

РІВНІ ПРОЯВУ ТРУДОГОЛІЗМУ У ВЧИТЕЛІВ

ORCIDID 0000-0002-2024-1755

Стаття присвячена вивченню трудоголізму серед шкільних вчителів. Для того, щоб вчасно діагностувати трудоголізм, потрібно володіти методами і методиками, здатними задовольнити цю мету, а також мати критерії, за допомогою яких можна визначити рівні прояву трудоголізму серед педагогів. Метою цієї статті є окреслити межі рівнів прояву трудоголізму, а також зіставити ці рівні з демографічними характеристиками досліджуваних. Для задоволення поставлених завдань була використана методика «Шкала трудоголізму» в адаптації І. Онопченко. Методика «Шкала трудоголізму» пройшла психологічну валідацію та культурну адаптацію у 2019 році на базі Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки із урахуванням основних психометричних вимог щодо апробації та стандартизації психологічних методик. Методика «Шкала трудоголізму» в адаптації І. Онопченко складається із 18 тверджень, на кожне із яких респондентам пропонується 6 варіантів відповідей за шкалою Лайкерта. Всього в дослідженні взяло участь 80 вчителів з потижневою зайнятістю не менше 18 годин. Щоб дослідити, наскільки трудоголізм пов'язаний з демографічними характеристиками, був використаний регресійний аналіз, в якому трудоголізм служив залежною змінною, а вік, сімейний статус і стаж служили незалежними змінними. Результати регресійного аналізу свідчать про те, що вік, сімейний статус і стаж не пов'язані з рівнем прояву трудоголізму. Ці три змінні пояснюють 5.0%, $R^2 = 0,051$, $F(3,76) = 1,35$, $p = 0,265$. У той же час було встановлено помірний негативний кореляційний зв'язок між показниками якості життя і стажу ($r = -0,314$, $p < 0,01$) і якості життя і віку ($r = -0,314$, $p < 0,01$) у вчителів. Таким чином, незважаючи на те, що вік, стаж і Сімейний стан не пов'язані з проявами трудоголізму, з віком і стажем роботи якість життя вчителів погіршується. У той же час це погіршення не обумовлено безпосереднім впливом трудоголізму або посиленням ранніх дисфункціональних схем, а пов'язано з іншими факторами, які вимагають подальшого комплексного дослідження".

Ключові слова: трудоголізм, трудоголіки, адиктивна поведінка, педагог, учитель, рівні прояву, аспект трудоголізму, праця, робота.

Постановка проблеми. З одного боку, від вчителів потребується не лише педагогічна майстерність та компетентність у тій області знань, яку вони викладають, але й високий рівень психологічних знань та вмінь задля підтримання високої ефективності праці. Також професія вчителя вимагає значних енерговитрат через те, що ця робота охоплює собою усі сфери психіки та життя людини. Для того, щоб бути хорошим педагогом, учитель знаходиться у стані невинного професійного та психологічного розвитку, слідкує за науковими розробками у сфері, яку викладає, відвідує курси підвищення кваліфікації, отримує знання через взаємодію з колегами, тощо. Кожний зацікавлений у своїй діяльності педагог прагне досягнути високого рівня професійної компетентності, відповідати жорстким вимогам навчальних закладів та бути на передовій лінії серед представників своєї професії. Для досягнення цих цілей учитель повинен старанно працювати, витратити багато позакласного часу на підготовку до уроків та свій власний професійний розвиток, відвідуючи різноманітні наукові конференції, засідання, курси, тощо. В умовах світової пандемії та самоізоляції учителі перейшли на дистанційну форму освіти, через що межа між роботою та іншими аспектами життя учителя є розмитою: дім для них перетворився у робоче місце. У зв'язку з переліченим вище для вчителя існує ризик перетворити роботу у сенс свого життя. Трудоголізм – поведінкова залежність, яка виявляє себе у втечі від реальності через фіксацію на праці (Гарсон, 2005: 15-21). Для вчасної психологічної допомоги потрібно володіти методами та методиками діагностики трудоголізму, а також мати критерії, за якими можна визначити рівень схильності учителя до цієї адикції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні серед вчених ще не склалося єдиної думки щодо дефініції трудоголізму. М. Гріфітс вважає, що трудоголізму, як й іншим залежностям притаманні наступні компоненти: значимість, зміна настрою, толерантність, синдром відміни, рецидив (Гріфітс, 2010: 119-125).

