоційних переживань, компенсації внутрішньої невпевненості або постійного отримання зовнішнього схвалення, вона може набувати дезадаптивного характеру та створювати передумови для професійного вигорання [1].

Згідно з Оксфордським словником англійської мови, трудоголік – це «особа, для якої робота надзвичайно або надмірно важлива, особливо та, що добровільно працює дуже довгі години» або «людина, залежна від роботи» [31]. У дослідженні Пйотра Березновського та Павела Анджея Атрошко аналізуються взаємозв’язки між симптомами залежності від роботи, залученістю до професійної діяльності, професійним вигоранням і сприйнятим стресом. Особливу увагу автори приділяють механізмам, через які робоча активність може перетворюватися з конструктивного способу організації діяльності на дезадаптивну стратегію емоційної саморегуляції.

Результати дослідження засвідчили, що професійна залученість і вигорання тісно пов’язані між собою, тоді як залежність від роботи є окремим психологічним явищем, яке має взаємозв’язки з обома цими станами. Автори виявили зв’язок між використанням роботи для зміни емоційного стану та сприйнятим стресом. Це дає підстави припускати, що людина, яка переживає хронічне психологічне напруження, може використовувати надмірне занурення в професійну діяльність як спосіб тимчасового полегшення негативних переживань.

Важливим результатом є також розмежування конструктивного «поглинання» роботою та патологічного надмірного залучення до роботи. У першому випадку зосередженість на професійних завданнях сприяє продуктивності, відчуттю компетентності та задоволенню від діяльності. У другому випадку нездатність психологічно відокремитися від роботи призводить до нехтування особистими потребами, міжособистісними

стосунками та відпочинком. За таких умов робота поступово перестає бути засобом самореалізації та перетворюється на спосіб уникнення внутрішнього дискомфорту [36].

Адаптивні та дезадаптивні стратегії робочої активності як способу подолання стресу за дослідженням П. Березновського та П.-А. Атрошко можна сформувати на рис. 2.3.

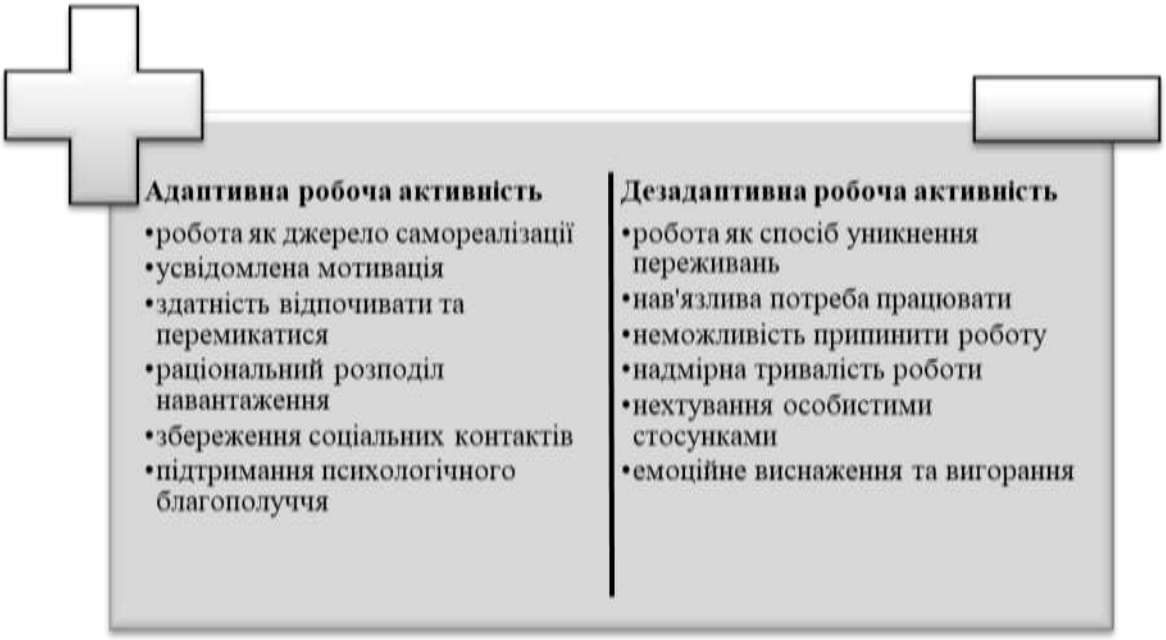

Рисунок 2.3 – Адаптивні та дезадаптивні стратегії робочої активності як способу подолання стресу за дослідженням П. Березновського та П.-А. Атрошко

Дослідження П. Березновського та П.- А. Атрошко підтверджує, що робоча активність може мати як адаптивний, так і дезадаптивний характер. Якщо професійна діяльність сприяє самореалізації та підтриманню психологічної рівноваги, вона виступає ресурсом подолання стресу. Однак використання роботи як основного засобу уникнення негативних переживань може призвести до формування робочої залежності, емоційного виснаження та професійного вигорання [36].

Робоча активність може виступати як ефективним ресурсом подолання стресу, так і чинником формування психологічної дезадаптації. Її вплив на психоемоційний стан особистості залежить від мотивів професійної діяльності, індивідуальних психологічних особливостей, сформованих моделей поведінки та здатності до саморегуляції. Використання адаптивних копінг-стратегій дає змогу людині конструктивно реагувати на стресові ситуації, підтримувати психологічну рівновагу, зберігати відчуття контролю над власним життям і реалізовувати професійний потенціал. За таких умов робота сприяє соціальній взаємодії, особистісному розвитку та підтриманню життєвої стабільності.

Водночас надмірне занурення в професійну діяльність може набувати дезадаптивного характеру, якщо робота використовується для уникнення негативних емоцій, компенсації внутрішньої невпевненості або отримання постійного зовнішнього схвалення. Тому важливе значення мають ранні дезадаптивні схеми, які можуть зумовлювати перфекціонізм, надмірну відповідальність, нехтування власними потребами та труднощі з емоційною саморегуляцією. Як засвідчують результати дослідження П. Березновського та П. А. Атрошко, використання роботи для регулювання негативного емоційного стану може бути пов’язане з розвитком робочої залежності, накопиченням проблем у професійній та особистій сферах і подальшим емоційним виснаженням. Відмінність між адаптивною та дезадаптивною робочою активністю полягає не в інтенсивності праці самій по собі, а в її психологічних функціях, мотивах і наслідках для особистості. Важливою умовою збереження психічного здоров’я є формування збалансованого ставлення до роботи, розвиток навичок саморегуляції, дотримання меж між професійною діяльністю та особистим життям, а також використання різноманітних способів подолання стресу.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОЧОЇ АДИКЦІЇ ЯК ДЕЗАДАПТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ

3.1. Організація та методи дослідження робочої адикції

Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення робочої адикції як потенційно дезадаптивної стратегії саморегуляції особистості, що може проявлятися у надмірному залученні до професійної діяльності, труднощах психологічного відокремлення від роботи та використанні робочої активності як способу подолання негативних емоційних станів і стресу.

Основна мета емпіричного дослідження полягала у визначенні психологічних особливостей робочої адикції, виявленні її взаємозв'язків із копінг-стратегіями, проявами професійного вигорання та характеристиками саморегуляції особистості.

Відповідно до поставленої мети було визначено такі завдання дослідження: визначити рівень вираженості робочої адикції серед досліджуваних, дослідити особливості використання адаптивних і дезадаптивних копінг-стратегій у ситуаціях стресу; виявити особливості прояву професійного вигорання та його взаємозв'язок із робочою адикцією; дослідити характеристики самоконтролю, мотивації та можливостей саморегуляції особистості.

Для реалізації поставлених завдань було використано комплекс психодіагностичних методик, що дають змогу всебічно дослідити психологічні особливості робочої активності та її функціонування як способу реагування на стресові ситуації. До психодіагностичного інструментарію увійшли: Голландська шкала трудової залежності (DUWAS) В. Шауфелі та Т. Таррiса, опитувальник копінг-стратегій Brief-COPE, опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI), а також шкала самоконтролю, мотивації та можливостей (SCMCS).

Використання зазначених методик дозволило розглянути робочу адикцію не лише як надмірну залученість до професійної діяльності, а й у контексті психологічних механізмів подолання стресу, особливостей емоційного реагування та здатності особистості регулювати власну поведінку. Поєднання цих діагностичних інструментів забезпечує можливість комплексного аналізу досліджуваного феномену та визначення психологічних чинників, пов'язаних із формуванням дезадаптивних моделей робочої поведінки.

Дослідження було проведене протягом вересня-жовтня 2026 року, в ньому прийняли участь 30 осію – працівників Товариства Червоного Хреста України.

Дослідження було проведене в онлайн форматі (рис. 3.1).

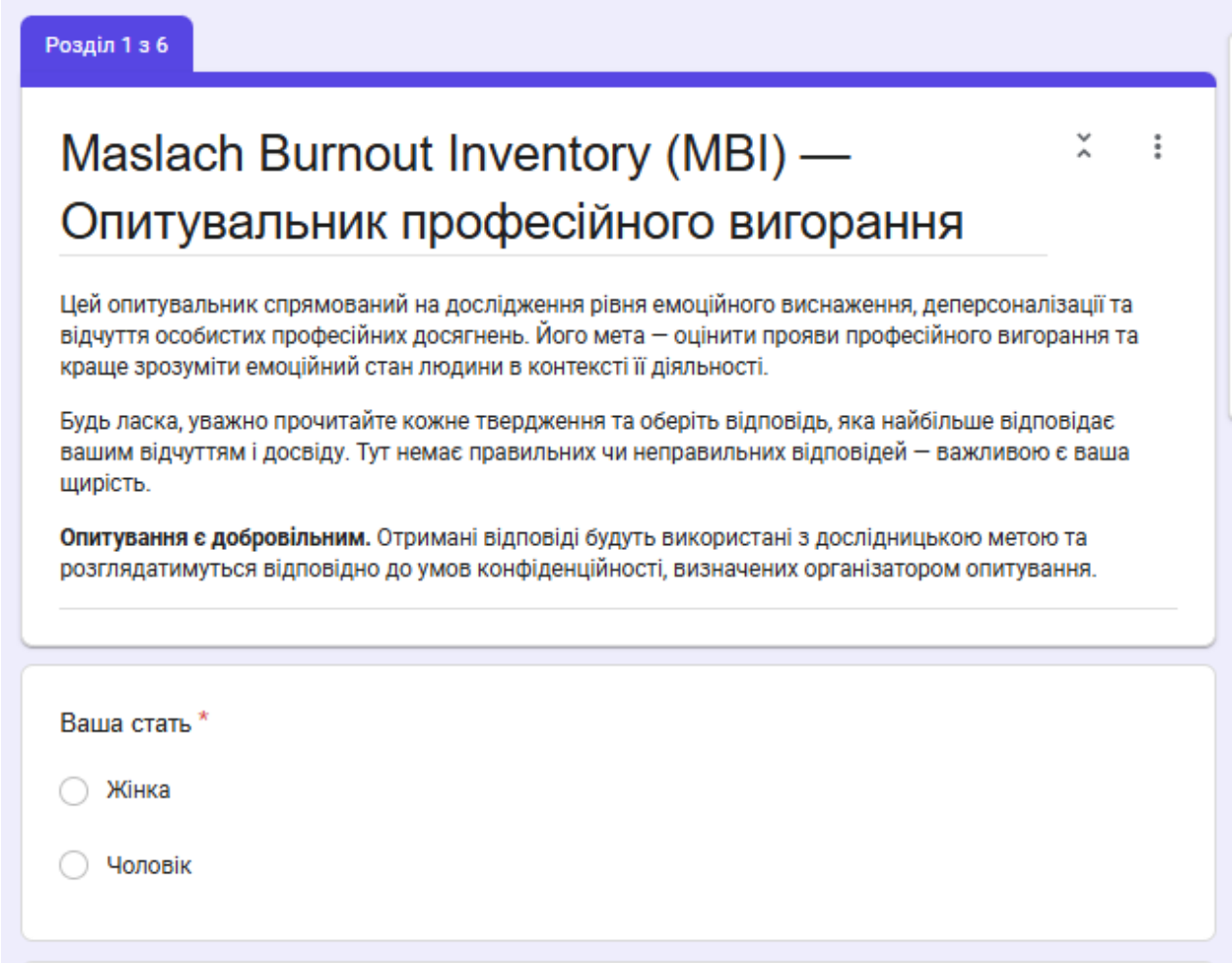

Рисунок 3.1 – Опитування онлайн

Емпіричне дослідження було проведене в онлайн-форматі з використанням електронних засобів опитування. Такий формат дав змогу забезпечити доступність психодіагностичного інструментарію для учасників дослідження незалежно від їхнього місця перебування, а також створити зручні умови для самостійного заповнення опитувальників.

