

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНИХ АДИКЦІЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

PREVENTION OF PROFESSIONAL ADDICTIONS OF SERVICEMEN OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

У статті розглянуто питання, пов'язані з профілактичною роботою, спрямованою на попередження і недопущення поширення професійних адикцій у військовому середовищі. Увагу зосереджено на профілактиці трудового і ургентного залежності як основних видів професійних адикцій. Подано дані авторського дослідження щодо поширення професійних адикцій серед особового складу Збройних Сил України. Представлено основні положення для побудови профілактичної роботи з військовослужбовцями. Наголошено на необхідності комплексної роботи із залученням до впровадження профілактичних заходів фахівців усіх рівнів, на яких покладається психологічна підтримка персоналу; застосуванні єдиного підходу щодо організації життєдіяльності військових підрозділів, який повинен базуватися на підтримці психологічного благополуччя військовослужбовців, заохоченні здорового способу життя і збереженні здоров'я особового складу; принциповості в питаннях неприйняття (незаохочення) професійних адикцій (ургентної, трудової залежності) в процесі військово-професійної діяльності з боку командирів (начальників), натомість заохочення альтернативних, безпечних для здоров'я військовослужбовців поведінкових патернів; усвідомленні та прийнятті військовослужбовцями проблеми, пов'язаної з проявами в них ознак професійних адикцій, мотивації на шляху до свідомого вибору військовослужбовцями продуктивної, адаптивної поведінки.

Запропоновано комплекс заходів, який рекомендується включити до роботи з профілактики професійних адикцій військовослужбовців із залученням відповідних фахівців (командирів (начальників) усіх ланок, заступників командирів із психологічної підтримки персоналу, офіцерів-психологів/військових психологів, у тому числі зі складу груп психологічного супроводу та відновлення, та інших осіб, на яких покладається психологічна підтримка персоналу).

Ключові слова: профілактика, професійні адикції, трудовий, ургентна залежність, військовослужбовці, Збройні Сили України.

The article discusses issues related to preventive work aimed at preventing and preventing the spread of professional addictions in the military environment. Attention is focused on the prevention of workaholism and urgent dependence as the main types of professional addictions. The data of the author's research on the distribution of professional addictions among the personnel of the Armed Forces of Ukraine are presented. The main provisions for building preventive work with military personnel are presented. The need for comprehensive work with the involvement of specialists of all levels, who rely on psychological support of personnel, in the implementation of preventive measures is noted; the use of a unified approach to the organization of the life of military units, which should be based on the maintenance of the psychological well-being of military personnel, the promotion of a healthy lifestyle and the preservation of the health of personnel; principle in matters of non-acceptance (non-interference) of professional addictions (urgent, labor dependence) in the process of military-professional activity on the part of commanders (chiefs), instead of encouraging alternative behavioral patterns that are safe for the health of military personnel; awareness and acceptance by military personnel of the problem associated with the manifestations in them of signs of professional addictions, motivation on the way to a conscious choice by military personnel of productive, adaptive behavior.

A set of measures has been proposed, which is recommended to be included in the work on the prevention of professional addictions of military personnel with the involvement of relevant specialists (commanders (chiefs) of all links, deputy commanders for psychological support of personnel, psychological officers/military psychologists, including those from the psychological support and recovery groups, and other persons who rely on psychological support of personnel).

Key words: prevention, professional addictions, workaholism, urgent dependence, servicemen, Armed Forces of Ukraine.

УДК 159.922.2+331.442

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.70.30>

Мороз В.М.

начальник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України

Постановка проблеми. Процеси глобалізації у світі, технічний прогрес, нові інформаційні технології сприяють розвитку суспільства, але водночас призводять до певних негативних наслідків, зокрема, до збільшення кількості різних видів і форм адикцій серед населення. Поряд із відомими з'являються нові форми залежностей, невід'ємним атрибутом нашого життя стають професійні адикції (трудоголізм, ургентна адикція). Їх прогресія, поширення й наслідки торкнулись і Збройних Сил України.