А. Бакар, В. Шауфелі й Т. Таріс вбачають у трудоголізму компульсивну, надмірну потребу працювати (Шауфелі, 2008). К. Селінджер дає наступне визначення цій адикції: трудоголізм – нав'язлива потреба працювати, яка негативно впливає на інші сфери життя особистості (Селінджер, 2007: 71-72). Для діагностики трудоголізму С. Мосье підраховує кількість часу, який особа присвячує трудовій діяльності (Мосье, 1998). На думку Б. Гарсона трудоголізм – спосіб втечі від неприємної чи неприйнятної дійсності (Гарсон, 2005: 15-21).

Підбиваючи підсумки, ми можемо стверджувати, що протягом останніх десятиліть трудоголізм було розглянуто з точки зору різних напрямів, а також описано, опираючись на різноманітне психологічне підґрунтя.

Проблемою трудоголізму серед педагогів займалася А. Шавельєва, котра вивчала зв'язок трудоголізму з професійно-етичними уявленнями вчителів (Шавельєва, 2019). Р. Рейзен, А. Вінборн, С. Німейєр та А. Монро займалися вивченням взаємозв'язку між трудоголізмом та стадіями професійного розвитку вчителів молодших класів (Рейзен, 2014: 105-114). С. Екінчіта С. Нартгун і Х. Тукель досліджували погляди учителів щодо трудоголізму та абсолютного професіоналізму (Екінчіта, 2016: 113-118).

Отож тема трудоголізму серед учителів хоча й є розробленою, але все ж потребує подальшого вивчення.

Мета статті полягає у визначенні рівнів прояву трудоголізму та їх зіставленні з демографічними характеристиками досліджуваних.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Методика «Шкала трудоголізму» в адаптації І. Онопченко складається із 18 тверджень, на кожне із яких респондентам пропонується 6 варіантів відповідей за шкалою Лайкерта. Кожному варіантові відповідей присвоєно певний бал, який використовується при обрахункові результатів (табл. 1).

Таблиця 1

Варіанти відповідей та бали методики «Шкала трудоголізму»

Варіанти відповідей	Бали
Повністю не згоден <i>або</i> повністю не згодна.	1
Не згоден <i>або</i> не згодна.	2
Частково не згоден <i>або</i> частково не згодна.	3
Частково згоден <i>або</i> частково згодна.	4
Згоден <i>або</i> згодна.	5
Повністю згоден <i>або</i> повністю згодна.	6

В методиці «Шкала трудоголізму» виділено 6 шкал, кожна із яких описує поєднання однієї із трьох модальностей трудоголізму з одним із двох видів ресурсів трудоголізму (табл. 2).

Таблиця 2

Модальності та ресурси методики «Шкала трудоголізму»

Модальності трудоголізму		Ресурси трудоголізму	
a1	Когнітивна (думки про роботу)	b1	час
a2	Емоційна (почуття щодо роботи)		b2
a3	Інструментальна (надмірна праця)		

У такий спосіб, в методиці «Шкала трудоголізму» виділено 3 модальності трудоголізму (когнітивна, емоційна та інструментальна) та 2 види ресурсів трудоголізму (час та зусилля). Через поєднання кожної із модальностей із кожним видом ресурсів в опитувальнику виділено 6 шкал, представлених у таблиці 3.