Учасникам було запропоновано в форматі онлайн пройти комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на визначення рівня робочої адикції, особливостей використання копінг-стратегій, вираженості професійного вигорання та характеристик самоконтролю, мотивації й можливостей саморегуляції. Опитування передбачало самостійне ознайомлення з інструкціями та надання відповідей відповідно до власного досвіду, переживань і поведінкових особливостей.

Під час організації дослідження важливе значення приділялося добровільності участі, конфіденційності отриманих відповідей та використанню результатів виключно з науковою метою.

В дослідженні використані наступні методики:

1. Діагностика професійного вигорання MBI (Текст методики представлено в Додатку А).

Опитувальник вигорання К. Маслач (MBI) є найпоширенішим діагностичним інструментом для оцінки професійного вигорання – стану хронічного емоційного та психологічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу, пов’язаного з роботою.

Розроблений у 1981 році психологами Крістіною Маслач та Сьюзен Джексон, MBI став світовим стандартом для оцінки емоційного вигорання серед фахівців у сфері охорони здоров’я, освіти, соціальних послуг, корпоративного середовища та інших вимогливих галузей.

Тест зосереджений на трьох ключових аспектах вигорання:

1. Емоційне виснаження – постійна втома та виснаження емоційних ресурсів, спричинені тривалим робочим навантаженням або міжособистісним стресом.

2. Деперсоналізація – цинічне або відчужене ставлення до колег, клієнтів або самої роботи.

3. Зниження особистих досягнень – почуття неефективності, розчарування та невдоволення власними досягненнями.

Разом ці компоненти формують комплексну картину емоційного благополуччя людини на роботі, що робить MBI методом в оцінці вигорання персоналу [45].

2. Опитувальник Brief-cope, адаптація Т. Яблонської, О. Верник, Г. Гайворонський, 2023 рік (Текст методики представлено в Додатку Б).

Першопочатково опитувальник COPE був розроблений Ч. Карвером та співавторами і містив 60 тверджень, об’єднаних у 15 стратегій подолання стресу.

Факторна структура початкової версії COPE охоплювала чотири основні напрями подолання стресу: проблемно-орієнтований копінг, емоційно-орієнтований копінг, пошук соціальної підтримки та уникнення проблеми або пов’язаних із нею емоційних переживань. Опитувальник адаптований різними мовами, зокрема українською.

У подальшому Ч. Карвер запропонував скорочену версію методики – Brief-COPE, яка складається з 28 тверджень і передбачає оцінювання відповідей за чотирибальною шкалою Лайкерта. Як і початкова версія, скорочений опитувальник може використовуватися для дослідження як стійких індивідуальних схильностей до певних способів подолання стресу, так і копінг-стратегій, застосованих у конкретних стресових ситуаціях.

Brief-COPE містить 14 підшкал, кожна з яких відображає окрему стратегію подолання стресу: активне подолання, планування, позитивне переосмислення, прийняття, гумор, звернення до релігії, використання емоційної підтримки, використання інструментальної підтримки, самовідволікання, заперечення, вираження емоцій, вживання психоактивних речовин, поведінкове відсторонення та самозвинувачення. Зазначені стратегії можуть бути об’єднані у три узагальнені категорії: проблемно-орієнтований копінг, емоційно-орієнтований копінг та копінг уникнення.

Український переклад опитувальника Brief-COPE здійснювався двома психологами-білінгвами із застосуванням процедури зворотного перекладу, що передбачає перевірку відповідності перекладених формулювань їхньому початковому змісту.

Застосування Brief-COPE у межах нашого дослідження дає змогу визначити особливості реагування особистості на стресові обставини та встановити, які способи подолання напруження переважають у досліджуваних [35].

3. Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Т. Тарріс [33].

Виходячи з розуміння трудоголізму як поєднання надмірного залучення до професійної діяльності та неконтрольованої потреби працювати, В. Шауфелі та його колеги розробили Голландську шкалу трудової залежності. На думку автора методики, основними характеристиками трудоголізму є надмірні часові витрати на виконання професійних обов'язків і постійна психологічна зосередженість на роботі. З урахуванням цих особливостей було створено опитувальник DUWAS, який містить 10 тверджень, розподілених між двома шкалами.

Перша шкала – «Надмірність у роботі» (Working Excessively, WE) – відображає схильність особистості приділяти роботі надмірну кількість часу, братися за декілька завдань одночасно та відчувати провину або дискомфорт, коли вона не зайнята професійною діяльністю.

Друга шкала – «Зацикленість на роботі» (Working Compulsively, WC) – характеризує внутрішню потребу постійно працювати, відчуття психологічного примусу до виконання професійних обов'язків і труднощі з відмежуванням роботи від інших сфер життя.

Кожна зі шкал містить по п'ять тверджень, які респонденти оцінюють за чотирибальною шкалою Лайкерта: від 1 бала – «майже ніколи» до 4 балів – «майже завжди». Отримані результати дають змогу визначити вираженість кожного з двох компонентів трудової залежності та оцінити особливості ставлення особистості до професійної діяльності [10].

4. Шкала самоконтролю, мотивації та можливостей (SCMCS) – це комплексний психометричний інструмент, призначений для вимірювання самоконтролю як багатогранного конструкту. Розроблена А. Паповою у 2016 році, шкала враховує обмеження існуючих вимірювань, концептуально відокремлюючи здатність здійснювати самоконтроль (Можливість) від основних причин або рушійних сил для здійснення цього контролю (Мотивація). Мотивація далі поділяється на два окремі виміри: внутрішня мотивація (зумовлена особистими цінностями та ідентичністю) та зовнішня мотивація (зумовлена соціальним тиском, однолітками або суспільством). Ця шкала надає дослідникам нюансований інструмент для оцінки регуляції поведінки шляхом кількісної оцінки як доступності ресурсів, так і мотиваційного джерела, що ініціює їх використання, пропонуючи кращу прогностичну валідність, ніж одновимірні вимірювання здатності до самоконтролю.

Основна мета SCMCS полягає в тому, щоб забезпечити надійну та достовірну оцінку, яка розрізняє основні компоненти самоконтролю: когнітивні та енергетичні здібності, необхідні для контролю, та мотиваційну спрямованість, яка керує його застосуванням. Традиційні вимірювання часто поєднують ці компоненти, що ускладнює встановлення того, чи пов’язана невдача в самоконтролі з браком здібностей (виснаження можливостей) чи з браком бажання (мотиваційна невдача).

Оцінюючи можливості та мотивацію окремо, шкала SCMCS дозволяє дослідникам дослідити, як різні джерела мотивації – внутрішні стандарти проти зовнішнього соціального тиску – взаємодіють з доступними ресурсами людини, щоб передбачити довгострокове прагнення до цілей, стан здоров’я та стійкість до спокус. Шкала призначена для використання в академічних дослідженнях, що вивчають механізми саморегуляції [40].

Гендерний розподіл учасників дослідження можна зобразити на рис. 3.2.

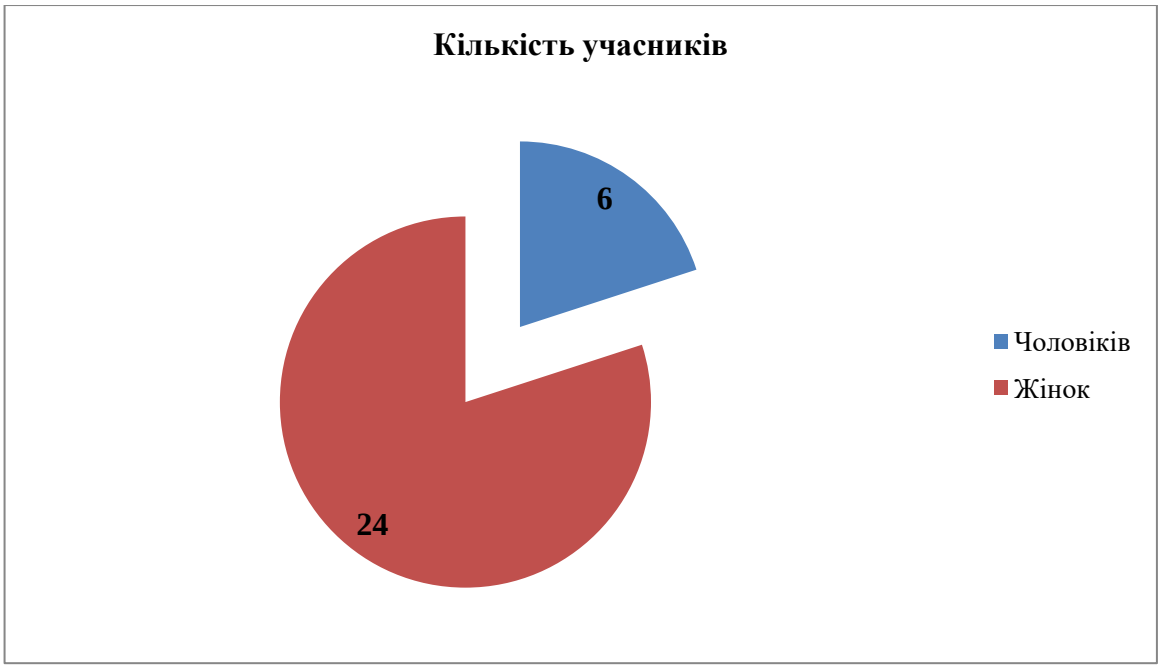

Рисунок 3.2 – Гендерний розподіл учасників дослідження

В дослідженні прийняли участь 30 осіб. В дослідженні прийняли участь 24 жінки та 6 чоловіків.

Вік учасників дослідження – від 20 до 55 років.

Вибірка дослідження представлена працівниками Товариства Червоного Хреста України, які добровільно погодились прийняти участь в дослідженні робочої адикції як форми дезадаптивної поведінки.

Результати згідно методики діагностики професійного вигорання MBI представлено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Результати згідно методики діагностики професійного вигорання MBI, n=30

№ учасника	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
1	29	15	23
2	20	4	39
3	14	9	40
4	40	10	35
5	22	7	29
6	36	21	28
7	28	5	29
8	4	1	44

Продовження таблиці 3.1

9	32	13	41
10	30	4	34
11	12	2	43
12	41	13	31
13	19	11	38
14	21	5	35
15	19	8	33
16	20	12	33
17	21	11	41
18	43	17	34
19	26	10	31
20	18	3	32
21	29	6	40
22	22	8	29
23	12	4	29
24	10	8	32
25	17	10	30
26	27	6	32
27	15	10	42
28	31	8	29
29	29	14	23
30	21	8	29

Отримані результати свідчать про наявність ознак професійного вигорання серед учасників дослідження. За шкалою емоційного виснаження високий рівень виявлено у 5 осіб (16,7%), помірний –у 19 осіб (63,3%), низький – у 6 осіб (20%). Такі результати свідчать про те, що більшість опитаних (80%) тією чи іншою мірою відчувають емоційне виснаження, яке може проявлятися у накопиченні втоми, зниженні енергетичних ресурсів та труднощах із відновленням після робочого навантаження.

За шкалою деперсоналізації переважає помірний рівень, який виявлено у 17 учасників (56,67%). Високий рівень зафіксовано у 3 осіб (10%), низький – у 10 осіб (33,33%). Такі показники можуть вказувати на появу емоційного дистанціювання від оточення, зниження чутливості до потреб інших людей і формування певної психологічної відстороненості у професійній взаємодії.