Військовій діяльності притаманні специфіка соціальних норм, чітко визначений режим, постій-

ний контроль, нормативне регулювання взаємовідносин, жорстка централізація керівництва, суворі дисципліна, жорсткі часові обмеження на виконання навчально-бойових завдань, чітка регламентація внутрішнього порядку, дій особового складу як у мирний, так і у воєнний час. Такі особливості є підґрунтям для розвитку професійних адикцій [1].

Натепер існує безліч доказів того, що професійні адикції завдають шкоди фізичному й психічному здоров'ю людини і пов'язані з небезпечними для життя соматичними захворюваннями, з хронічним стресом на роботі та поза нею, з такими

психологічними розладами, як депресія й тривога [5; 11; 12].

Професійні адикції позначаються на якості виконання професійних завдань, а в разі крайніх проявів можуть призвести до депрофесіоналізації військовослужбовців.

Проведені нами дослідження за Методикою визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України (В. Мороз) показали, що саме професійні адикції є домінантними у військовому середовищі. Серед досліджуваних ознаки трудової залежності різних рівнів мали 91%, ознаки ургентної залежності від низького до високого рівнів було виявлено в 79% досліджуваних (у групі військовослужбовців із проявами ургентної адикції одночасно було виявлено 96,85% тих, хто має ознаки трудової залежності). Такі дані свідчать про те, що проблема поширення професійних адикцій серед військовослужбовців наразі набула «епідемічних» масштабів і потребує якнайшвидшого зосередження зусиль для її розв'язання.

Ці дані було враховано під час розроблення профілактичних заходів з попередження адиктивної поведінки у військовослужбовців. На нашу думку, вони можуть бути більш ефективними за умови, якщо профілактичні втручання будуть спрямовані на попередження професійних адикцій загалом, не поділяючи при цьому заходи профілактики безпосередньо на попередження трудоголізму або ургентної залежності.

Метою статті є надання пропозицій щодо профілактики професійних адикцій військовослужбовців Збройних Сил України

Виклад основного матеріалу. Питання адиктивної поведінки розглядаються в роботах українських і зарубіжних науковців. При цьому переважна більшість робіт пов'язана із проблемою вживання психоактивних речовин (В. Волкова, І. Волков, О. Колесніченко, Я. Мацегора, В. Наумов, І. Приходько, Л. Щербина, S. Grüsser, C. Mörsen, K. Wölfling та ін.). Проблема поведінкових адикцій та їх профілактика досліджувалась у роботах В. Лютого, А. Мудрик, В. Мороза, J. Hakanen, M. Griffiths, M. Peeters та ін. Проблеми розвитку адиктивної поведінки серед військовослужбовців приділили увагу О. Євдокімова, М. Байда, О. Кокун, В. Мороз, І. Пішко, Н. Лозінська, І. Приходько та ін. Проте проблеми, що пов'язані з адикціями професійного характеру, в Збройних Силах залишаються недостатньо вивченими, незважаючи на те, що військово-професійна діяльність становить значну частину життя військовослужбовця. Як психологічний чинник, що зумовлює виникнення та розвиток депрофесіоналізації особистості, трудоголізм і ургентна поведінка військовослужбовців є актуальним і перспективним напрямом та потребує постійних досліджень і в теоретичному, і в практичному плані.

Базуючись на засадах проведеного нами теоретичного аналізу наукових джерел і отриманих у ході проведеного нами психологічного дослід-

ження емпіричних даних, можна сформулювати основні положення для побудови профілактичної роботи з військовослужбовцями:

- Профілактика професійних адикцій передбачає комплексну роботу із залученням до впровадження профілактичних заходів фахівців усіх рівнів, на яких покладається психологічна підтримка персоналу;

- Застосування єдиного підходу щодо організації життєдіяльності військових підрозділів, який повинен базуватися на підтримці психологічного благополуччя військовослужбовців, заохоченні здорового способу життя і збереженні здоров'я особового складу;

- Принциповість у питаннях неприйняття (незаохочення) професійних адикцій (ургентної, трудової залежності) в процесі військово-професійної діяльності, натомість заохочення альтернативних, безпечних для здоров'я військовослужбовців поведінкових патернів;

- Успішна реалізація профілактики професійних адикцій базується на свідомому виборі військовослужбовцями продуктивної, адаптивної поведінки. Недостатньо розуміти, що не слід робити, набагато важливіше бажати жити, розвиватися, бути здоровим, успішним.

