

РАЗДЕЛ IV. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ЭРГНОМИКА

УДК 159.9:331.101.3

DOI: 10.18384/2310-7235-2015-3-112-124

Утлик Э.П., Буйко О.К.

Московский государственный областной университет

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ТРУДОГОЛИЗМА

Аннотация. В статье изложены результаты эмпирического исследования личностных особенностей трудоголизма сотрудников различных организаций. Представлены историко-психологические и теоретические подходы к изучению феномена трудовой зависимости. В эмпирическом исследовании применены специальные методы, позволившие выявить ряд особенностей личности трудоголика и психологические предпосылки трудоголической деформации личности, такие как замкнутость, эмоциональная нестабильности, низкая самооценка и некоторые другие.

Ключевые слова: личность, самооценка, трудоголизм, трудовая зависимость, аддикция, невроз, обсессивно-компульсивное расстройство, аддиктивная организация, «трудоголистская» организационная культура.

E. Utlik, O. Buiko

Moskow State Regional University

PERSONAL CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL WORKAHOLISM

Abstract. The article presents the results of an empirical study of personal characteristics of workaholism typical of the employees of various organizations. The historical-psychological and theoretical approaches to the study of the phenomenon of labor dependency are presented. The empirical study was performed with the use of special techniques, which enabled to reveal a number of a workaholic's personal traits, as well as psychological prerequisites for workaholic deformation of a personality such as: social withdrawal, emotional lability, low self-appraisal and some others.

Key words: personality, self-appraisal, workaholism, work dependency, addiction, neurosis, obsessive-compulsive disorder, addictive organization «workaholic-organizational culture».

© Утлик Э. П., Буйко О. К., 2015.

Проблема. Между человеком и его профессиональной деятельностью существуют непростые отношения: от любви до ненависти. Отдельное место в этом многообразии отношений занимает трудовоголизм (работоголизм) – психологическая зависимость человека от работы, снижающая его эффективность и разрушающая здоровье. В специальной международной литературе трудовоголизм определяется как обсессивно-компульсивное расстройство, проявляющееся в самопринуждении к работе, невозможности регулировать собственные трудовые привычки и в чрезмерном погружении в работу, вплоть до пренебрежения главными жизненными функциями.

Проблема трудовоголизма заметно обострилась в условиях нынешней жесткой конкуренции. Число работоголиков во многих странах исчисляется сотнями тысяч. Между тем работодатели, службы персонала почти не обращают на них внимания. Более того, требования к работникам неуклонно повышаются, а неопределенность сохранения работы возрастает, что поощряет нарастание трудовоголизма.

Психологические исследования современного «российского» трудовоголизма заметно отстают от жизненных потребностей, но определенные научные данные о нем накапливаются в девиантологии, психосоциальной и медицинской аддиктологии, клинической психологии, а также в менеджменте, организационной психологии и теории управления (А.Ю. Егоров [2], Е.П. Ильин [3], Н.Т. Колесник и Е.А. Орлова [4], А.В. Ловаков [7], Ц.П. Короленко [6], В.Д. Менделевич [9], Н.Н. Телепова [12] и др.).

Встают вопросы о социально-организационных и психологических причинах трудовоголизма. Личностные причины находят в ключевых событиях детства, особенностях личностного развития в семье и школе, в предрасположенности к иным зависимостям. Личностная почва трудовоголизма – это низкая и неустойчивая самооценка, неприятие себя.

Одним из центральных элементов в этом вопросе является сама личность работоголика и ее психологические характеристики, другими словами, внутренние факторы. Следовательно, проблема исследования заключается в непроясненности вопроса о наличии или отсутствии у людей индивидуально-личностной предрасположенности к трудовоголизму и об особенностях личности работоголика.

Задачи исследования:

– обобщить теоретические основы психологических исследований трудовоголизма,

– установить взаимосвязь характеристик личности и трудовоголизма,

– прояснить вопрос об особенностях личности работоголика.

Наша **гипотеза:** индивидуально-личностная предрасположенность человека к трудовоголизму обуславливается такими характеристиками личности, как замкнутость, повышенная ответственность, высокий самоконтроль поведения, тревожность.