За шкалою особистих досягнень у 8 учасників (26,67%) виявлено знижений рівень, у 10 осіб (33,33%) – помірний, а у 12 осіб (40%) – високий. Це свідчить, що значна частина респондентів зберігає відчуття професійної

компетентності та результативності власної діяльності. Водночас у частини учасників спостерігається зниження оцінки власних професійних можливостей, що може супроводжуватися невпевненістю у результатах роботи та незадоволеністю професійною реалізацією.

Результати опитувальника Brief-cope представлено в Додатку Е.

Аналіз результатів дослідження копінг-стратегій 30 учасників дослідження за методикою Brief-COPE свідчить про переважне використання конструктивних способів подолання стресових ситуацій. Зокрема, серед трьох узагальнених напрямів копінг-поведінки найвищий середній показник спостерігається за шкалою копінгу, фокусованого на емоціях, який становить 31,23 бали. Показник проблемно-фокусованого копінгу дорівнює 24,93 бали, а уникаючого копінгу – 16,73 бали.

Розгляд окремих копінг-стратегій дає змогу конкретизувати особливості поведінки досліджуваних. Найбільш вираженими виявилися планування (середній показник – 6,63 бали), прийняття (6,60 балів), активне подолання (6,37 балів) та позитивний рефреймінг (6,27 балів). Це свідчить про схильність учасників дослідження аналізувати складні обставини, шукати можливі шляхи їх подолання, приймати ситуацію та намагатися переосмислювати її в більш позитивному контексті. Достатньо вираженими також є емоційна підтримка (6,10 бали) та самовідволікання (5,87 балів), що вказує на використання як міжособистісних ресурсів, так і способів тимчасового переключення уваги для регулювання емоційного стану.

Водночас найнижчі середні показники зафіксовано за стратегіями вживання психоактивних речовин (2,00 бали), поведінкового розмежування (3,47 балів), релігії (4,17 балів) та самозвинувачення (4,33 бали). Це свідчить про відносно рідше звернення респондентів до таких способів реагування на стрес, як припинення активних спроб подолання труднощів та надмірне покладання відповідальності за негативні обставини на себе. Використання психоактивних речовин в групі не використовувалось як спосіб реагування на стрес.

Отримані показники вказують на те, що в досліджуваній групі переважають стратегії, спрямовані на прийняття ситуації, планування подальших дій, активне подолання труднощів і позитивне переосмислення обставин. Водночас використання емоційно орієнтованих способів подолання стресу свідчить про значущість емоційної саморегуляції та соціальної підтримки у процесі адаптації до складних життєвих ситуацій.

Результати за Голландською шкалою трудової залежності В. Шауфелі, Т. Тарріс представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Результати за Голландською шкалою трудової залежності В. Шауфелі, Т. Тарріс

№ учасника	Надмірність у роботі	Зацикленість на роботі	Перевага
1	14	11	Надмірність у роботі
2	15	7	Надмірність у роботі
3	12	11	Надмірність у роботі
4	13	11	Надмірність у роботі
5	12	16	Зацикленість на роботі
6	17	15	Надмірність у роботі
7	11	10	Надмірність у роботі
8	7	7	Порівну
9	19	13	Надмірність у роботі
10	14	14	Порівну
11	10	8	Надмірність у роботі
12	10	11	Зацикленість на роботі
13	17	11	Надмірність у роботі
14	9	8	Надмірність у роботі
15	11	12	Зацикленість на роботі
16	12	15	Зацикленість на роботі
17	16	13	Надмірність у роботі
18	19	14	Надмірність у роботі
19	10	11	Зацикленість на роботі
20	12	8	Надмірність у роботі
21	10	12	Зацикленість на роботі
22	17	10	Надмірність у роботі
23	15	11	Надмірність у роботі
24	12	8	Надмірність у роботі
25	10	15	Зацикленість на роботі
26	17	13	Надмірність у роботі
27	11	8	Надмірність у роботі
28	12	11	Надмірність у роботі
29	17	15	Надмірність у роботі
30	11	13	Зацикленість на роботі

За результатами дослідження за Голландською шкалою трудової залежності В. Шауфелі та Т. Тарріса встановлено, що серед 30 досліджуваних у більшості переважає надмірність у роботі – 20 осіб (66,67%). У 8 респондентів (26,67%) домінує зацикленість на роботі, ще у 2 осіб (6,66%) обидва показники виражені однаковою мірою.

Отримані результати свідчать про те, що для більшості учасників дослідження характерна схильність приділяти роботі надмірну кількість часу та зусиль. Переважання надмірності в роботі може вказувати на інтенсивне залучення до професійної діяльності, труднощі з обмеженням робочого навантаження та схильність віддавати роботі пріоритет порівняно з іншими сферами життя. Водночас переважання зацикленості на роботі у частини респондентів може свідчити про нав’язливі думки щодо професійних обов’язків, постійну психологічну залученість у робочі процеси та складнощі з відключенням від робочих питань навіть у позаробочий час.

Результати дослідження вказують на поширеність ознак надмірної трудової залученості серед опитаних, що може створювати передумови для емоційного виснаження та порушення балансу між професійним і особистим життям.

Результати дослідження за методикою Self-Control Motivation and Capacity Scale (SCMCS) представлено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Результати дослідження за методикою Self-Control Motivation and Capacity Scale (SCMCS)

№ учасника	Місткість (здатність до самоконтролю)	Внутрішня мотивація	Зовнішня мотивація	Переважання
1	43	43	44	Зовнішня мотивація
2	62	63	64	Зовнішня мотивація
3	49	50	51	Зовнішня мотивація
4	44	44	45	Зовнішня мотивація
5	35	45	46	Зовнішня мотивація

Продовження таблиці 3.3

6	47	51	50	Внутрішня мотивація
7	48	49	50	Зовнішня мотивація
8	57	52	52	Здатність до самоконтролю
9	49	50	64	Зовнішня мотивація
10	49	52	53	Зовнішня мотивація
11	49	50	50	Зовнішня мотивація, внутрішня мотивація
12	48	48	59	Зовнішня мотивація
13	32	37	36	Внутрішня мотивація
14	42	43	47	Зовнішня мотивація
15	43	45	45	Зовнішня мотивація, внутрішня мотивація
16	42	41	32	Здатність до самоконтролю
17	43	49	62	Зовнішня мотивація
18	48	49	46	Внутрішня мотивація
19	39	39	37	Внутрішня мотивація, здатність до самоконтролю
20	48	48	50	Зовнішня мотивація
21	37	29	41	Зовнішня мотивація
22	38	30	41	Зовнішня мотивація
23	41	41	43	Зовнішня мотивація
24	39	38	40	Зовнішня мотивація
25	36	34	48	Зовнішня мотивація
26	27	31	28	Внутрішня мотивація
27	33	29	34	Зовнішня мотивація
28	28	28	31	Зовнішня мотивація
29	29	34	40	Зовнішня мотивація
30	36	34	38	Зовнішня мотивація

За результатами дослідження за методикою Self-Control Motivation and Capacity Scale (SCMCS) встановлено, що серед учасників дослідження переважає зовнішня мотивація до самоконтролю. Зокрема, у 21 учасника (70%) найвищим виявився показник зовнішньої мотивації. У 4 осіб (13,33%) переважає внутрішня мотивація, у 2 осіб (6,66%) – здатність до самоконтролю. Ще у 3 учасників (10%) зафіксовано однакові показники за двома компонентами: у першому випадку – зовнішньої та внутрішньої мотивації 2 особи, у другому – внутрішньої мотивації та здатності до самоконтролю 1 особа.

Отримані результати свідчать про те, що для більшості досліджуваних характерна орієнтація на зовнішні стимули як основний чинник підтримання самоконтролю. Це може вказувати на залежність регуляції власної поведінки від зовнішніх вимог, очікувань, відповідальності та необхідності досягнення певних результатів. Водночас переважання внутрішньої мотивації у частини респондентів свідчить про наявність особистісної зацікавленості та внутрішніх спонукань до контролю власної поведінки. Таким чином, у досліджуваній групі простежується тенденція до переважання зовнішньої мотивації самоконтролю.

Результати кореляційного аналізу взаємозв'язку емоційного виснаження з показниками робочої адикції та мотивації самоконтролю представлено на рис. 3.3.



Рисунок 3.3 – Результати кореляційного аналізу взаємозв'язку емоційного виснаження з показниками робочої адикції та мотивації самоконтролю

За результатами кореляційного аналізу було встановлено наявність статистично значущих взаємозв'язків між емоційним виснаженням та окремими компонентами робочої адикції. Зокрема, виявлено позитивний кореляційний зв'язок між емоційним виснаженням і надмірністю в роботі (r = 0,41378), що свідчить про тенденцію до зростання емоційного виснаження зі збільшенням інтенсивності та надмірності трудової діяльності. Аналогічно, позитивний зв'язок простежується між емоційним виснаженням і зацикленістю на роботі (r = 0,46137), що вказує на взаємозв'язок між психологічною зосередженістю на професійній діяльності та емоційним виснаженням.

Водночас статистично значущих кореляційних зв'язків між емоційним виснаженням і здатністю до самоконтролю (r = -0,05125), внутрішньою мотивацією (r = 0,03096) та зовнішньою мотивацією (r = 0,07941) не виявлено. Це означає, що в межах досліджуваної вибірки не встановлено достатніх статистичних підстав стверджувати про наявність взаємозв'язку між зазначеними показниками.

Отримані результати дають підстави припустити, що емоційне виснаження більшою мірою пов'язане з характеристиками трудової поведінки, зокрема надмірним залученням до роботи та постійною психологічною зосередженістю на ній, ніж із мотиваційними компонентами самоконтролю. Це узгоджується з розумінням робочої адикції як потенційно дезадаптивної стратегії саморегуляції, за якої надмірна залученість у професійну діяльність може супроводжуватися поступовим виснаженням емоційних ресурсів особистості.

3.2. Програма психологічної профілактики та корекції робочої адикції

Важливим інструментом психологічної профілактики та корекції робочої адикції можна визначити програму, яка спрямована на запобігання та

боротьбу з робочою адикцією шляхом розвитку адаптивних стратегій саморегуляції, формування позитивних навичок подолання стресу та відновлення балансу між професійною діяльністю та особистим життям.

Основні завдання такої програми:

1. поглиблення розуміння психологічних механізмів, що впливають на розвиток робочої адикції;

2. розуміння власних причин надмірної залученості до роботи;

3. виявлення помилкових переконань та моделей поведінки, пов'язаних з професійною діяльністю;

4. розвиток навичок емоційної саморегуляції та управління стресом;

5. розвиток навичок планування робочого часу та відпочинку, а також встановлення особистих меж;

6. запобігання емоційному виснаженню та вигоранню.

Програма розрахована на 8 занять, тривалістю 1 година 20 хвилин. Для зручності та ефективності, групи розраховані на 10 учасників.

1 заняття присвячене темі усвідомлення робочої адикції. Лекційний формат роботи. Робоча адикція характеризується компульсивною поведінкою. Адикція впливає на здоров'я, стосунки та роботу, призводячи до втрати контролю. Наприклад, трудоголізм все частіше визнається серйозною проблемою психічного здоров'я, незважаючи на поширеність залежності від психоактивних речовин.

Робоча адикція передбачає компульсивну потребу надмірно працювати, що шкодить особистому здоров'ю та стосункам. Такі працівники надають пріоритет роботі над сім'єю, соціальною діяльністю та турботою про себе, а також відчувають емоційний стрес, коли не працюють.

Завдання: відкрита відповідь на запитання «Чи можливо бути залежним від роботи? Поясніть чому», «Як би ви визначили поняття «трудоголізм»?», «На вашу думку, яка різниця між відданістю роботі та трудоголізмом?», «Чи відчуваєте ви дискомфорт, коли не можете працювати або виконувати завдання, пов'язані з роботою?», «Чи відмовляєтеся ви коли-небудь від своєї

відпустки чи особистих планів заради роботи?», «Які, на вашу думку, психологічні фактори змушують людину надмірно зосереджуватися на роботі?», «Що, на вашу думку, може допомогти запобігти трудоголізму?».