Комплексність профілактичної роботи, на нашу думку, насамперед має забезпечуватися шляхом залучення до профілактики професійних адикцій посадових осіб різного рівня, діяльність яких пов'язана з психологічною підтримкою персоналу (ППП). Так, ефективність профілактичної роботи можна посилити шляхом одночасного залучення до цього процесу командирів (начальників) усіх ланок, заступників командирів із ППП, офіцерів-психологів/військових психологів, у тому числі зі складу груп психологічного супроводу та відновлення, та інших осіб, на яких покладається ППП. При цьому ключовим у профілактиці професійних адикцій залишається усвідомлення і прийняття військовослужбовцями проблеми, пов'язаної з проявами в них ознак професійних адикцій, мотивація на шляху до свідомого вибору військовослужбовцями продуктивної, адаптивної поведінки.

Основні профілактичні заходи запропоновано нижче.

На рівні командирів (начальників) усіх ланок, заступників командирів з ППП:

1. Контролювати та сприяти вдосконаленню кадрової роботи з якісного відбору кандидатів на посади, підбору для комплектування, доукомплектування підрозділів, адекватного розподілу (у разі підвищення по посаді, переміщення на інші посади) з урахуванням наявності у військовослужбовців ознак адиктивної поведінки;

2. Вдосконалювати соціально-правовий захист військового персоналу (як одного із зовнішніх чинників стресостійкості в умовах виконання завдань за призначенням), забезпечувати своєчасне реагування на запити військовослужбовців і вирішення соціально-правових питань; спрямовувати соці-

альну підтримку персоналу на забезпечення соціальних гарантій і пільг для військовослужбовців та членів їхніх сімей;

3. Планувати і проводити роботу щодо формування готовності до свідомого виконання підлеглим особовим складом вимог військових статутів Збройних Сил України, інших нормативно-правових актів і наказів командирів (начальників); здійснювати контроль рівня навантаження на військовослужбовців; розподіл обов'язків здійснювати виважено й узгоджено, з урахуванням рівня управління та відповідальності, щоб уникати дублювання завдань і неефективності в роботі;

4. Приділяти увагу питанням режиму праці та відпочинку, всіляко гармонізуючи їх із потребами військової служби;

5. Сприяти правильному балансу між професійним та особистим життям військовослужбовця на рівні організації;

6. Дотримуватися організаційної політики щодо надання відпусток військовослужбовцям. Гарантувати щорічну відпустку в запланований час;

7. Командири всіх ланок мають особистим прикладом демонструвати неприпустимість адиктивної поведінки. Командиру (начальнику) слід демонструвати розумне ставлення до робочого часу та відпустки, бути прикладом для своїх підлеглих. Командирам слід пам'ятати, що їхня поведінка може сприяти формуванню «культури трудовогоголізму» з негативними наслідками;

8. Сприяти організації та проведенню тренінгів, семінарів, конференцій з просвітницькою метою, наприклад: Performance management system (система управління ефективністю); KPI (key performance indicators – ключові показники ефективності – показники досягнення цільового результату/ ефективності конкретної діяльності/ процесу/ проєкту); OKR (objective and key results – цілі та ключові результати – показники досягнення ключових результатів у рамках визначених пріоритетних цілей діяльності);

9. Застосовувати систему заохочення (наприклад, кар'єрне зростання, надбавки, премії тощо), передусім за розумну роботу, а не за напружену працю й не за старанність. Система заохочення не має заохочувати трудовогоголічну поведінку [9]; у роботі враховується «модель дисбалансу зусиль і заохочення» (effort-reward imbalance model) [3];

10. Імплементувати ефективні управлінські моделі «вимоги – підтримка – контроль» та «нагляд, контроль, відповідальність». Вивчити ефективність і результативність усього наявного комплексу вжитих заходів із попередження «ризиків». Установлення розумних організаційних вимог до служби є ключовим фактором для запобігання трудовогоголізму та його потенційних негативних наслідків [9; 10];