Таблиця 3

Шкали опитувальника «Шкала трудоголізму»

№	Назва	Аспекти трудоголізму	Комбінації модальностей з ресурсами
1	a1-b1	Когнітивний	Когнітивна + час
2	a1-b2		Когнітивна + зусилля
3	a2-b1	Емоційний	Емоційна + час
4	a2-b2		Емоційна + зусилля
5	a3-b1	Інструментальний	Інструментальна + час
6	a3-b2		Інструментальна + зусилля

Отже опитувальник містить 6 шкал у відповідності з кожною комбінацією модальностей трудоголізму із його ресурсами. Ці шкали можливо об'єднати у 3 більші групи, які б відповідали 3 аспектам трудоголізму (за модальностями): когнітивний, емоційний та інструментальний.

Кожній із шкал методики «Шкала трудоголізму» відповідає по 3 твердження. Загалом методика складається із 18 пунктів, 2 із яких мають обернений порядок обрахунку (твердження 3 та 4). Усі інші пункти опитувальника мають прямий порядок обрахунку (Онопченко, 2019).

Таблиця 4

Рівні трудоголізму

Рівні трудоголізму	Загальна кількість балів
Низький	42-60
Середній	61-69
Високий	70-108

За допомогою методики «Шкала трудоголізму» можна визначити 3 рівні вираження трудоголізму серед респондентів: низький, середній та високий (табл. 4). Для розрахунку загального рівня вираженості трудоголізму ми послуговуємося сумою отриманих балів за усіма шкалами опитувальника.

- ◆ Низький рівень трудоголізму (42-60 балів) свідчить про те, що особа не страждає від трудоголізму, або він є ледве вираженим.

- ◆ Середній рівень трудоголізму (61-69 балів) свідчить про те, що особа не має виражених ознак трудоголізму, однак схильна до його розвитку.
- ◆ Високий рівень трудоголізму (70-81 балів) свідчить про те, що особа страждає від трудоголізму.
- ◆ Якщо ж сума балів респондента є нижчою, ніж 42, тоді це свідчить про відсутність ознак трудоголізму.

Таблиця 5

Рівні вираженості аспектів в трудоголізмі (за модальностями)

Рівні	Когнітивний аспект	Емоційний аспект	Інструментальний аспект
Низький	10-22	12-15	11-23
Середній	23-25	16-19	24-26
Високий	26-36	20-36	27-36

Як ми можемо бачити у таблиці 5 границі рівнів для кожного аспекту трудоголізму трохи відрізняються. Так для когнітивного аспекту трудоголізму нижньою межею прояву є 10 балів, для емоційного – 12 балів, а для інструментального – 11 балів. Середній рівень когнітивного аспекту трудоголізму починається з 23 балів, емоційного з 16 балів, а інструментального з 24 балів. Високий же рівень когнітивного аспекту трудоголізму розпочинається із 26 балів, емоційного – 20 балів, та інструментального з 27 балів.

Методика «Шкала трудоголізму» пройшла психологічну валідацію та культурну адаптацію у 2019 році на базі Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки із урахуванням основних психометричних вимог щодо апробації та стандартизації психологічних методик.

Методика «Шкала трудоголізму» в адаптації І. Онопченко володіє високим рівнем внутрішньої узгодженості, про що свідчить коефіцієнт α -Кронбаха, який складає 0,712 (Онопченко, 2019).

Емпіричне дослідження проводилося у чотирьох закладах середньої освіти міста Луцька, а саме у:

- ◆ Луцькому ліцеї №3 (27 досліджуваних).
- ◆ Загальноосвітній школі №23 (21 досліджуваний).
- ◆ Гімназії №18 (20 досліджуваних).
- ◆ Луцькому ліцеї №22 (12 досліджуваних).

Усього в дослідженні прийняло участь 80 вчителів з потижневою зайнятістю щонайменше 18 годин, з яких 75 респондентів були жінками (93%), а 5 – чоловіками (7%). 64 особи знаходяться у шлюбі (80%), тоді як 16 (20%) не

знаходяться у шлюбних відносинах. Усі досліджувані працювали повний робочий день (табл. 6).