Вправа «Мій робочий день». Кожен учасник відтворює типовий робочий день, звертаючи увагу на кількість робочих годин, перерви, думки про роботу після її завершення та час, який залишається на особисті справи. Після виконання вправи учасники аналізують, наскільки їхній реальний розпорядок відповідає потребам у відпочинку.

Раннє виявлення та вирішення проблеми допомагає запобігти вигоранню, проблемам з психічним здоров'ям або проблемам у стосунках через робочу адикцію.

Робоча адикція розвивається через внутрішні та зовнішні впливи, такі як перфекціонізм, суспільні очікування, емоційне уникнення, дитячі травми та проблеми з психічним здоров'ям. До факторів, що сприяють цьому, належать перфекціонізм, завищені очікування, робота, спрямована на втечу від емоцій, та невирішені емоційні проблеми. Ознаками робочої адикції є нав'язливі робочі звички, ігнорування особистого життя, психологічні потрясіння у вільний час та проблеми з фізичним здоров'ям, такі як виснаження та порушення сну.

Робоча адикція становить небезпеку, призводячи до хронічного стресу, проблем із серцем, тривоги, депресії та вигорання. Залежність шкодить стосункам, сприяючи ізоляції та неадекватності, коли результати роботи не відповідають нереалістичним очікуванням [49].

Наприкінці кожного заняття програми передбачено обов'язковий етап рефлексії, спрямований на усвідомлення учасниками власних емоційних переживань, думок і змін, що відбулися під час роботи.

2 заняття присвячене темі мотивів та ставлення до роботи.

Вправа «Чому я працюю?». Кожен учасник отримує аркуш із запитанням у центрі: «Чому для мене важлива робота?». Навколо нього записує власні відповіді: фінансова стабільність, самореалізація, визнання,

відчуття значущості, прагнення досягти успіху, страх втратити роботу тощо. Після цього учасники визначають, які мотиви є для них провідними.

Вправа «Мої внутрішні правила». Учасникам пропонують завершити речення:

– «Я повинен багато працювати, тому що…».

– «Якщо я припиню працювати, то…».

– «Помилятися на роботі для мене означає…».

– «Я відчуваю себе успішним, коли…».

– «Якщо інші працюють більше за мене, то…».

Далі група обговорює, наскільки такі переконання допомагають у професійній діяльності та чи не створюють вони додаткового психологічного тиску.

Вправа «Факти чи переконання?». Учасникам пропонують розглянути поширені твердження: «Я маю бути продуктивним щодня», «Відпочинок потрібно заслужити», «Якщо я не зроблю все сам, результат буде поганим», «Моя цінність залежить від професійних досягнень». Кожен визначає, наскільки погоджується з ними, та намагається сформулювати більш гнучку альтернативу.

Наприкінці кожного заняття програми передбачено обов’язковий етап рефлексії, спрямований на усвідомлення учасниками власних емоційних переживань, думок і змін, що відбулися під час роботи.

З заняття присвячене темі емоцій та саморегуляції.

Вправа «Мій емоційний стан». Учасники називають емоцію, яка найчастіше супроводжує їхню роботу: задоволення, тривога, роздратування, страх, провина, напруження тощо. Коротко пояснюють, у яких ситуаціях вона виникає.

Вправа «Термометр емоцій». Учасники малюють шкалу від 1 до 10, де 1 означає спокійний стан, а 10 – максимальне емоційне напруження. Вони пригадують кілька робочих ситуацій і визначають, наскільки сильні емоції переживали в кожній із них. Далі аналізують, які події найчастіше викликають напруження.

Вправа «Зупинись». Учасникам пропонують ситуацію: робочий день завершився, але людина продовжує перевіряти документи, пошту та повідомлення, хоча термінових завдань немає. Необхідно відповісти на три запитання: «Що я зараз відчуваю?», «Яка думка змушує мене продовжувати працювати?», «Що я можу зробити замість цього?». Вправа допомагає навчитися помічати автоматичні реакції та обирати більш конструктивну поведінку.

Практика «Дихання для відновлення»). Учасники виконують повільне діафрагмальне дихання, зосереджуючись на вдиху та видиху. Після вправи обговорюють зміни у власному самопочутті.

Наприкінці кожного заняття програми передбачено обов’язковий етап рефлексії, спрямований на усвідомлення учасниками власних емоційних переживань, думок і змін, що відбулися під час роботи.

4 заняття присвячене темі стресу і копінг-стратегій.

Вправа «Мої джерела стресу». Учасники записують ситуації, які найчастіше викликають у них напруження на роботі: велика кількість завдань, стислі терміни, конфлікти, відповідальність за результат, невизначеність, високі вимоги керівництва.

Вправа «Від проблеми до рішення». Кожен обирає одну актуальну робочу проблему та розглядає її за такими кроками: визначення проблеми, пошук можливих рішень, оцінка наслідків, вибір конкретної дії. Наприклад, замість того щоб затримуватися на роботі щодня, можна переглянути пріоритети, розподілити завдання або обговорити навантаження з керівником.

Вправа «Мій ресурсний кошик» (рис. 3.4). Учасники отримують роздруківку з кошиком та картинками, які характеризують різні емоційні стани, різних людей та явища. Кожен учасник має наповнити кошик своїми власними «ресурсами», які допомагають справлятись зі стресом..



Рисунок 3.4. – Вправа «Мій ресурсний кошик»

Наприкінці заняття програми передбачено обов’язковий етап рефлексії, спрямований на усвідомлення учасниками власних емоційних переживань, думок і змін, що відбулися під час роботи.

5 заняття присвячене темі перфекціонізму і надмірної відповідальності.

Вправа «Мені не обов’язково все контролювати» (20 хв). Кожен складає перелік робочих завдань і розподіляє їх на три групи: те, що необхідно зробити самостійно; те, що можна делегувати; те, що можна відкласти або взагалі не виконувати. Після цього обговорюють труднощі, які виникають під час передавання відповідальності іншим.

Вправа «Право на помилку». Учасники пригадують ситуацію, коли припустилися помилки на роботі. Вони аналізують, як відреагували тоді, яких висновків навчилися та як могли б поставитися до цієї ситуації зараз.

Методика «Сходинки до досконалості». Учасники малюють крок на аркуші паперу, кожен крок представляє їхні очікування щодо певного завдання або сфери життя. Далі кожен учасник малює «лінію реальності», яка відображає його поточний рівень успіху. У парах обговоріть наступне: Чи

реалістичні їхні очікування? Що станеться, якщо вони дозволять собі бути «менш досконалими» або «недосконалими»? [4].

Наприкінці заняття програми передбачено обов'язковий етап рефлексії, спрямований на усвідомлення учасниками власних емоційних переживань, думок і змін, що відбулися під час роботи.

6 заняття присвячене темі особистих меж та балансу життя.

Вправа «На що йде мій час?» . Учасники отримують аркуш паперу, на якому надруковано час від 00:00 до 23:00 та розрізають його на основні сфери свого життя: робота, сім'я, друзі, відпочинок, здоров'я, хобі, саморозвиток. Після цього учасники порівнюють реальний розподіл із бажаним.

Вправа «Навчитися говорити ні». Учасники розігрують ситуації, у яких їм потрібно відмовити від додаткового навантаження або перенести виконання завдання. Наприклад, колега просить залишитися після роботи, керівник пропонує термінове завдання наприкінці робочого дня, знайомий звертається з проханням допомогти у вихідний. Учасники практикують спокійні та коректні відповіді без надмірних виправдань.

Вправа «Мій ідеальний вихідний». Кожен планує день, у якому немає робочих обов'язків. Учасники визначають, чим хотіли б займатися, з ким провести час і які дії допоможуть їм справді відпочити.

Вправа «Межа робочого дня». Учасники створюють власний ритуал завершення роботи: підбиття підсумків, складання плану на наступний день, вимкнення робочих повідомлень, прибирання робочого місця. Це допомагає психологічно переключитися на особистий час.

Наприкінці заняття програми передбачено обов'язковий етап рефлексії, спрямований на усвідомлення учасниками власних емоційних переживань, думок і змін, що відбулися під час роботи.

7 заняття присвячене темі відновлення психологічних ресурсів.

Вправа «Як я розумію, що втомився?». Учасники називають фізичні, емоційні та поведінкові ознаки втоми, які помічають у себе. Наприклад,

головний біль, дратівливість, зниження концентрації, небажання спілкуватися, труднощі із засинанням.

Практика «Прогресивна м’язова релаксація». Учасники виконують почергове напруження та розслаблення окремих груп м’язів. Вправа допомагає краще відчути фізичне напруження та навчитися його знижувати [28].

Вправа «П’ять хвилин для себе». Виконується коротка практика усвідомленості. Учасники зосереджуються на диханні, звуках навколо, тілесних відчуттях і власному стані, не намагаючись оцінювати чи контролювати думки.

Вправа «Моя батарейка». Кожен створює власну батарейку, поділяючи її на кілька напрямів: фізичні ресурси, емоційні ресурси, соціальна підтримка, особисті інтереси та діяльність, яка приносить задоволення. Після цього учасники визначають, яких ресурсів їм бракує та як їх можна відновити.

Наприкінці заняття програми передбачено обов’язковий етап рефлексії, спрямований на усвідомлення учасниками власних емоційних переживань, думок і змін, що відбулися під час роботи.

8 заняття присвячене темі закріплення результатів та можливої профілактики робочої адикції.

Вправа «Що змінилося?». Учасники пригадують перше заняття та порівнюють своє початкове ставлення до роботи з теперішнім. Відповідають на запитання: «Що нового я дізнався про себе?», «Яку звичку вдалося змінити?», «Що ще потребує уваги?».

Вправа «Мої сигнали ризику». Кожен визначає ознаки, які можуть свідчити про повернення до надмірної робочої активності: постійні думки про роботу, відмова від відпочинку, роздратування через невиконані завдання, нехтування особистими потребами, труднощі з переключенням на інші види діяльності.

Вправа «Мій особистий план змін». Учасники складають індивідуальний план підтримання досягнутих результатів. У ньому визначають:

– три ознаки, за якими зможуть помітити повернення до надмірної роботи;

– особисті правила організації робочого часу;

– способи емоційної саморегуляції;

– регулярні заняття для відновлення сил;

– людей, до яких можна звернутися по підтримку;

– конкретні зміни, яких вони прагнуть дотримуватися надалі.

Вправа «Лист собі в майбутнє». Учасники пишуть коротке звернення до себе, у якому формулюють основні висновки програми та нагадують собі про необхідність зберігати баланс між роботою й особистим життям.

Наприкінці заняття програми передбачено обов'язковий етап рефлексії, спрямований на усвідомлення учасниками власних емоційних переживань, думок і змін, що відбулися під час роботи.

Розроблена програма психологічної профілактики та корекції робочої адикції спрямована на формування більш усвідомленого ставлення до професійної діяльності, розвиток навичок емоційної саморегуляції, подолання стресу та відновлення балансу між роботою й особистим життям. Програма охоплює основні психологічні чинники, які можуть сприяти формуванню трудової залежності: перфекціонізм, надмірну відповідальність, зовнішній тиск, страх невдачі, труднощі з контролем робочого навантаження та використання професійної діяльності як способу уникнення негативних емоцій. Її реалізація передбачає проведення восьми групових занять тривалістю 1 година 20 хвилин кожне, розрахованих на групи до 10 учасників.

Зміст програми побудований таким чином, щоб поступово перейти від усвідомлення проблеми до формування конкретних навичок зміни поведінки. На початковому етапі учасники знайомляться з поняттям робочої адикції, її

основними ознаками, причинами виникнення та можливими наслідками для психологічного й фізичного здоров’я. За допомогою вправи «Мій робочий день» вони аналізують власний режим праці, тривалість робочого часу, наявність перерв і здатність переключатися на особисті справи після завершення роботи. Така робота допомагає побачити різницю між професійною відповідальністю та надмірною залученістю, яка поступово починає витісняти інші сфери життя.