11. Посилювати управлінську підтримку та зворотний зв'язок, а також заохочувати менш працелюбний підхід, більше часу приділяти пріоритетному розставленню цілей, раціональному плануванню, підвищувати ефективність командної

роботи. Надавати інструменти для розставлення пріоритетів, делегування повноважень, внутрішньої комунікації, ефективності діяльності та зворотного зв'язку за результатами роботи [9]. Заохочувати запити на зворотний зв'язок від персоналу, повідомляючи позитивні аспекти поведінки, коректно вказуючи на точки розвитку;

12. Сприяти створенню у військових підрозділах і в організації загалом клімату психологічної безпеки, надаючи першочергового значення психологічному благополуччю особового складу; брати участь в управлінні ризиками у сфері психологічного здоров'я та підтримувати ефективну комунікацію з цього питання; впроваджувати заходи щодо розвитку лідерства командирів тактичної ланки як основи для формування та підтримки вмотивованості, згуртованості військових колективів, командного бойового духу, застосовувати в діяльності аналіз проведених дій, розвивати систему визнання та заохочення за результатами виконання завдань;

13. Організовувати управлінські тренінгові/методичні заняття з ціннісного лідерства та позитивної мотивації; заняття з цілепокладання й тайм-менеджменту, щоб допомогти персоналу регулювати надмірну поведінку (тобто здобути контроль над своїм графіком роботи, встановлюючи реалістичні цілі та розставляючи пріоритети завдань) у межах психологічного супроводу діяльності;

14. Організовувати навчання військового персоналу методам зняття стресу (саморегуляція, самоконтроль), правилам установлення кордонів;

15. Сприяти формуванню психологічної стійкості до адиктивних факторів;

16. Забезпечити роботу кімнати психоемоційного розвантаження; організовувати регулярні заняття спортом, здійснювати контроль за їх відвідуванням;

17. Організувати корпоративні заходи для спільного відпочинку – спортивного, культурного, розважального характеру тощо;

18. Контролювати проведення психолого-діагностичних та медико-профілактичних заходів з виявлення осіб з ознаками, що вказують на необхідність зарахування цих осіб до груп посиленої психологічної уваги;

19. Забезпечити узгоджену взаємодію спеціалістів різних управлінь та служб щодо комплексного рішення проблемних питань профілактики, лікування та реабілітації, здійснення психодіагностичних обстежень, аналізу отриманих результатів та надання пропозицій для прийняття відповідних управлінських рішень;

20. Проводити психологічну експертизу психологів (поглиблене оцінювання професійної придатності на етапах підвищення кваліфікації чи перекваліфікації).

На рівні офіцерів-психологів/військових психологів, у тому числі зі складу груп психологічного супроводу та відновлення, та інших осіб, на яких покладається ППП:

1. Проводити заходи психоедукації шляхом організації «круглих столів», інформування, лекцій, зборів, практикумів, міні-лекцій, розповсюдження тематичної друкованої продукції тощо. Надавати інформацію щодо професійних адикцій, їх видів, чинників, механізмів розвитку та можливих наслідків у всіх сферах життєдіяльності;

2. Здійснювати систематичний скринінг професійних поведінкових адикцій серед військового персоналу, вміти розрізняти залученість у роботу та трудоголізм як різні форми інвестицій у роботу [8], оскільки кожна форма може призвести, відповідно, до позитивних і негативних наслідків як для військовослужбовця, так і організації. Значну увагу зосереджувати на ранній діагностиці адикцій;

3. Організовувати та здійснювати психологічний моніторинг (періодичні заходи, що забезпечують динамічний нагляд за станом військовослужбовців із метою виявлення психологічних наслідків, що пов'язані з професійною діяльністю);

4. За результатами психодіагностичного обстеження складати Психологічний висновок, подавати в письмовій формі, дотримуючись структури й логіки викладення даних, не виходячи за межі своїх компетенцій. З метою діагностики професійних адикцій рекомендовано використовувати «Методику визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України» (В. Мороз) [1];