Таблиця 6

Описові параметри вибірки досліджуваних

Стать		Сімейний стан	
Жіноча	Чоловіча	У шлюбі	Вільний <i>або</i> вільна
75	5	64	16
Співвідношення у відсотках			
93%	7%	80%	20%
Професійний статус: повний робочий день			
100%			

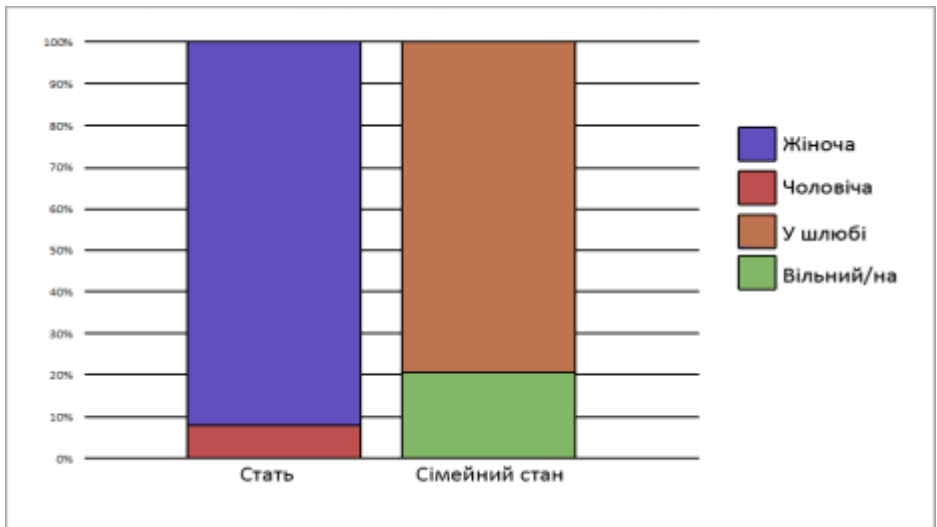


Рис. 1. Співвідношення статі та сімейного стану досліджуваних

На рис. 1 ми можемо бачити співвідношення чоловіків та жінок серед респондентів, а також співвідношення досліджуваних, що перебувають у шлюбі, та є вільними. Переважна більшість осіб, які прийняли участь в емпіричному дослідженні є заміжніми жінками.

Таблиця 7

Описові параметри вибірки досліджуваних

Вік		Стаж	
Мін. значення	26	Мін. значення	4
Мак. значення	64	Мак. значення	44
Сер. значення	46,5	Сер. значення	24,1
Серед. кв. відхилення	10,12	Серед. кв. відхилення	11,0

Нижній поріг вікового діапазону досліджуваних складає 26 років, тоді як верхній – 64 роки. Середній вік досліджуваних – 46 роки, а середньоквадратичне відхилення 10 років (табл. 7).

Щодо стажу роботи, то мінімальне значення за цим показником – 4 роки, максимальне – 44 роки. Середній стаж досліджуваних – 24 роки, а середньоквадратичне відхилення 11 років (табл. 7).

Таблиця 8

Відсоткове співвідношення рівнів вираження трудоголізму серед досліджуваних

Рівні трудоголізму	Відсоток досліджуваних
Низький	35%
Середній	35%
Високий	30%

Отож, 35% респондентів мають низький рівень трудоголізму, ще 35% мають середній рівень трудоголізму, а 30% мають високий рівень трудоголізму. У таких спосіб, ми можемо стверджувати, що близько 30% учителів мають схильність до формування та закріплення залежності від праці (табл. 8).

Таблиця 9

Відсоткове співвідношення рівнів вираження когнітивного аспекту трудоголізму серед досліджуваних

Рівні трудоголізму	Відсоток досліджуваних
Низький	40%
Середній	32,5%
Високий	27,5%

Як ми можемо бачити у таблиці 9 40% учителів мають низький рівень когнітивного аспекту трудоголізму, 32,5% середній рівень, а 27,5 – високий рівень когнітивного аспекту трудоголізму.