Методы и методики исследования:

– наблюдение, интервью;

– методика диагностики склонности к различным зависимостям (Г.В. Лозовая [8]); методика измерения трудовоголизма Тест на зависимость от работы (“Work Addiction Risk Test” С.Р. Flowers, В. Robinson);

– методика исследования личностных черт: пятифакторный личностный опросник «Большая Пятерка» (Р. МакКрае, П. Коста; адаптация А.Б. Хромова);

– экспертная оценка успешности деятельности; в оценке приняли участие 5 экспертов: руководитель, заместитель руководителя, главный инженер, начальник отдела, менеджер по персоналу; предлагался опросник, содержание которого частично опиралось на следующие критерии успешности деятельности: наличие или отсутствие результата деятельности; качество того, что делает человек; скорость труда; безошибочность труда; результативность взаимодействия с коллегами; эффективность взаимодействия с коллегами; вклад в развитие науки; значение для других людей того, что делает человек.

Выбор перечисленных методик можно обосновать тем, что все они отвечают заданной теме исследования и полученные результаты не противоречат теоретическому обоснованию исследования.

Выборка: 40 человек – сотрудники различных организаций (госслужащие, сотрудники транспортной компании, работники научно-производственного предприятия) в возрасте от 21 года до 66 лет; мужчины – 17 человек, женщины – 23 человека. Рабочий стаж сотрудников от 1 года до 50 лет. Данная выборка адекватно представляет структуру персонала организаций в профессиональном, возрастном и гендерном смыслах, а также отображает различный стаж сотрудников.

Трудоголизм – явление, имеющее определенную историю. В XIX в. на это явление уже обращали внимание. Пре-

восходный образ трудоголика создал Н.В. Гоголь. Персонаж его «Шинели», чиновник Акакий Акакиевич Башмачкин, целиком «жил в своей должности. Вне переписыванья для него ничего не существовало. Ни один раз в жизни не обратил он внимания на то, что делается и происходит всякой день на улице. Акакий Акакиевич если и глядел на что, то видел на всем свои чистые, ровным почерком выписанные строки. Дома он вынимал баночку с чернилами и переписывал бумаги. Если же таких не случалось, он снимал нарочно, для собственного удовольствия, копию для себя» [1, с. 116].

Явные признаки того, что во второй половине XX в. назвали трудоголизмом, наблюдал у себя Г. Флобер. Его биограф Б. Фоконье пишет: «Флобер ощущает непреодолимое желание взяться за перо и бумагу. Искусство и литература – единственная религия Флобера. “Я – человек-перо, я существую из-за него, ради него”, – говорил о себе знаменитый писатель» [14, с. 67].

В 1919 году психоаналитик Ш. Ференци опубликовал работу «Воскресный невроз», поделившись своим опытом помощи людям, которые имели плохое самочувствие в выходные дни, проходящее с началом рабочей недели, – признаки, которые входят в современное описание трудоголизма. Следовательно, трудоголики, то есть люди, которые «живут для того, чтобы работать», были всегда. Все дело – в их количестве, которое безостановочно растет.

Термин «трудоголизм» ввел Уэйн Э. Оутс (W.E. Oates). В работе «Исповедь трудоголика» (1971), он доказывал, что трудоголизм – это вид зависимости, аналогичный алкоголизму:

«Трудоголик – это человек, потребность которого в работе так велика, что ее удовлетворение вызывает значительный дискомфорт и негативно влияет на состояние здоровья, личное благополучие, межличностные и социальные отношения. Трудоголик, отдаваясь работе, старается “много работать” для того, чтобы чувствовать себя значимым, улучшить самооценку, а также избавиться от беспокойства и внутренней опустошенности» [15].

Зарубежные психологи и психотерапевты называют трудоголизмом психологическую зависимость человека от работы и его неконтролируемую потребность постоянно трудиться. Один из американских исследователей данного расстройства и автор книг по трудоголизму Б. Робинсон считает, что трудоголизм – это невроз навязчивых состояний [16]. Он называет трудоголиков неэффективными работниками: им сложно работать в команде и делегировать полномочия своим сотрудникам. Они берут на себя очень много обязанностей, не справляясь с ними, то есть проявляют свою неорганизованность.