5. Військовослужбовців із поведінковими адикціями (показники є вищими за середні або високі) включати до **групи посиленої психологічної уваги (ГППУ)**, здійснювати динамічне спостереження, відповідну психопрофілактичну, психокорекційну роботу, посилити контроль із боку безпосередніх начальників. Забезпечити посилений контроль за військовослужбовцями з групи посиленої психологічної уваги в перші місяці перебування їх у бойовій обстановці;

6. Спрямувати роботу на усвідомлення і прийняття військовослужбовцями проблеми, пов'язаної з проявами в них ознак професійних адикцій, підвищувати мотивацію до подолання цих проявів, до свідомого вибору військовослужбовцями продуктивної, адаптивної поведінки;

7. Організовувати і проводити моніторинг щодо ефективності профілактичної роботи серед військовослужбовців ГППУ з ознаками професійних адикцій. У разі необхідності здійснювати корекцію профілактичних заходів задля підвищення ефективності профілактики адикцій;

8. Проводити індивідуальне консультування з питань кар'єри. Це може допомогти особам з професійними адикціями знайти сенс у службі, військово-професійній діяльності та навчитися цінувати її, навіть якщо це означає зміну посади, напряду діяльності, спеціальності, місця служби [4];

9. Організовувати і проводити спеціальні тренінгові/методичні заняття із саморегуляції, управління негативними емоціями, самосвідомості, управління стосунками. Військовослужбовців потрібно навчити усвідомлювати й керувати своїми емоці-

ями, мотивувати себе, розпізнавати емоції інших і керувати стосунками [7], навчити не допускати перевтоми, переходу захопленості роботою/професією в стан відрази від неї, фізичного виснаження та емоційного вигорання;

10. Організовувати роботу груп підтримки для військовослужбовців з ознаками професійних адикцій. Така робота є цінним ресурсом, а групи є спільнотою людей, які розуміють, через що проходить той, хто має професійні залежності, бо вони самі пройшли через це. Ці групи пропонують не тільки підтримку й розуміння, але також практичні поради та стратегії, які допомогли іншим в аналогічних ситуаціях [2];

11. Упроваджувати в практику принцип «рівний навчає рівного». Спираючись на цей принцип, фахівці з профілактичної діяльності створюють необхідні умови для активної трансляції соціокультурного коду й передання ідеї усвідомленого ставлення до власного здоров'я через розвиток таких компонентів антизалежної стійкості, як саногенне мислення, особистісна захищеність від долучення до активностей і антизалежна установка;

12. Розробляти та проводити з командирами всіх ланок тренінгові/методичні заняття з розвитку організаційно-групових процесів;

13. Регулярно проводити навчання військовослужбовців культурі безпеки життєдіяльності, оскільки найсуворіші адміністративні заходи не в змозі належним чином знизити рівень уразливості особового складу, не забезпечують контроль над ситуацією за відсутності в самих військовослужбовців культури безпеки життєдіяльності, усвідомленого розуміння особистої відповідальності за своє здоров'я й життя;

14. У психологічній підготовці військовослужбовців до бойових дій особливу увагу звернути на ризики, що загрожують життю під час виконання завдань за призначенням, на ознайомлення із симптомами стресу, зосередитися на цільовій підготовці до критичних інцидентів (за допомогою рольових ігор); стратегіях подолання стресу; базових принципах управління стресом (стрес-менеджменті);

15. Організовувати просвітницьку роботу щодо формування здорового способу життя серед військовослужбовців, профілактики та ліквідації наслідків адиктивної поведінки – професійної деформації серед персоналу – шляхом проведення тренінгів, навчання військовослужбовців раціональним навичкам зняття психоемоційної напруги;

16. Організовувати та проводити консультування військовослужбовців, що спрямоване на усвідомлення суб'єктом факту наявності в нього ресурсів, що сприяють формуванню здорового життєвого стилю та високоефективної поведінки;

17. Використовувати когнітивно-поведінкові втручання для зменшення проявів професійних адикцій у військовослужбовців [13]. Когнітивно-поведінкові втручання – це адаптований метод лікування професійних адикцій, оскільки його можна