Когнітивний аспект трудоголізму є пов'язаним із думками про роботу та розумовими зусиллями, направленими на працю. Особа, у якої домінує цей

аспект трудоголізму, схильна ретельно складати робочий план та займатися пошуком альтернативних шляхів розв'язання робочих завдань (твердження: опитувальника «Шкала трудоголізму»: *«Докладаєте багато розумових зусиль, щоб працювати»*). Така людина увесь час думає про роботу (твердження: *«Постійно думаєте про пов'язані з роботою справи»*). Також, вона не може відволіктися від нав'язливих думок про роботу (твердження: *«Навіть коли намагаєтеся відволіктися від думок про роботу, все одно багато думаєте про неї»*). Роздуми про роботу займають багато часу (твердження: *«Довго думаєте над робочими завданнями»*). Учителі, у яких домінує когнітивний аспект трудоголізму, спрямовані на тяжку розумову працю, однак їх у меншій мірі хвилює корисність, доцільність та результативність цієї роботи (твердження: *«Позитивно сприймаєте посади, які вимагають від вас багато праці, однак, не зважаєте на те, наскільки корисними будуть задачі, які ви виконуєте»*).

Таблиця 10

Відсоткове співвідношення рівнів вираження емоційного аспекту трудоголізму серед досліджуваних

Рівні трудоголізму	Відсотокдосліджуваних
Низький	37.5%
Середній	40%
Високий	22.5%

Низький рівень емоційного аспекту трудоголізму спостерігається у 37,5% респондентів, середній рівень у 40%. Учителів з високим рівнем цього аспекту трудоголізму нараховується 22,5% (табл. 10).

Емоційний аспект трудоголізму пов'язаний з емоціями, які людина переживає стосовно своєї роботи: ці емоції можуть бути як позитивними, так і негативними. Робота для осіб, у яких переважає цей аспект трудоголізму, має виражене емоційне забарвлення. Ці люди не відчувають розчарування від вимушених перепрацювань (твердження: *«Відчуваєте розчарування, якщо вам потрібно залишитися на роботі після закінчення робочого дня»*) та не дратуються, якщо виконання їх роботи вимагає від них безлічі зусиль (твердження: *«Відчуваєте роздратування, коли вам доводиться докладати багато зусиль для того, щоб виконувати роботу»*). Вони не можуть байдикувати, або ж спокійно відпочивати через тривогу, яка виникає у них в моменти, коли вони не займають себе безперервною працею (твердження: *«Почувається неспокійно, коли ви зайняті не увесь час»*). Якщо ж особам із домінантним емоційним трудоголізмом потрібно тяжко й завзято працювати, то вони відчувають емоційне піднесення (твердження: *«Відчуваєте значне*

піднесення, якщо вам доводиться зосереджувати багато зусиль у роботі»). У випадку, якщо робочий день закінчується раніше, ніж було заплановано, трудоголіки з вираженим емоційним аспектом трудоголізму схильні розчаровуватися та засмучуватися (твердження: *«Почуваєтеся розчарованими, якщо робочий день закінчується раніше, ніж ви очікували»*). Якщо ж планується тяжкий робочий день, під час якого потрібно буде поглиблено працювати, то ці особи відчувають ентузіазм (твердження: *«Відчуваєте ентузіазм щодо робочих днів, у які потрібно тяжко працювати»*).

Таблиця 11

Відсоткове співвідношення рівнів вираження інструментального аспекту трудоголізму серед досліджуваних

Рівні трудоголізму	Відсоток досліджуваних
Низький	40%
Середній	32.5%
Високий	27.5%

У такий спосіб, низький рівень інструментального аспекту трудоголізму мають 40% досліджуваних, 32,5% – середній рівень, а 27,5 – високий (табл. 11).