В отечественной психологии трудоголизм также рассматривают как зависимость. Аддиктология представляет трудоголизм как социально приемлемую форму нехимических аддикций, бегство от реальности посредством фиксации на работе (А.Ю. Егоров) [2]. Работа заменяет привязанность, любовь, развлечения и другие виды активности (Ц.П. Короленко) [6].

Н.Н. Наричын понимает под трудоголизмом бегство от какой-либо проблемы, соответственно трудоголизм усиливается в нестабильные, тяжелые времена [10].

Теоретическая модель возникновения трудоголизма. В построении личностной модели трудоголизма мы исходим из канонов общепсихологической теории личности. «Всякая теория личности сталкивается с вопросом, почему некоторые люди не могут приспособиться к требованиям общества и эффективно функционировать в нем. Глубинные теории личности ищут причины этого в бессознательных детских конфликтах, поведенческие – в условиях, которые способствуют научению патологическим формам поведения, когнитивные – в неправильном восприятии и интерпретации мира» [13, с. 154].

Деятельность человека может как усиливать жизненный и трудовой потенциал (субъектная функция труда), так и деформировать его психику, вредить его физическому и психическому здоровью

Трудоголизм – это личностная проблема, невротическое развитие человека в условиях деформированной трудовой деятельности.

Предпосылки трудоголизма подразделяются на внешние и внутренние.

Внешние предпосылки являются порождением среды, окружающей человека. Их можно разделить на 3 группы.

– Социально-правовые: общественное одобрение трудоголизма; ряд норм ТК РФ, способствующих распространению трудоголизма среди работающего населения.

– Организационно-управленческие: организация с аддиктивными свойствами: руководитель-трудоголик; система мелочного контроля; постоянные проверки; засилье бюрократизма; «трудоголистская» организационная культура.

– Социально-психологические: неблагополучная, проблемная семья (алкоголизм, семейные неурядицы, родители-перфекционисты); проблемы в школе; придирчивые педагоги; отсутствие в детстве игровой деятельности и проблемы в личной жизни.

В сопоставимых условиях (общество, организация) одни люди становятся трудоголиками, а другие нет. Это объясняется личностной предрасположенностью к трудовой зависимости, которую мы отнесем к внутренним предпосылкам трудоголизма.

Внутренние предпосылки (индивидуально-личностные особенности человека) – это:

– замкнутость: трудности установления контактов с людьми; углубление в работу освобождает от необходимости бесед с коллегами;

– высокий самоконтроль поведения: поведение излишне рациональное, а работа выполняется не потому, что она нравится, а потому что надо;

– повышенная ответственность и предусмотрительность: сотрудник тщательно и скрупулезно подходит ко всем делам и не доверяет что-либо другому;

– эмоциональная нестабильность (тревожность, напряженность): сотрудник неоднократно проверяет свою работу, приходит на работу раньше, уходит позже; постоянно сомневается в своей компетенции, малейшая ошибка оборачивается личной катастрофой с потерей самоуважения;

– низкая самооценка, стремление повысить ее за счет работы и карьерного роста.

Сотрудник, обладающий набором данных черт, может попасть в группу риска склонных к трудоголизму и

в трудовой деятельности приобрести соответствующую зависимость.

На основе такого понимания трудоголизма и его предпосылок возможно построить теоретическую модель. Эта модель позволяет наглядно представить динамику трудоголизма, а также понять, насколько важными в этом процессе являются индивидуально-личностные особенности человека.

Из теоретической модели видно, что внешние социально-правовые, организационно-управленческие и социально-психологические предпосылки, влияя на личность человека с предрасположенностью к трудовой зависимости, приводят к возникновению трудоголизма. Здесь действует множество факторов, но ключевым является личность человека – все сходится на ней, все преломляется через личность. Поэтому необходимо уделять пристальное внимание самому сотруднику, его индивидуально-личностным особенностям.

Обсуждение результатов исследования. В данном исследовании личностных особенностей трудоголизма ставились задачи: определить уровень трудовой зависимости сотрудников организации, сравнить успешность деятельности сотрудников с высокими и низкими показателями трудоголизма, а также выявить индивидуально-личностные характеристики сотрудника – трудоголика.