використовувати для розкриття ірраціональних переконань, що становлять основу негативного афективного стану трудоголіка, і щоб навчити, як протидіяти неадаптивним емоціям та ірраціональному мисленню;

18. Впроваджувати в процес супроводу діяльності навчальні програми, які спрямовані на розвиток індивідуальних психологічних ресурсів (наприклад, самооцінки, життєстійкості, активного копінг-стилю) з метою усунення негативних афективних станів, що виникають унаслідок професійних адикцій [6];

19. З метою зменшення професійного стресу, профілактики та лікування синдрому емоційного вигорання, для збереження психічного здоров'я та професійної продуктивності навчати військовий персонал таким технікам релаксації, як: дихальні техніки, прогресивна м'язова релаксація (метод Джекобсона), трансцендентальна медитація, аутогенне тренування (метод Шульца) тощо;

20. Організовувати і проводити групові заняття, спрямовані на розвиток «Я», вироблення уявлення про себе як про особистість, впевненість у собі та конструктивні комунікації, а також розвиток навичок оцінювання особистого успіху та неуспіху.

Висновки. Проблема поширення професійних адикцій серед військовослужбовців наразі набула великих масштабів і потребує якнайшвидшого зосередження зусиль для її розв'язання. Профілактична робота, спрямована на попередження і недопущення поширення трудоголізму і ургентної залежності серед особового складу, може базуватися на таких положеннях, як: комплексний підхід у профілактиці професійних адикцій; основа організації життєдіяльності військових підрозділів – підтримка психологічного благополуччя військовослужбовців, заохочення здорового способу життя і збереження здоров'я особового складу; принциповість у питаннях неприйняття (незаохочення) професійних адикцій (ургентної, трудової залежності) в процесі військово-професійної діяльності, натомість заохочення альтернативних, безпечних для здоров'я військовослужбовців поведінкових патернів.

Профілактична робота, на нашу думку, може бути більш ефективною за умови, якщо профілактичні втручання будуть спрямовані на попередження професійних адикцій загалом, не поділяючи заходи профілактики при цьому окремо на боротьбу з трудоголізмом або ургентною залежністю.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Адиктивні поведінкові чинники депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України : звіт про науково-дослідну роботу. НДЦ ГП ЗС України. Київ, 2024. 367 с.

2. Мудрик А. Психологія залежної поведінки : навч. посіб. Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2022. 236 с.

3. Andreassen C., Pallesen S., Torsheim T. Workaholism as a Mediator between Work-Related Stressors and Health Outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018. Vol. 15(1). DOI: 10.3390/ijerph15010073

4. Bonebright C., Clay D., Ankenmann, R. The Relationship of Workaholism With Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life. *Journal of Counseling Psychology*. 2000. Vol. 47(4). P. 469–477. DOI: 10.1037/0022-0167.47.4.469

5. Clark M., Michel J., Zhdanova L., Pui S., Baltes B. All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*. 2016. Vol. 42(7). P. 1836–1873. DOI: 10.1177/0149206314522301

6. Falco A., Girardi D., Kravina L., Trifiletti E., et al. The mediating role of psychophysical strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence: A longitudinal study. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*. 2013. Vol. 55(11). P. 1255–1261. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000007

7. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ, Paperback ed.; Bloomsbury: London, UK, 1996. 312 p.

8. Hakanen J., Peeters M.C.W., Schaufeli W. Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships With Job Crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017. Vol. 23(2). DOI: 10.1037/ocp0000081

9. Huyghebaert T., Fouquereau E., Lahiani F.-J., Beltou N., Gimenes G., et al. Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*. 2018. Vol. 25(2). P. 144–162.

10. Karasek Jr. R. A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 1979. Vol. 24. P. 285–308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>.

11. Quinones C., Griffiths M. Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*. 2015. Vol. 53(10). P. 48–59. DOI: 10.3928/02793695-20150923-04

12. Robinson B. Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their partners, and children, and all the clinicians who treat them. New York : New York University Press, 1998.

13. van Wijhe C., Peeters M.C.W., Schaufeli W., Ouwenel E. Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organisational Psychology*. 2012. Vol. 22(4). P. 476–489. DOI: 10.1080/1359432X.2012.663527