Наступний напрям програми присвячений усвідомленню особистих мотивів і переконань, що впливають на ставлення до роботи. За допомогою вправ «Чому я працюю?», «Мої внутрішні правила» та «Факти чи переконання?» учасники досліджують власні причини надмірної трудової активності, аналізують залежність самооцінки від професійних результатів і виявляють установки на кшталт необхідності постійно бути продуктивним або переконання, що відпочинок потрібно заслужити. Така робота сприяє формуванню більш гнучкого ставлення до професійних обов’язків, зменшенню внутрішнього тиску та усвідомленню того, що особиста цінність людини не визначається виключно її трудовими досягненнями.

Окрему увагу в програмі приділено розвитку емоційної саморегуляції та навичок подолання стресу. Виконуючи вправи «Мій емоційний стан», «Термометр емоцій», «Зупинись» і практику діафрагмального дихання, учасники вчаться розпізнавати власні емоційні реакції, визначати джерела напруження та помічати моменти, коли робота стає способом уникнення неприємних переживань. Вправи «Мої джерела стресу», «Від проблеми до рішення» та «Мій ресурсний кошик» допомагають розширити уявлення про доступні способи подолання труднощів, навчитися шукати конструктивні рішення та використовувати особисті й соціальні ресурси для підтримання психологічної рівноваги.

Значна частина програми спрямована на подолання перфекціонізму, надмірної відповідальності та прагнення контролювати всі робочі процеси. За допомогою вправ «Мені не обов’язково все контролювати», «Право на

помилку» та «Сходинки до досконалості» учасники вчаться реалістичніше оцінювати власні можливості, розподіляти завдання, делегувати відповідальність і спокійніше ставитися до помилок. Це дає змогу зменшити психологічний тиск, пов’язаний із необхідністю відповідати завищеним вимогам, та сформувати більш здорове ставлення до власної професійної ефективності.

Наступний напрям роботи стосується встановлення особистих меж і відновлення балансу між різними сферами життя. Виконуючи вправи «На що йде мій час?», «Навчитися говорити ні», «Мій ідеальний вихідний» та «Межа робочого дня», учасники аналізують розподіл часу між професійними й особистими справами, навчаються відмовлятися від додаткового навантаження за відсутності відповідних ресурсів і формують власні правила завершення робочого дня. Особливе значення має усвідомлення того, що повноцінний відпочинок не є перешкодою для професійної реалізації, а необхідною умовою збереження працездатності та психологічного благополуччя.

У програмі також передбачено розвиток навичок відновлення психологічних ресурсів. Практики прогресивної м’язової релаксації, усвідомленості та вправи «П’ять хвилин для себе» допомагають учасникам навчитися знижувати фізичне й емоційне напруження. Вправа «Моя батарейка» сприяє визначенню особистих джерел енергії, підтримки та задоволення, а також усвідомленню потреб, яким у повсякденному житті приділяється недостатньо уваги. Завершальне заняття закріплює отриманий досвід через аналіз особистих змін, визначення індивідуальних ознак ризику повернення до надмірної роботи та складання власного плану подальших дій.

Особливістю запропонованої програми є її практична спрямованість. Учасники не лише отримують інформацію про робочу адикцію, а й працюють із власними переконаннями, емоціями, звичками та реальними ситуаціями професійного життя. Це дає можливість поступово переносити отримані знання у повсякденну практику. Завершення кожного заняття

рефлексією допомагає осмислити власні переживання, визначити особисті труднощі та зафіксувати навіть невеликі позитивні зміни.

Запропонована програма може використовуватися у психологічному супроводі працівників організацій, зокрема фахівців соціальної сфери, діяльність яких часто пов’язана з високою відповідальністю, емоційним навантаженням і необхідністю постійно взаємодіяти з людьми, які потребують допомоги. Її реалізація сприятиме підвищенню психологічної обізнаності щодо ознак робочої адикції, розвитку адаптивних копінг-стратегій, формуванню навичок саморегуляції та профілактиці професійного вигорання. Очікуваним результатом участі в програмі є більш усвідомлене ставлення до праці, здатність своєчасно розпізнавати власне виснаження, встановлювати здорові межі професійної діяльності та приділяти достатньо уваги особистим потребам і відпочинку.

ВИСНОВКИ

1. Робочу адикцію можна охарактеризувати як багатокомпонентне психологічне явище, за якого професійна діяльність поступово втрачає функцію звичайного засобу самореалізації та перетворюється на домінантну потребу, від якої людина психологічно залежить. Її формування зумовлюється поєднанням індивідуально-психологічних особливостей, специфіки мотивації, засвоєних поведінкових моделей, соціального досвіду та умов професійного середовища. Така залежність може мати негативні наслідки для фізичного й психологічного здоров'я, міжособистісних стосунків, якості професійної діяльності та загального благополуччя особистості. Саме тому подальше дослідження робочої адикції потребує уваги до психологічних особливостей людей, схильних до трудоголізму, а також до внутрішніх і зовнішніх чинників, які сприяють виникненню та закріпленню цієї форми залежної поведінки.

2. Ми дійшли висновку, що формування робочої адикції відбувається внаслідок взаємодії когнітивного, компенсаторного, уникаючого, емоційної регуляційного, позитивного та негативного підкріплення, мотиваційного та соціально-психологічного механізмів, які поступово закріплюють надмірну трудову активність як провідний спосіб психологічної саморегуляції особистості.

3. Узагальнення теоретичних підходів до вивчення робочої адикції дає підстави розглядати її не просто як надмірну кількість часу, проведеного на роботі, а як складне психологічне явище, пов'язане з особливостями мотивації, ціннісної сфери та саморегуляції особистості. Професійна діяльність може бути важливим простором для самореалізації, задоволення потреби в самовизначенні та розкриття власного потенціалу. Проте за певних умов вона поступово втрачає роль засобу досягнення особистих і професійних цілей та перетворюється на основний спосіб отримання

емоційного задоволення, підтвердження власної значущості й компенсації внутрішнього незадоволення. У такому випадку праця стає не стільки свідомим вибором людини, скільки потребою, якій вона дедалі складніше може протистояти. Особливе місце у формуванні робочої адикції посідає здатність особистості до саморегуляції. Вона охоплює вміння усвідомлювати власні потреби, визначати пріоритети, ставити реалістичні цілі, контролювати поведінку та своєчасно змінювати обрані стратегії. Недостатня сформованість цих навичок може ускладнювати розмежування професійного й особистого життя, перешкоджати повноцінному відпочинку та призводити до надмірного занурення в робочі завдання. При цьому людина може залишатися цілеспрямованою, організованою та наполегливою у професійній діяльності, але водночас втрачати здатність контролювати інтенсивність власної залученості до роботи.

У межах розглянутої проблематики можна припустити, що захист від формування робочої адикції пов’язаний не з відмовою від професійних досягнень чи зниженням трудової активності, а з розвитком здатності свідомо керувати власною діяльністю. Йдеться про вміння розуміти мотиви своєї праці, розрізняти професійні потреби та внутрішнє прагнення компенсувати емоційний дискомфорт, встановлювати особисті межі й підтримувати баланс між різними сферами життя. Саме така саморегуляція дає змогу зберігати професійну активність без втрати психологічної автономії. Робота залишається важливою частиною життя, але не стає його єдиним змістом.

4. Аналіз наукових підходів до вивчення хронічного стресу дає змогу розглядати його як складний психофізіологічний процес, що виникає внаслідок тривалого впливу несприятливих чинників і поступово охоплює різні сфери життєдіяльності людини. На відміну від гострого стресу, який зазвичай є короткочасною реакцією на конкретну ситуацію, хронічний стрес характеризується тривалим напруженням адаптаційних механізмів, що може призводити до поступового виснаження внутрішніх ресурсів організму.

Наслідки хронічного стресу проявляються на різних рівнях функціонування людини. На психологічному рівні вони можуть виражатися у підвищеній тривожності, емоційній нестабільності, дратівливості, зниженні мотивації, порушеннях пам’яті, уваги та концентрації. На фізіологічному рівні тривалий стрес може супроводжуватися м’язовим напруженням, головним болем, порушеннями сну, змінами роботи серцево-судинної, дихальної, травної та ендокринної систем. Також він може сприяти розвитку хронічної втоми, зниженню працездатності та погіршенню якості життя. Хронічний стрес слід розглядати не лише як тривалу емоційну напругу, а як комплексне явище, що впливає на психологічне, фізичне та соціальне функціонування людини. Його наслідки залежать від поєднання зовнішніх обставин та індивідуальних можливостей адаптації.

5. Саморегуляція охоплює здатність людини усвідомлювати власні емоції та реакції, контролювати поведінку, визначати цілі й обирати способи дій відповідно до обставин. Вона допомагає не лише знижувати емоційну напругу, а й відновлювати внутрішні ресурси, підтримувати працездатність, зберігати мотивацію та ефективно розподіляти власні сили. Особливого значення ці процеси набувають за умов хронічного стресу, коли тривалий вплив несприятливих чинників поступово виснажує адаптаційні можливості організму.

Саморегуляція тісно пов’язана з розвитком адаптованості, резильєнтності та стресостійкості, які формують основу здатності особистості долати складні життєві обставини. Якщо адаптованість допомагає пристосовуватися до змін і нових умов, то резильєнтність забезпечує можливість відновлення після пережитих труднощів, а стресостійкість сприяє збереженню емоційної рівноваги та ефективності діяльності за умов підвищеного навантаження.

Здатність людини адаптуватися до стресових обставин формується під впливом комплексу когнітивних, емоційних і соціальних чинників. Гнучкість мислення, адекватна самооцінка, емоційний контроль, самоконтроль,

попередній досвід подолання труднощів і підтримка з боку близьких створюють додаткові можливості для збереження психологічної рівноваги. В умовах воєнного часу ці ресурси набувають особливої актуальності, оскільки допомагають людині пристосовуватися до невизначеності, тривалого напруження та змін звичного способу життя.

6. Робоча активність може виступати як ефективним ресурсом подолання стресу, так і чинником формування психологічної дезадаптації. Її вплив на психоемоційний стан особистості залежить від мотивів професійної діяльності, індивідуальних психологічних особливостей, сформованих моделей поведінки та здатності до саморегуляції. Використання адаптивних копінг-стратегій дає змогу людині конструктивно реагувати на стресові ситуації, підтримувати психологічну рівновагу, зберігати відчуття контролю над власним життям і реалізовувати професійний потенціал. За таких умов робота сприяє соціальній взаємодії, особистісному розвитку та підтриманню життєвої стабільності.

Водночас надмірне занурення в професійну діяльність може набувати дезадаптивного характеру, якщо робота використовується для уникнення негативних емоцій, компенсації внутрішньої невпевненості або отримання постійного зовнішнього схвалення. Тому важливе значення мають ранні дезадаптивні схеми, які можуть зумовлювати перфекціонізм, надмірну відповідальність, нехтування власними потребами та труднощі з емоційною саморегуляцією. Як засвідчують результати дослідження П. Березновського та П. А. Атрошко, використання роботи для регулювання негативного емоційного стану може бути пов’язане з розвитком робочої залежності, накопиченням проблем у професійній та особистій сферах і подальшим емоційним виснаженням. Відмінність між адаптивною та дезадаптивною робочою активністю полягає не в інтенсивності праці самій по собі, а в її психологічних функціях, мотивах і наслідках для особистості. Важливою умовою збереження психічного здоров’я є формування збалансованого ставлення до роботи, розвиток навичок саморегуляції, дотримання меж між

професійною діяльністю та особистим життям, а також використання різноманітних способів подолання стресу.

7. Таким чином, у результаті проведеного емпіричного дослідження психологічних особливостей робочої адикції серед працівників Товариства Червоного Хреста України було встановлено, що надмірна залученість до професійної діяльності є досить поширеною серед досліджуваних і може супроводжуватися емоційним виснаженням та труднощами психологічного відокремлення від роботи. Дослідження проводилося у вересні-жовтні 2026 року в онлайн-форматі, у ньому взяли участь 30 осіб віком від 20 до 55 років, серед яких 24 жінки та 6 чоловіків. Для комплексного вивчення досліджуваного феномену було використано Голландську шкалу трудової залежності DUWAS, опитувальник копінг-стратегій Brief-COPE, методику діагностики професійного вигорання MBI та шкалу самоконтролю, мотивації та можливостей SCMCS.