Данные, полученные при помощи методики диагностики склонности к различным зависимостям (Г.В. Лозовая), таковы: у 30 % (12 чел.) респондентов низкая склонность к трудоголизму, 57,5 % (23 чел.) имеют среднюю склонность и 12,5 % (5 чел.) демонстрируют высокие показатели.

Приведенные данные (средние показатели у более 50 % выборки) дают основание предполагать высокий риск формирования трудовой зависимости.

Тестирование уровня трудоголизма дало следующие результаты (см. рис. 1.): 17,5 % (7 чел.) сотрудников обладают высоким уровнем трудоголизма. Средний возраст сотрудников с высокими показателями по трудоголизму – 35 лет, несколько выше среднего по выборке; из них 5 мужчины, 2 женщины.

По результатам теста на уровень трудоголизма респонденты делятся на группу с низким уровнем трудоголизма и группу с высоким уровнем трудоголизма. Это дает возможность проверить гипотезы исследования, сравнить успешность деятельности в этих двух группах респондентов, а также сравнить индивидуально-личностные характеристики трудоголиков и не трудоголиков.

Корреляционный анализ результатов экспертной оценки успешности деятельности сотрудников и уровня трудоголизма, выявил 15 достоверных

взаимосвязей ($r_{\text{крит}} = 0,444$; $p < 0,05$) между уровнем трудоголизма и критериями успешности, а также общим показателем успешности (табл. 1.).

Коэффициенты корреляции успешности и особенностей трудового поведения говорят о том, что чем выше уровень трудоголизма сотрудника, тем ниже его результат деятельности, хуже качество работы, увеличивается число переделок и исправлений. Чем выше уровень трудоголизма сотрудника, тем меньше вероятность того, что он при необходимости сможет ускорить темп своей работы; трудоголик менее эффективен при неожиданном увеличении рабочей нагрузки. Чем выше уровень трудоголизма сотрудника, тем хуже он взаимодействует с окружающими, тем он менее активен в делах подразделения, тем тяжелее проходит установление и поддержание хороших личных отношений с окружающими. Чем выше уровень трудоголизма сотрудника, тем меньше его стремление к приобретению новых знаний, к повышению квалификации, тем ниже

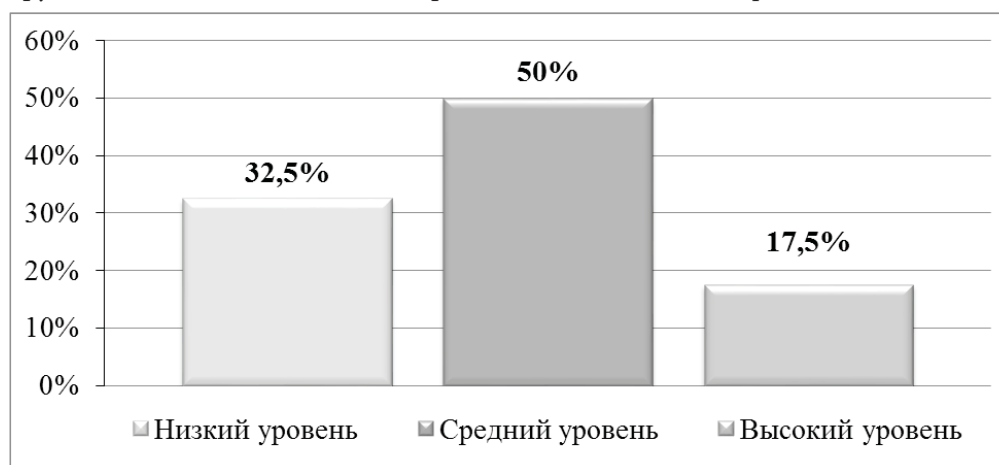


Рис. 1. Распределение показателей уровня трудоголизма по методике Work Addiction Risk Test

Таблица 1

Коэффициенты корреляции результатов экспертной оценки успешности деятельности сотрудников и уровня трудоголизма