Інструментальний аспект трудоголізму пов'язаний безпосередньо з процесом праці. Особи, у яких домінує цей аспект трудоголізму схильні працювати понаднормово та брати на себе більше обов'язків, ніж того вимагає посада учителя (твердження: *«Працюєте понаднормово, виконуючи більше обов'язків, ніж вимагає ваша посада»*). Вони завжди працюють старанно та завзято (твердження: *«Працюєте дуже старанно»* та *«Працюєте дуже завзято»*). Також ці особи схильні приходити на роботу завчасно, щоб попрацювати до початку робочого дня, а потім затримуватися після його закінчення (твердження: *«Приходите на роботу першими та йдете з роботи останніми»*). Вони не роблять перерв у робочий час, працюючи навіть під час перерви на обід (твердження: *«Працюєте увесь час, навіть тоді, коли у вас перерва (наприклад: обідня перерва, кава-брейк, тощо)»*). Над робочими завданнями, які відбирають багато зусиль, такі особи працюють старанно та завзято (твердження: *«Напружено працюєте над виснажливими робочими завданнями»*).

Когнітивний та інструментальний аспекти трудоголізму є більш вираженими серед учителів. Високий рівень за цими показниками було виявлено у 27,5% респондентів. Емоційний є менш вираженим, відсоток осіб із високим рівнем цього аспекту трудоголізму складає 22,5%.

Аби дослідити наскільки трудоголізм пов'язаний із демографічними характеристиками, було використано регресійний аналіз, в якому трудоголізм слугував залежною змінною, а вік, сімейний статус та стаж слугували незалежними змінними.

Висновки. Результати регресійного аналізу свідчать про те, що вік, сімейний статус та стаж не пов'язані із рівнем прояву трудоголізму. Ці три змінні пояснюють 5.0 % , $R^2 = 0,051$, $F(3,76) = 1,35$, $p = 0,265$. Водночас було встановлено помірний негативний кореляційний зв'язок між показниками якості життя і стажу ($r = -0,314$, $p < 0,01$) та якості життя і віку ($r = -0,314$, $p < 0,01$) у вчителів. У такий спосіб, незважаючи на те, що вік, стаж та сімейний стан не пов'язані із проявами трудоголізму, з віком та стажем роботи якість життя вчителів погіршується. Водночас це погіршення не обумовлено безпосереднім впливом трудоголізму чи посиленням ранніх дисфункційних схем, а пов'язано з іншими чинниками, які потребують подальшого комплексного дослідження.

Література

1. Garson B. *Work addiction in the age of information technology: An analysis*. Indian Institute of Management Bangalore Management Review. 2005. №7. С. 15-21.
2. Griffiths M. *The role of context in online gaming excess and addiction: Some case study evidence*. International Journal of Mental Health and Addiction. 2010. №8. С. 119-125.
3. Schaufeli W., Taris T., Bakkar A. *It takes two to tango: Workaholism is working excessively and compulsively*. The long work hours culture: Causes, consequences, and choices : monograph, United Kingdom : Emerald Group Publishing Limited, 2008.
4. Griffiths M. *The role of context in online gaming excess and addiction: Some case study evidence*. International Journal of Mental Health and Addiction. 2010. №8. С. 119-125.
5. Mosier S. *Workaholics: An analysis of their stress, success, and priorities*. Unpublished master thesis. University of Texas, Austin. 1982.
6. Шевелёва А. *Профессионально-этические представления педагогов во взаимосвязи с эмоциональным выгоранием и трудоголизмом*. Мир науки. Педагогика и психология. 2019. №6.
7. Reysen R., Winburn A., Niemeyer S., Monroe A. *The relationship between workaholism tendencies and stage of development in a K-12 teacher population*. Journal of Contemporary Water Research & Education. 2014. №2. С. 105-114.

8. Nartgun Ş., Ekinci S., Hayrettin T., İbrahim L. *Teacher Views Regarding Workaholism and Occupational Professionalism*. Universal Journal of Educational Research. 2016. №4. С. 113-118.

9. Онопченко І. (2019) *Психологічна валідизація і культурна адаптація опитувальника «The Workaholism Facet-Based Scale»*, Психологічні перспективи. 2019. №9. С. 92-96.

References

1. Garson B. (2005) *Work addiction in the age of information technology: An analysis*. Indian Institute of Management Bangalore Management Review. №7. С. 15-21 [in English].