За результатами діагностики професійного вигорання встановлено, що більшість учасників дослідження тією чи іншою мірою відчувають емоційне виснаження: помірний рівень виявлено у 63,3% респондентів, високий – у 16,7%. За шкалою деперсоналізації також переважає помірний рівень, характерний для 56,67% досліджуваних, тоді як високий рівень зафіксовано у 10% учасників. Водночас за показником особистих досягнень 40% респондентів продемонстрували високий рівень, що свідчить про збереження відчуття професійної компетентності та результативності діяльності у значної частини вибірки. Отримані результати вказують на наявність окремих проявів професійного вигорання, насамперед емоційного виснаження та певного емоційного дистанціювання, при цьому відчуття професійної ефективності у більшості досліджуваних залишається відносно збереженим.

Дослідження особливостей копінг-поведінки за допомогою опитувальника Brief-COPE засвідчило переважання емоційно орієнтованих стратегій подолання стресу, середній показник яких становить 31,23 бала.

Показник проблемно орієнтованого копінгу дорівнює 24,93 бала, а уникаючого – 16,73 бала. Серед окремих стратегій найбільш вираженими виявилися планування, прийняття, активне подолання та позитивне переосмислення. Це свідчить про схильність учасників аналізувати складні ситуації, шукати шляхи їх вирішення, приймати обставини та використовувати позитивне переосмислення для зниження психологічного напруження. Відсутніми виявилися стратегії вживання психоактивних речовин, поведінкового відсторонення та самозвинувачення.

За результатами дослідження робочої адикції за Голландською шкалою трудової залежності DUWAS встановлено, що у 66,67% учасників переважає надмірність у роботі, у 26,67% – зацикленість на роботі, а у 6,66% обидва компоненти виражені однаковою мірою. Отримані показники свідчать про те, що для більшості респондентів характерна тенденція приділяти професійній діяльності надмірну кількість часу та зусиль. Водночас у частини досліджуваних простежується психологічна залежність від робочої активності, яка може проявлятися у постійних думках про професійні обов’язки та труднощах із переключенням уваги на інші сфери життя. Отже, у досліджуваній групі виявлено поширеність окремих ознак робочої адикції, що потенційно може створювати передумови для порушення балансу між роботою та особистим життям.

Результати дослідження за методикою SCMCS засвідчили переважання зовнішньої мотивації самоконтролю, яка домінує у 70% учасників. У 13,33% респондентів переважає внутрішня мотивація, у 6,66% – здатність до самоконтролю, а в окремих випадках спостерігається однакова вираженість декількох компонентів. Це дає підстави припустити, що для більшості досліджуваних регуляція власної поведінки значною мірою пов’язана із зовнішніми вимогами, соціальними очікуваннями, відповідальністю та необхідністю виконання професійних завдань. Водночас наявність внутрішньої мотивації у частини учасників свідчить про значення особистих цінностей та індивідуальних переконань у підтриманні самоконтролю.

Особливе значення мають результати кореляційного аналізу, за допомогою якого було досліджено взаємозв’язок емоційного виснаження з компонентами робочої адикції та показниками самоконтролю. Виявлено позитивний кореляційний зв’язок між емоційним виснаженням і надмірністю в роботі (r = 0,41378), а також між емоційним виснаженням і зацикленістю на роботі (r = 0,46137). Це свідчить про те, що зі збільшенням надмірної трудової активності та психологічної зосередженості на професійній діяльності спостерігається тенденція до посилення емоційного виснаження. Водночас статистично значущих взаємозв’язків між емоційним виснаженням, здатністю до самоконтролю, внутрішньою та зовнішньою мотивацією не встановлено.

8. Розроблена програма психологічної профілактики та корекції робочої адикції спрямована на формування більш усвідомленого ставлення до професійної діяльності, розвиток навичок емоційної саморегуляції, подолання стресу та відновлення балансу між роботою й особистим життям. Програма охоплює основні психологічні чинники, які можуть сприяти формуванню трудової залежності: перфекціонізм, надмірну відповідальність, зовнішній тиск, страх невдачі, труднощі з контролем робочого навантаження та використання професійної діяльності як способу уникнення негативних емоцій. Її реалізація передбачає проведення восьми групових занять тривалістю 1 година 20 хвилин кожне, розрахованих на групи до 10 учасників.

Зміст програми побудований таким чином, щоб поступово перейти від усвідомлення проблеми до формування конкретних навичок зміни поведінки. На початковому етапі учасники знайомляться з поняттям робочої адикції, її основними ознаками, причинами виникнення та можливими наслідками для психологічного й фізичного здоров’я. За допомогою вправи «Мій робочий день» вони аналізують власний режим праці, тривалість робочого часу, наявність перерв і здатність переключатися на особисті справи після завершення роботи. Така робота допомагає побачити різницю між

професійною відповідальністю та надмірною залученістю, яка поступово починає витісняти інші сфери життя.

Наступний напрям програми присвячений усвідомленню особистих мотивів і переконань, що впливають на ставлення до роботи. За допомогою вправ «Чому я працюю?», «Мої внутрішні правила» та «Факти чи переконання?» учасники досліджують власні причини надмірної трудової активності, аналізують залежність самооцінки від професійних результатів і виявляють установки на кшталт необхідності постійно бути продуктивним або переконання, що відпочинок потрібно заслужити. Така робота сприяє формуванню більш гнучкого ставлення до професійних обов'язків, зменшенню внутрішнього тиску та усвідомленню того, що особиста цінність людини не визначається виключно її трудовими досягненнями.

Окрему увагу в програмі приділено розвитку емоційної саморегуляції та навичок подолання стресу. Виконуючи вправи «Мій емоційний стан», «Термометр емоцій», «Зупинись» і практику діафрагмального дихання, учасники вчаться розпізнавати власні емоційні реакції, визначати джерела напруження та помічати моменти, коли робота стає способом уникнення неприємних переживань. Вправи «Мої джерела стресу», «Від проблеми до рішення» та «Мій ресурсний кошик» допомагають розширити уявлення про доступні способи подолання труднощів, навчитися шукати конструктивні рішення та використовувати особисті й соціальні ресурси для підтримання психологічної рівноваги.

Значна частина програми спрямована на подолання перфекціонізму, надмірної відповідальності та прагнення контролювати всі робочі процеси. За допомогою вправ «Мені не обов'язково все контролювати», «Право на помилку» та «Сходинки до досконалості» учасники вчаться реалістичніше оцінювати власні можливості, розподіляти завдання, делегувати відповідальність і спокійніше ставитися до помилок. Це дає змогу зменшити психологічний тиск, пов'язаний із необхідністю відповідати завищеним вимогам, та сформувати більш здорове ставлення до власної професійної ефективності.

Наступний напрям роботи стосується встановлення особистих меж і відновлення балансу між різними сферами життя. Виконуючи вправи «На що йде мій час?», «Навчитися говорити ні», «Мій ідеальний вихідний» та «Межа робочого дня», учасники аналізують розподіл часу між професійними й особистими справами, навчаються відмовлятися від додаткового навантаження за відсутності відповідних ресурсів і формують власні правила завершення робочого дня. Особливе значення має усвідомлення того, що повноцінний відпочинок не є перешкодою для професійної реалізації, а необхідною умовою збереження працездатності та психологічного благополуччя.

У програмі також передбачено розвиток навичок відновлення психологічних ресурсів. Практики прогресивної м'язової релаксації, усвідомленості та вправи «П'ять хвилин для себе» допомагають учасникам навчитися знижувати фізичне й емоційне напруження. Вправа «Моя батарейка» сприяє визначенню особистих джерел енергії, підтримки та задоволення, а також усвідомленню потреб, яким у повсякденному житті приділяється недостатньо уваги. Завершальне заняття закріплює отриманий досвід через аналіз особистих змін, визначення індивідуальних ознак ризику повернення до надмірної роботи та складання власного плану подальших дій.

Особливістю запропонованої програми є її практична спрямованість. Учасники не лише отримують інформацію про робочу адикцію, а й працюють із власними переконаннями, емоціями, звичками та реальними ситуаціями професійного життя. Це дає можливість поступово переносити отримані знання у повсякденну практику. Завершення кожного заняття рефлексією допомагає осмислити власні переживання, визначити особисті труднощі та зафіксувати навіть невеликі позитивні зміни.

Запропонована програма може використовуватися у психологічному супроводі працівників організацій, зокрема фахівців соціальної сфери, діяльність яких часто пов'язана з високою відповідальністю, емоційним навантаженням і необхідністю постійно взаємодіяти з людьми, які

потребують допомоги. Її реалізація сприятиме підвищенню психологічної обізнаності щодо ознак робочої адикції, розвитку адаптивних копінг-стратегій, формуванню навичок саморегуляції та профілактиці професійного вигорання. Очікуваним результатом участі в програмі є більш усвідомлене ставлення до праці, здатність своєчасно розпізнавати власне виснаження, встановлювати здорові межі професійної діяльності та приділяти достатньо уваги особистим потребам і відпочинку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдєєва Д. Перелік дезадаптивних схем в схема-терапії і короткий опис схем. URL : https://4help.com.ua/blog/perelik-dezadaptivnih-shem-v-shema-terapii/ (дата звернення: 25.10.2026).

2. Бондаревич С., Чумаєва Ю., Запорожцев Є. Психологічні особливості у формуванні дезадаптації особистості в умовах хронічного стресу. *77 професорсько-викладацька науково-технічна конференція :* збірник тез доповідей. Одеса : ОНМУ, 2024. С. 40–42.

3. Бялонович С. Психологічні стратегії внутрішньої стабілізації українців в умовах щоденного стресу війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*. № 2(78). 2025. С. 520–529. URL : https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-78-520-529 (дата звернення: 28.10.2026).

4. Галецька А. А. Тренінг «Перфікціонізм». URL : https://naurok.com.ua/trening-perfikcionizm-431566.html (дата звернення: 28.10.2026).

5. Галян А. Взаємозв’язок ціннісно-смислової сфери та узалежненої поведінки особистості. *Проблеми гуманітарних наук* : збірник наук. праць ДДПУ ім. І. Франка. Дрогобич : ВВ ДДПУ ім. І. Франка, 2015. Вип. 35. Серія : Психологія. С. 214–226.

6. Громитко А. В., Попович І. С. Стресостійкість як чинник схильності до адикцій. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості :* зб.наук праць за матеріалами VI Всеукраїнська науково-практична конференція «Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості» (м. Херсон, 24 листопада 2023 р.). Херсон-Івано-Франківськ, ХДУ, 2023. С. 19–22.

7. Данилова Т. В., Жовтянська В. В., Кухарук О. Ю., Малхазов О.Р., Стадник В. А., Суший О. В. Психологічні засади прогнозування соціальної ситуації в Україні : монографія за наук. ред. В. В. Жовтянської. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2025. 316 с.

8. Жовтянська В. В., Кухарук О. Ю., Малхазов О. Р., Стадник В. А., Суший О. В. Соціально-психологічні моделі і технології прогнозування : методичні рекомендації. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2025. 85 с.

9. Калюжна Є. М. Методика та організація наукових досліджень : навч. посіб. Запоріжжя : Акцент, 2015. 152 с.

10. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості : психологічний практикум. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2018. 64 с.

11. Кокун О. М., Мороз В. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців : методичний посібник. Ч. 1. Київ : ТОВ «7БЦ», 2025. 209 с.

12. Кузнєцова В. Ю., Владимирова І. М., Пляка Л. В., Герасимова О.О. Стресові перевантаження та способи їх подолання : практичний посібник / за ред. А. А. Котвіцької. Самост. електрон. навч. вид. Харків : НФаУ, 2024. 112 с.

13. Лазуренко О. О. Професійне самовизначення та саморегуляція як складові професіогенезу фахівця. *Слобожанський науковий вісник*. Серія : Психологія. Суми : ВД «Гельветика», 2025. Вип. 2. С. 104–107.

14. Мороз В. Аналіз поглядів на проблему ургентної адикції та адиктивної поведінки в сучасній психології. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. № 5 (75). С. 78–86.