№	Показатели успешности и особенности трудового поведения	R эмп
1	Результат деятельности работника	-0,629
2	Выполнение работы, не требующее переделок и исправлений	-0,645
3	Ускорение темпа работ, чтобы уложиться в намеченные сроки	-0,792
4	Эффективная работа при увеличении рабочей нагрузки	-0,879
5	Взаимодействие с другими работниками для решения задач, стоящих перед подразделением и организацией в целом	-0,792
6	Активное участие в делах подразделения	-0,885
7	Установление и поддержание хороших личных отношений с товарищами по работе, клиентами, поставщиками и др.	-0,653
8	Стремление к повышению квалификации	-0,802
9	Интерес к выполняемой работе	-0,516
10	Желание внести вклад в достижения организации	-0,835
11	Готовность принять на себя дополнительные обязанности	0,837
12	Задержание на работе после окончания рабочего дня	0,802
13	Состояние здоровья сотрудника (количество больничных и др.)	-0,649
14	Энергичность, активность	-0,745

его интерес к работе и ниже заинтересованность во внесении нового. Чем выше уровень трудоголизма сотрудника, тем чаще он задерживается на работе, и это отрицательно сказывается на состоянии его здоровья.

Тем не менее трудоголик надеется найти в работе способ справиться с жизненным стрессом, преодолеть такие эмоциональные проблемы, как тревожность и депрессия, а также трудности в личной и семейной жизни. Трудоголизм дает человеку иллюзию того, что он как-то контролирует

свою жизнь и все то, что происходит с ним, как в организации, где он работает, так и за ее пределами.

Полученное эмпирическое значение t-критерия ($t_{\text{эмп}} = 4,26$) (табл. 2) превышает критическое для $p < 0,01$, из чего следует, что гипотеза о меньшей успешности в трудовой деятельности сотрудников организации с высоким уровнем трудоголизма полностью подтвердилась. Трудоголик, несмотря на большее количество рабочих часов, выполняет работу менее успешно и качественно.

Таблица 2

Данные для расчета t-критерия Стьюдента¹

Числовые характеристики	Не трудоголики	Трудоголики
n	13	7
M	4,220513	3,77381
σ	0,218092	0,234366
σ^2	0,047564	0,054927

¹ Расчеты проведены в соответствии с [11, с. 36]

Трудоголики не находят общий язык с коллегами, решение коллективных задач для них слишком сложно. Они не стремятся к развитию. У трудоголиков работа не вызывает интереса, они неохотно принимают на себя дополнительные обязанности. Трудоголики не заинтересованы в улучшении трудового процесса, им не интересно внесение вклада в достижение целей подразделения и организации. Трудоголики в общем менее активны, а их состояние здоровья вызывает беспокойство.

При помощи методики «Большая Пятерка» был диагностирован уровень выраженности пяти так называемых «больших» факторов личности, а также 5 первичных факторов по каждой шкале.

Корреляционный анализ выявил 9 достоверных взаимосвязей ($t_{крит} = 0,3$; $p < 0,05$) между уровнем трудоголизма и индивидуально-личностными чертами сотрудников организации (табл. 3.).

Полученные корреляции говорят о том, что чем больше человек замкнут, чем выше его самоконтроль поведения, тем выше у него уровень

трудоголизма; чем больше показатели настойчивости, ответственности и предусмотрительности, тем выше уровень трудоголизма; чем выше эмоциональная нестабильность, тревожность, напряженность и депрессия, тем выше уровень трудоголизма.

Сравнение показателей «Большой пятерки» в двух выделенных группах показывает, что нет статистически значимого различия по I, II, V шкалам (экстраверсия – интроверсия; доброжелательность – враждебность; открытость – закрытость к новому опыту). Однако по шкале III (сознательность – несобранность) – ($t=4,794$; $p < 0,05$), IV (нейротизм – эмоциональная устойчивость) – ($t=-3,529$; $p < 0,05$), – существуют статистически значимые различия между трудоголиками и людьми, не имеющими зависимости от работы (рис. 2.).

По подшкалам первого фактора «экстраверсия – интроверсия» различия в показателях 1,3 (общительность – замкнутость) – ($t=2,201$; $p \leq 0,05$) и 1,4 (поиск впечатлений – избегание впечатлений) – ($t=3,067$; $p \leq 0,05$) статистически значима (рис. 3).