2. Griffiths M. (2010) *The role of context in online gaming excess and addiction: Some case study evidence*. International Journal of Mental Health and Addiction. №8. С. 119-125 [in English].

3. Schaufeli W., Taris T., Bakkar A. (2008) *It takes two to tango: Workaholism is working excessively and compulsively. The long work hours culture: Causes, consequences, and choices*: monograph, United Kingdom : Emerald Group Publishing Limited [in English].

4. Griffiths M. (2010) *The role of context in online gaming excess and addiction: Some case study evidence*. International Journal of Mental Health and Addiction. №8. С. 119-125 [in English].

5. Mosier S. (1982) *Workaholics: An analysis of their stress, success, and priorities*. Unpublished master thesis. University of Texas, Austin. 1982 [in English].

6. Sheveljova A. Professional'no-jeticheskie predstavlenija pedagogov vo vzaimosvjazi s jemocional'nym vygoraniem i trudogolizmom [*The professional-etics representations of teachers in relationship with burnout and workaholism*]. Mir nauki. Pedagogika i psihologija. 2019. №6.

7. Reysen R., Winburn A., Niemeyer S., Monroe A. (2014) *The relationship between workaholism tendencies and stage of development in a K-12 teacher population*. Journal of Contemporary Water Research & Education. №2. С. 105-114 [in English].

8. Nartgun Ş., Ekinci S., Hayrettin T., İbrahim L. (2016) *Teacher Views Regarding Workaholism and Occupational Professionalism*. Universal Journal of Educational Research. №4. С. 113-118 [in English].

9. Онопченко І. (2019) *Psykhologichna validyatsiia i kulturna adaptatsiia opytuvalnyka «The Workaholism Facet-Based Scale»*[*Psychological validation and cultural interpretation of the questionnaire «The Workaholism Facet-Based Scale»*], Psykhologichni perspektyvy. №9. S. 92-96.

Onopchenko I.

LEVELS OF WORKAHOLISM IN TEACHERS

This article is dedicated to the study of workaholism among school teachers. In order to diagnose workaholism in time, you need to know the methods and techniques that can meet this goal, as well as have criteria that can be used to determine the levels of workaholism among educators. The purpose of this article is to delineate the boundaries of the levels of workaholism, and also to compare these levels with the demographic characteristics of the subjects. The «Workaholism Facet-Based Scale» method was used in the adaptation of I. Onopchenko to meet this goal. The Workaholism Facet-Based Scale (WFBS) was gauged by 18 items on a Likert scale between 1 (“strongly disagree”) and 6 (“strongly agree”). This measure was based on the mapping sentence. The measure is divided into six structuples, and for each one were generated three different items. In total, 80 teachers with a weekly employment of at least 18 hours took part in the study. A regressive analysis was used, in which workaholism served as a dependent variable, and age, family status, and seniority served as independent variables in order to investigate how much workaholism is related to demographic characteristics. The results of regressive analysis show that age, family status and working experience are not connected with the level of workaholism. These three variables explain 5.0%, $R^2 = 0.051$, $F(3,76) = 1.35$, $p = 0.265$. At the same time, a moderate negative correlation was found between indicators of quality of life and seniority ($r = -0.314$, $p < 0.01$) and quality of life and age ($r = -0.314$, $p < 0.01$) among teachers. Thus, despite the fact that age, seniority and marital status are not connected with workaholism, age and work experience, the life quality of educators is deteriorating. At the same time, this deterioration is not stipulated by the direct influence of workaholism or the strengthening of early maladaptive schemes, but is related to other factors that require further comprehensive research.

Key words: *workaholism, teacher, workaholic, levels of workaholism, work, job, regressive analysis, demographic characteristics.*

Онопченко Ірина Вікторівна – здобувач кафедри загальної і соціальної психології та соціології, Східноєвропейський Університет імені Лесі Українки, м. Луцьк.

Стаття надійшла до редакції 18.03.2020 р.