15. Мудрик А. Б. Трудоголізм як професійна адикція особистості. *Журнал «Психологічні перспективи».* 2017. № 29. С. 175–185.

16. Немінський І., Макаров О. Особистісні ресурси як чинники психологічного благополуччя на роботі та трудової мотивації. *Вісник Національного університету оборони України*. № 87(5). 2025. С. 139–145.

17. Овчаренко О. Ю. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с.

18. Омельяненко Н. І. Адаптивні копінг-стратегії – ключ до збереження психічного здоров'я. URL : https://surl.li/bxvvtd (дата звернення: 28.10.2026).

19. Онопченко І. В. Психологічна валідизація і культурна адаптація опитувальника «The workaholism facet-based scale» (wfbs). *Наукові записки Національного університету «Острозька академія*». Серія : «Психологія». Острог : Вид-во НаУОА. 2019. № 9. С. 92–96.

20. Онопченко І. В. Трудоголізм як модератор взаємозв'язку між особистісними дис функційними схемами та психологічним благополуччям вчителів. *Наукові записки Національного уні верситету «Острозька академія».* Серія : Психологія. Острог : Вид-во НаУОА, червень 2020. № 11. С. 17–21.

21. Онопченко І. Теоретико-методологічний аналіз трудоголізму в контексті адиктивної поведінки особистості. *Психологічні перспективи*. Вип. 31, 2018. С. 207–219.

22. Пасічник Л. Психологічні особливості поведінки особистості з різними адикціями. *Психологічні перспективи*. Вип. 43. 2024. С. 143–160.

23. Пасічник Л., Мушкевич М. Психологічні особливості адиктивної поведінки у осіб різного віку. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві із циклу: Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування викликів сучасності* : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Луцьк, 16-20 грудня 2024 р.). Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2024. С. 272–276.

24. Пузирьов Є. В., Лаптєв І. М. Психологічні особливості професійного вигорання фахівців в умовах війни в Україні. Психологічні особливості професійної діяльності фахівців в умовах воєнного стану. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського.* Серія : Психологія. Том 36 (75) № 3 2025. С. 185–190.

25. Сердюк Л. Адикція: що це, адиктивна поведінка, види, причини і що допомагає. *New Leaf*. 2026. URL : https://www.newleaf.ua/slovnyk/adyktsiya/ (дата звернення: 20.10.2026).

26. Сердюк Л. Дофамін: гормон мотивації, його роль у звичках і чому «дофамін-детокс» це міф. *New Leaf*. 2026. URL : https://www.newleaf.ua/blog/dofamin/ (дата звернення: 28.10.2026).

27. Сіренко Т., .Кухарук О., Фроленкова О. Посібник з управління стресом та самодопомоги під час бойових дій та у післявоєнний період, спрямований на медичних працівників. Київ 2023. 69 с. URL : https://phc.org.ua/sites/default/files/users/user92/Posibnyk_Upravlinnya_Stresom_Sirenko.pdf (дата звернення: 26.10.2026).

28. Скринька психологічних технік. URL : https://kntu.kr.ua/studentu/skrynka-psykholohichnykh-tekhnik (дата звернення: 28.10.2026).

29. Стадник В. А. Предиктори індивідуальної та соціальної адаптованості до стресогенних факторів війни: теоретичний аналіз. *Психологічні механізми адаптації до стресогенних чинників війни. Проблеми політичної психології*. Випуск 17 (31). 2025. С. 100–116.

30. Стасюк В. В., Мороз В. М. Основні соціально-психологічні чинники та наслідки формування трудоголізму. *Габітус*. Випуск 81. Т. 2. 2026. С. 215–221.

31. Трудоголік. *Оксфордський словник англійської мови*. OED (Oxf. Engl. Dict.) 2023. URL : https://surl.li/mdoeno (дата звернення: 28.10.2026).

32. Чугуєва І. Є., Мухіна Л. М., Ляшко А. В. Психологія роботи із залежними станами : методичні рекомендації та матеріали для самостійної роботи студентів. 2022. URL : https://surl.li/tudiwp (дата звернення: 12.10.2026).

33. Шауфелі В., Тарріс Т. Голландська шкала трудової залежності. URL : https://surl.lt/uivqhz (дата звернення: 01.10.2026).

34. Шулякова М., Рациборинська-Полякова Н. Вплив хронічного стресу на організм людини та роль психоедукації у редукції його психічних проявів. *PMGP*. 2024. № 9(1). URL : https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/490 (дата звернення: 28.10.2026).

35. Яблонська Т., Верник О., Гайворонський Г. Українська адаптація опитувальника Brief-COPE. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*. 10. 2023. С. 66–89. URL : https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4 (дата звернення: 28.10.2026).

36. Bereznowski Piotr, Atroszko Paweł Andrzej Work addiction, work engagement, job burnout, and perceived stress: A network analysis. Volume 14. 2023. URL : https://surl.lt/bkedvd (дата звернення: 17.10.2026).

37. Berridge K. C., Robinson T. E. Liking, wanting, and the incentive-sensitization theory of addiction. *American Psychologist*. 2016. 71(8). P. 670–679. URL : https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27977239/ (дата звернення: 18.10.2026).

38. Kun Bernadette, Takacs K Zsofia, Richman J Mara, Griffiths D Mark, Demetrovics Zsolt. Work addiction and personality: a meta-analytic study. 2020. № 9(4). P. 945–966. DOI : 10.1556/2006.2020.00097

39. Leks Drakos Work addiction is real – here's how to kick the habit 2022. URL : https://www.atlassian.com/blog/teamwork/work-addiction-is-real (дата звернення: 26.10.2026).

40. Looti Mohammed. Self-Control Motivation and Capacity Scale (SCMCS). Psychological Scales & Instruments Database. 2025. URL : https://db.arabpsychology.com/scales/self-control-motivation-and-capacity-scale-scmcs/ (дата звернення: 28.10.2026).

41. Maslach Burnout Inventory™ (MBI). URL : https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi (дата звернення: 28.10.2026).

42. Papova A. Self-Control Motivation and Ability Scale: A New Measure of Multiple Aspects of Self-Control. 2016. URL : https://surl.li/fpjtah

43. Rachmad Y. E. Psychological Adaptation Theory. Kölner Dom Buch Internationaler Verlag, Spezialausgabe. 2022. URL : http://doi.org/10.17605/osf.io/9qsdk (дата звернення: 28.10.2026).

44. Stoeber J., Davis C. R., Townley J. Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*. 55(7). 2013. P. 733–738. DOI : https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.06.001 (дата звернення: 11.10.2026).

45. Taylor M. MBI: The Professional Burnout Assessment Method. 2025. URL : https://surveyninja.io/glossary/mbi (дата звернення: 01.10.2026).

46. Toon W. Taris, Jan de Jonge Workaholism: Taking Stock and Looking Forward. 2024. URL : https://surl.li/mokequ (дата звернення: 28.10.2026).

47. Wojdylo K., Baumann N., Kuhl J. The Firepower of Work Craving: When Self-Control Is Burning under the Rubble of Self-Regulation. URL : https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5221815/

48. Wojdylo K., Karlsson W., Baumann N. Do I feel ill because I crave for work or do I crave for work because I feel ill? A longitudinal analysis of work craving, self-regulation, and health. 2016. URL : https://surl.li/xquytv (дата звернення: 24.10.2026).

49. Work Addiction (Workaholism): causes, symptoms, and treatment. URL : https://www.thecabinlondon.co.uk/addiction-type/work/ (дата звернення: 28.10.2026).

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностика професійного вигорання MBI

Будь ласка, дайте відповідь, як часто у Вас виникають почуття, описані в наведених твердженнях. Для кожного пункту оберіть один варіант відповіді:

№	Твердження	Ніколи	Дуже рідко	Інколи	Часто	Дуже часто	Щодня
1	Я почуваю себе емоційно виснаженим.						
2	Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.						
3	Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4	Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.						
5	Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).						
6	Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.						
7	Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.						
8	Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9	Я упевнений, що моя робота потрібна людям.						
10	Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.						
11	Я помічаю, що моя робота дратує мене.						
12	У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.						
13	Моя робота все більше мене розчаровує.						
14	Я думаю, що дуже багато працюю.						
15	Буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з ким-						

	небудь із моїх підлеглих і друзів.						
16	Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.						
17	Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.						
18	Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.						
19	Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.						
20	Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.						
21	На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.						
22	Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов’язків.						

Додаток Б

Опитувальник Brief-cope, адаптація Т. Яблонської, О. Верник, Г. Гайворонський, 2023

Інструкція

Наступні пункти стосуються того, як Ви справлялися зі стресом у своєму житті відтоді, як дізналися, що почалося повномасштабне вторгнення. Оцініть наведені нижче твердження відносно того, наскільки вони стосувалися саме Вас.

Твердження	**Я зазвичай цього не робив/не робила**	**Я рідко це робив/робила**	**Я робив/робила це час від часу**	**Це саме те, що я зазвичай робив/робила**
1. Я звертав(ла)ся до роботи чи іншої діяльності, щоб відволіктися від думок.				
2. Я зосереджував(ла) свої зусилля на тому, щоб щось зробити щодо ситуації, в якій я опинив(ла)ся.				
3. Я говорив(ла) собі: «Це нереально».				
4. Я вживав(ла) алкоголь або інші речовини, щоб почуватись краще.				
5. Я отримував(ла) емоційну підтримку від інших.				
6. Я відмовляв(ла)ся від спроб впоратися з цим.				
7. Я вживав(ла) заходів, намагаючись покращити ситуацію.				
8. Я відмовляв(ла)ся вірити, що це сталося.				
9. Я говорив(ла) щось, щоб позбутися своїх неприємних почуттів.				
10. Я отримував(ла) допомогу та поради від інших людей.				
11. Я вживав(ла) алкоголь або інші речовини, щоб допомогти собі пройти через це.				
12. Я намагав(ла)ся побачити це в іншому світлі, зробити це				

більш позитивним.				
13. Я критикував(ла) себе.				
14. Я намагав(ла)ся продумати стратегію своїх подальших дій.				
15. Я отримував(ла) почуття розуміння та комфорту від когось.				
16. Я відмовляв(ла)ся від спроб впоратися.				
17. Я шукав(ла) щось хороше в тому, що відбувається.				
18. Я жартував(ла) з цього приводу.				
19. Я робив(ла) щось, щоб менше про це думати, наприклад дивив(ла)ся телевізор, читав(ла), мріяв(ла), спав(ла) чи робив(ла) покупки.				
20. Я приймав(ла) реальність того, що сталося.				
21. Я виражав(ла) свої негативні почуття.				
22. Я намагав(ла)ся знайти втіху у своїй релігії чи духовних переконаннях.				
23. Я намагав(ла)ся отримати пораду або допомогу від інших людей щодо того, що робити.				
24. Я вчив(ла)ся жити з цим.				
25. Я довго розмірковував(ла) над тим, які кроки робити для подолання ситуації.				
26. Я звинувачував(ла) себе в тому, що сталося.				
27. Я молив(ла)ся або медитував(ла).				
28. Я сміяв(ла)ся над ситуацією.				

Примітка. Інструкція і варіанти відповіді на запитання сформульовані в ситуаційній версії від «1» («Я зазвичай цього не робив/не робила») до «4» («Це саме те, що я зазвичай робив/робила»).

Шкали методики

Активне подолання: пп. 2 і 7 (копінг, фокусований на проблемі).

Використання інформаційної підтримки: пп. 10 і 23 (копінг, фокусований на проблемі).

Позитивний рефреймінг: пп. 12 і 17 (копінг, фокусований на проблемі).

Планування: пп. 14 і 25 (копінг, фокусований на проблемі).

Емоційна підтримка: пп. 5 і 15 (копінг, фокусований на емоціях).

Вираження емоцій: пп. 9 і 21 (копінг, фокусований на емоціях).

Гумор: пп. 18 і 28 (копінг, фокусований на емоціях).

Прийняття: пп. 20 і 24 (копінг, фокусований на емоціях).

Релігія: пп. 22 і 27 (копінг, фокусований на емоціях).

Самозвинувачення: пп. 13 і 26 (копінг, фокусований на емоціях).

Самовідволікання: пп. 1 і 19 (уникаючий копінг).