Таблица 3

**Коэффициенты корреляции уровня трудоголизма
и индивидуально-личностных черт сотрудников организации¹**

№	Личностные факторы	R эмп
1	Общительность – замкнутость (первичный фактор 1.3)	-0,3*
2	Сознательность – естественность (III шкала)	0,4
3	Настойчивость – отсутствие настойчивости (первичный фактор 3.2)	0,3*
4	Ответственность – безответственность (первичный фактор 3.3)	0,5
5	Предусмотрительность – беспечность (первичный фактор 3.5)	0,4
6	Нейротизм – эмоциональная устойчивость (IV шкала)	0,4
7	Тревожность – беззаботность (первичный фактор 4.1)	0,5
8	Напряженность – расслабленность (первичный фактор 4.2)	0,4
9	Депрессивность – эмоциональная комфортность (первичный фактор 4.3)	0,3*

¹ – значимость $p \leq 0,05$.

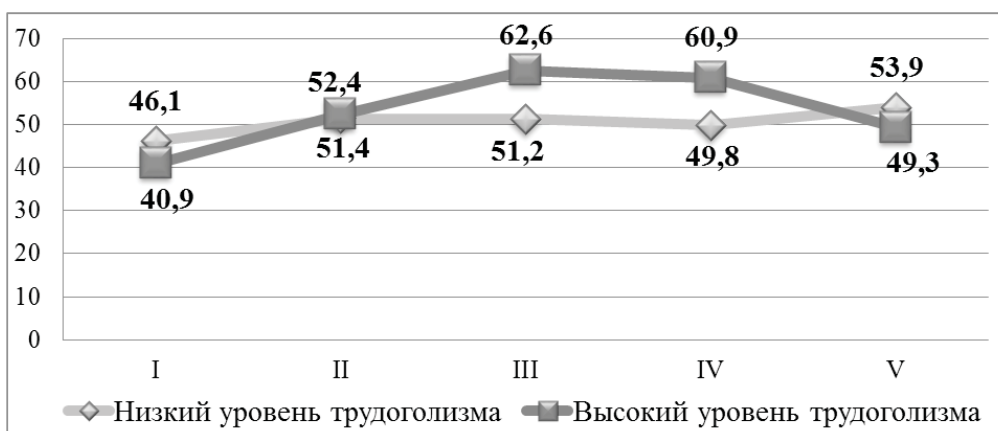


Рис. 2. Сравнение основных шкал методики «Большая Пятерка» по средним показателям сотрудников с низким и высоким уровнем трудоголизма

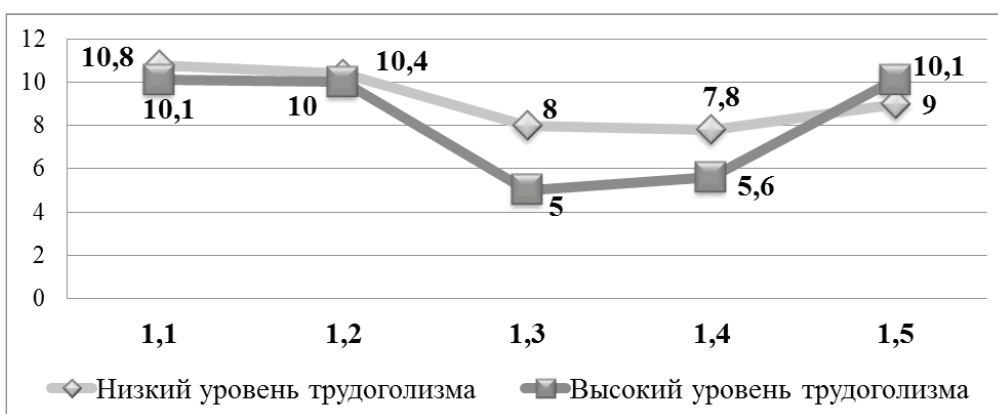


Рис. 3. Сравнение первичных факторов шкалы «экстраверсия – интроверсия» (I) методики «Большая Пятерка» по средним показателям сотрудников с низким и высоким уровнем трудоголизма