Відмова: пп. 3 і 8 (уникаючий копінг).

Вживання психоактивних речовин: пп. 4 і 11 (уникаючий копінг).

Поведінкове розмежування: пп. 6 і 16 (уникаючий копінг).

Копінг, фокусований на проблемі. Пункти 2, 7, 10, 12, 14, 17, 23, 25.

Високий бал свідчить про копінг-стратегії, спрямовані на зміну стресової ситуації. Високі бали можуть свідчити про психологічну силу, стійкість, практичний підхід до вирішення проблем і передбачати позитивні результати.

Копінг, фокусований на емоціях. Пункти 5, 9, 13, 15, 18, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28.

Характеризується вираженням емоцій, отриманням емоційної підтримки, гумором, проявами прийняття, самозвинуваченням і стратегіями, основаними на вірі. Високий бал вказує на стратегії подолання, спрямовані на регуляцію емоцій, пов’язаних зі стресовою ситуацією. Високі або низькі бали не пов’язані однозначно з психічним здоров’ям та психологічним благополуччям, але можуть бути використані для ширшого формулювання стилів подолання респондента.

Уникаючий копінг. Пункти 1, 3, 4, 6, 8, 11, 16, 19.

Характеризується такими аспектами, як самовідволікання, заперечення, вживання психоактивних речовин і уникнення. Високий бал вказує на фізичні чи когнітивні зусилля, спрямовані на відсторонення від стресора. Низькі оцінки зазвичай свідчать про адаптивне подолання.

Додаток В

Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Т. Тарріс (коротка форма)

Наведені нижче десять тверджень стосуються того, як ви почуваєтеся на роботі. Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження й визначте, як часто у вас виникають такі відчуття щодо вашої роботи. Для кожного твердження оберіть варіант, який найкраще описує частоту виникнення у вас відповідних відчуттів. Наприклад, якщо у вас ніколи або майже ніколи не виникало такого відчуття, обведіть цифру «1» (один) після твердження. Якщо ж таке відчуття виникає у вас завжди або майже завжди – обведіть цифру «4» (чотири).

1. Я постійно поспішаю, але здається, що мені ні на що не вистачає часу.

2. Я продовжую працювати навіть після того, як мої колеги вже давно розійшлися по домівках.

3. Я відчуваю, що повинен працювати, навіть, якщо це не приносить мені жодного задоволення.

4. Я дуже зайнятий і роблю кілька справ одночасно.

5. Я відчуваю, що щось всередині мене змушує мене повністю віддаватися роботі/старанно працювати.

6. Я витрачаю більше часу на роботу, ніж на спілкування з друзями, хобі, відпочинок.

7. Я відчуваю себе зобов’язаним працювати наполегливо, навіть тоді, коли робота не приносить мені жодного задоволення.

8. Я виконую кілька справ одночасно, напр.: обідаючи, роблю помітки та розмовляю по телефону.

9. Я переживаю почуття провини, якщо я не працюю

10 Мені важко розслабитися у вільний від роботи час.

Для визначення типу трудоголізму результати опитувальника оцінюються за двома основними шкалами: «Надмірність у роботі» (гіпертрофований трудоголізм) та «Зацикленість на роботі» (неконтрольований трудоголізм).

До шкали «Надмірність у роботі» належать твердження № 1, 2, 4, 6, 8, а до шкали «Зацикленість на роботі» – твердження № 3, 5, 7, 9, 10.

Надмірність у роботі (Excessive Workaholism / Working Excessively) характеризує схильність людини працювати понад необхідний обсяг, виконувати декілька завдань одночасно та відчувати провину або дискомфорт у періоди відпочинку.

Зацикленість на роботі (Compulsive Workaholism / Working Compulsively) відображає внутрішню неконтрольовану потребу постійно працювати, коли професійна діяльність стає домінантною сферою життя, а людина відчуває внутрішній примус присвячувати їй значну частину свого часу та зусиль.

Інтерпретація результатів здійснюється шляхом визначення сумарних балів за кожною шкалою та їх подальшого співвіднесення з відповідними рівнями вираженості.

Інтерпретація результатів за поєднанням показників двох шкал

Надмірність у роботі	**Зацикленість на роботі**	**Інтерпретація**
Менше 7 балів	Менше 7 балів	Відсутні виражені ознаки надмірного залучення та психологічної залежності від роботи. Особистість приділяє увагу іншим сферам життя: відпочинку, хобі, спілкуванню та міжособистісним стосункам.
Менше 7 балів	8–11 балів	Людина не схильна працювати понад необхідний обсяг, однак відповідально ставиться до професійних обов’язків і може відчувати внутрішню потребу в роботі.
Менше 7 балів	12 балів і більше	Виявляється внутрішня психологічна залежність від роботи. Людині складно відволікатися від професійної діяльності у вільний час, хоча вона ще здатна контролювати кількість робочого часу.

8–14 балів	Менше 7 балів	Характеризується високою робочою активністю та ентузіазмом, проте без вираженої психологічної залежності від роботи.
8–14 балів	8–11 балів	Відзначається помірно виражене надмірне залучення до роботи та наявність внутрішньої потреби в професійній діяльності.
8–14 балів	12 балів і більше	Попри відсутність надмірної кількості робочих годин, людина відчуває сильну внутрішню потребу працювати. Існує ризик формування залежності від роботи.
15 балів і більше	Менше 7 балів	Людина витрачає багато часу та зусиль на професійну діяльність, однак робить це переважно із задоволенням, без вираженої внутрішньої примусовості.
15 балів і більше	8–11 балів	Спостерігається надмірне залучення до роботи та підвищена внутрішня потреба в ній. Такий профіль може свідчити про ризик розвитку робочої залежності.
15 балів і більше	12 балів і більше	Характеризується високою вираженістю обох компонентів трудоголізму. Робота займає домінантне місце в житті людини, супроводжується значними часовими витратами та внутрішнім примусом до постійної діяльності.

Додаток Г

Self-Control Motivation and Capacity Scale (SCMCS)

Розділ 1. Місткість (здатність до самоконтролю)

Інструкція. Оцініть, наскільки легко вам виконувати наведені нижче дії, коли ви маєте відповідну мотивацію.

Шкала відповідей:

1 – Дуже важко

2 – Важко

3 – Помірно важко

4 – Легко

5 – Дуже легко

Коли я маю мотивацію, я можу…

1. Протистояти спокусам.
2. Позбутися шкідливих звичок.
3. Уникати лінощів.
4. Утримуватися від слів, які можуть призвести до неприємностей.
5. Уникати дій, які шкодять мені, навіть якщо вони приносять задоволення.
6. Відмовлятися від того, що завдає мені шкоди.
7. Дотримуватися самодисципліни.
8. Поводитися так, щоб інші вважали, що я маю залізну самодисципліну.
9. Не дозволяти прагненню до задоволення та розваг заважати мені виконувати роботу.
10. Зосереджуватися на завданні без труднощів із концентрацією уваги.
11. Ефективно працювати над досягненням довгострокових цілей.
12. Зупиняти себе, якщо розумію, що певна дія є неправильною.
13. Діяти, попередньо обміркувавши всі можливі альтернативи.

Розділ 2. Внутрішня мотивація

Оцініть, наскільки ваші власні цінності, переконання, уявлення про себе та особисті стандарти мотивують вас до наведених нижче дій.

Шкала відповідей:

1 – Зовсім не мотивують

2 – Незначною мірою

3 – Помірною мірою

4 – Значною мірою

5 – Дуже сильно

Завдяки моїм власним цінностям, переконанням, уявленням про себе та особистим стандартам я мотивований(-а)…

1. Протистояти спокусам.
2. Позбутися шкідливих звичок.
3. Уникати лінощів.
4. Утримуватися від недоречних висловлювань.
5. Уникати дій, які шкодять мені, навіть якщо вони приносять задоволення.
6. Відмовлятися від того, що завдає мені шкоди.
7. Дотримуватися самодисципліни.
8. Поводитися так, щоб інші вважали, що я маю залізну самодисципліну.
9. Не дозволяти прагненню до задоволення та розваг заважати мені виконувати роботу.
10. Зосереджуватися на завданні без труднощів із концентрацією уваги.
11. Ефективно працювати над досягненням довгострокових цілей.
12. Зупиняти себе, якщо розумію, що певна дія є неправильною.
13. Діяти, попередньо обміркувавши всі можливі альтернативи.

Розділ 3. Зовнішня мотивація

Інструкція. Оцініть, наскільки вас мотивує те, як вас можуть сприймати

інші люди: батьки, друзі, однолітки, суспільство тощо.

Шкала відповідей:

1 – Зовсім не мотивує

2 – Незначною мірою

3 – Помірною мірою

4 – Значною мірою

5 – Дуже сильно

З огляду на те, як мене можуть сприймати інші люди (наприклад, батьки, друзі, однолітки чи суспільство), я мотивований(-а)…

1. Протистояти спокусам.
2. Позбутися шкідливих звичок.
3. Уникати лінощів.
4. Утримуватися від недоречних висловлювань.
5. Уникати дій, які шкодять мені, навіть якщо вони приносять задоволення.
6. Відмовлятися від того, що завдає мені шкоди.
7. Дотримуватися самодисципліни.
8. Поводитися так, щоб інші вважали, що я маю залізну самодисципліну.
9. Не дозволяти прагненню до задоволення та розваг заважати мені виконувати роботу.
10. Зосереджуватися на завданні без труднощів із концентрацією уваги.
11. Ефективно працювати над досягненням довгострокових цілей.
12. Зупиняти себе, якщо розумію, що певна дія є неправильною.
13. Діяти, попередньо обміркувавши всі можливі альтернативи.

Додаток Е

Результати опитувальника Brief-cope

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Активне подолання	8	8	5	6	6	8	6	6	8	6	6	8	6	6	6	6	7	8	5	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6
Використання інформаційної підтримки	6	6	6	6	3	6	4	7	4	7	5	6	6	4	6	6	6	6	5	6	4	8	5	6	6	7	6	5	7
Позитивний рефреймінг	5	7	8	6	5	8	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	5	8	6	6	5	6	6	8	6	6	6	6	7
Планування	6	8	7	6	6	8	6	7	7	6	8	8	6	6	6	7	8	7	6	5	6	6	8	7	6	6	6	8	6
Емоційна підтримка	5	6	7	6	5	6	6	4	4	7	6	7	7	6	7	6	6	5	4	6	5	7	8	7	6	7	7	6	7
Вираження емоцій	5	5	4	6	5	5	5	5	3	5	3	4	5	7	6	6	6	6	3	5	5	5	4	4	6	5	5	3	5
Гумор	6	8	4	6	3	8	6	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	2	6	6	6	5	4	6	6	6	5	6
Прийняття	6	7	8	6	6	8	6	8	7	6	7	8	5	6	6	7	8	6	8	5	6	6	7	8	6	6	6	7	6
Релігія	4	5	3	3	3	4	2	6	6	3	8	3	2	4	7	3	7	2	4	3	4	6	8	3	3	5	3	5	3
Самозвинувачення	6	6	2	4	4	5	4	2	5	5	2	2	7	6	3	6	5	5	6	4	6	5	2	2	4	5	5	2	5
Самовідволікання	6	7	5	6	7	5	5	3	7	5	6	8	6	6	6	7	8	6	6	6	7	5	6	5	6	5	5	6	5
Відмова	4	2	3	4	6	4	4	3	3	6	4	2	4	4	4	6	6	5	4	7	6	6	4	3	4	6	4	4	6
Вживання ПАР	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Поведінкове розмежування	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	6	3	4	3	4	3	4	4	3
Копінг, фокусований на проблемі	25	29	26	24	20	30	22	27	26	25	25	28	24	22	24	25	26	29	22	24	20	25	25	26	24	25	25	25	25
Копінг, фокусований на емоціях	32	37	28	31	26	36	29	31	30	32	31	30	31	35	34	33	37	29	27	31	26	32	31	28	31	32	32	31	32
Уникаючий копінг	17	13	13	19	19	18	14	11	18	17	16	14	20	16	14	19	21	21	15	19	19	17	16	13	19	17	17	16	17