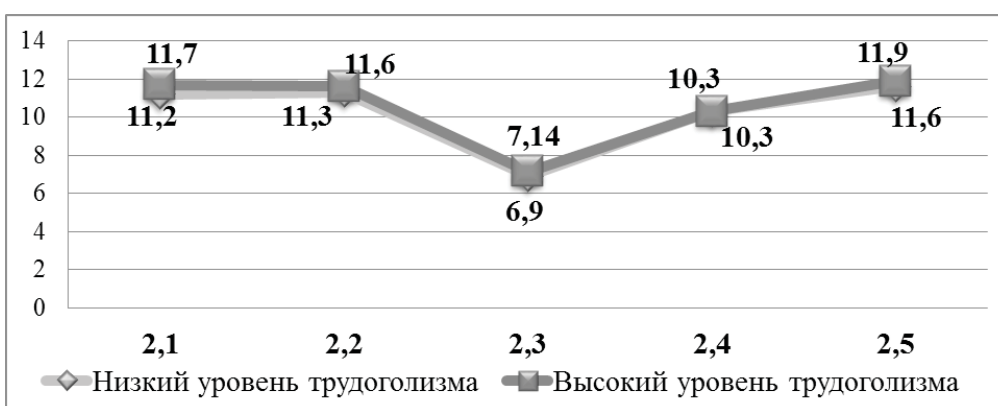


Рис. 4. Сравнение первичных факторов шкалы «доброжелательность – враждебность» (II) методики «Большая Пятерка» по средним показателям сотрудников с низким и высоким уровнем трудоголизма

По подшкалам второго фактора «доброжелательность – враждебность» нет статистически значимой разницы. Это признак того, что и трудоголики и не трудоголики в равной степени хорошо или плохо относятся к людям и их отношение к окружающим не влияет на рабочее поведение (см. рис. 4).

По подшкалам третьего фактора «сознательность – несобранность» разница в данных пунктах 3,3 (ответственность – безответственность) – ($t=4,136$; $p \leq 0.05$) и 3,5 (предусмотрительность – беспечность) – ($t=3,454$; $p \leq 0.05$) различие статистически значимо. Это говорит о том, что трудоголики более ответственные люди, а также они предусмотрительны, стараются заранее принять необходимые решения и перестраховаться (рис. 5).

Различия в данных по показателям четвертого фактора «нейротизм – эмоциональная устойчивость» статистически значимы: 4,1 (тревожность – беззаботность) – ($t=3,979$; $p \leq 0.05$), 4,2 (напряженность – расслабленность) – ($t=3,118$; $p \leq 0.05$) и 4,3 (депрессивность – эмоциональная комфортность) – ($t=2,326$; $p \leq 0.05$). Это характеризует

трудоголиков как тревожных людей с внутренним напряжением, склонных к депрессии (рис. 6).

По подшкалам последнего – пятого – фактора «открытость – закрытость к новому опыту» нет статистически значимой разницы. Это говорит о том, что степень открытости к новому опыту у трудоголиков почти такая же, как и у не трудоголиков, но следует отметить, что показатели подшкал у людей с высоким уровнем трудоголизма ниже, а значит, трудоголики более консервативны и ригидны в своих суждениях и поступках (табл. 4).

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что выдвинутая гипотеза подтвердилась. Подверженность трудоголизму (индивидуально-личностная предрасположенность) человека действительно определяется такими психологическими характеристиками, как замкнутость, повышенная ответственность, высокий самоконтроль поведения и тревожность. Кроме того, выявлены и такие индивидуально-личностные черты трудоголика, как избегание впечатлений, ответственность, напряженность, депрессивность.

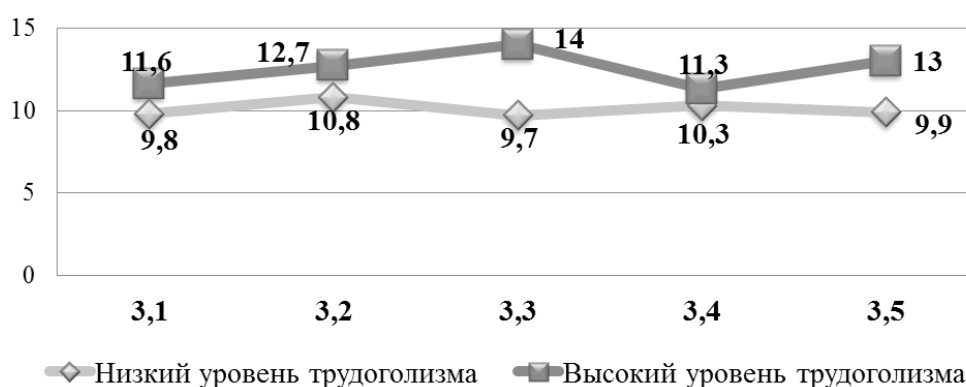


Рис. 5. Сравнение первичных факторов шкалы «сознательность – несобранность» (III) методики «Большая Пятерка» по средним показателям сотрудников с низким и высоким уровнем трудоголизма

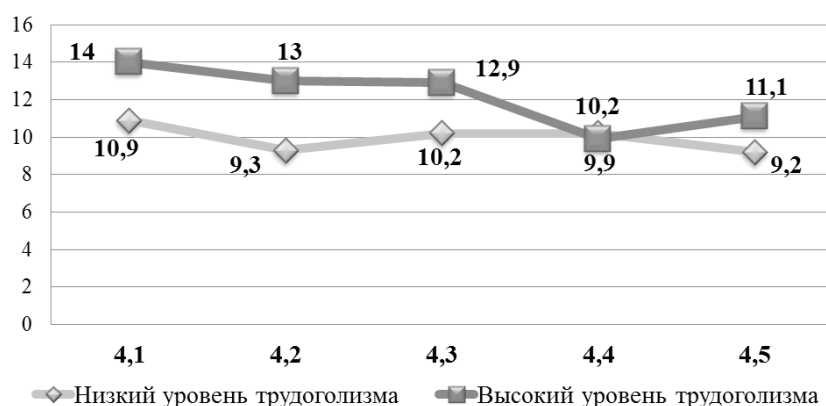


Рис. 6. Сравнение первичных факторов шкалы «нейротизм – эмоциональная устойчивость» (IV) методики «Большая Пятерка» по средним показателям сотрудников с низким и высоким уровнем трудоголизма

Таблица 4

Сравнение первичных факторов шкалы «открытость – закрытость к новому опыту» (V) методики «Большая Пятерка» по средним показателям сотрудников с низким и высоким уровнем трудоголизма

Подшкалы шкалы «открытость – закрытость к новому опыту»	Низкий уровень трудоголизма	Высокий уровень трудоголизма
1	10,6	8,7
2	11,7	11
3	11,0	8,7
4	11,7	11,6
5	9,8	8,57

Таблица 5

Обобщенные сравнительные характеристики трудоголиков и не трудоголиков

Сотрудник, вовлеченный в работу	Трудоголик
– воспринимает свою работу как отношение к занимаемой должности	– воспринимает свою работу как образец поведения
– трактует работу как результат удовлетворения нынешним рабочим местом	– работа воспринимается как зависимость, наблюдаются компульсивные (принудительные) тенденции
– вовлеченность в работу обусловлена ситуативно	– вовлеченность в работу проявляется безотносительно от места работы
– ощущает усталость как следствие работы	– вовлеченность в работу добавляет энергии, не замечает трудовой усталости
– мотивы труда – или внутренняя потребность, или желание внести свой вклад в достижения коллектива	– мотивируется страхом потери работы и статуса
– когда допускает ошибку, то извлекает уроки	– не признает ошибок, скрывает их
– является человеком приятельским, имеет много друзей	– не имеет друзей
– четко различает границы труда, стремится к тому, чтобы в его жизни был порядок	– позволяет работе заполнить все сферы своей жизни.

Выявленные черты свидетельствуют о склонности трудоголиков к самоконтролю. Они добросовестны, ответственные, обязательны, точны и аккуратны в делах. Трудоголики излишне предусмотрительны. Они чрезмерно включены в трудовой процесс в ущерб личной жизни: берут на себя слишком много обязанностей и проводят на рабочем месте очень много времени, не давая себе возможности отдохнуть. Трудоголики настойчивы в своей деятельности и обычно достигают высоких результатов; они замкнуты, избегают новых контактов, редко чувствуют себя раскованными настолько, чтобы дать волю эмоциям. Трудоголики не склонны к поиску новых впечатлений, они консервативны и ригидны в своих суждениях и поступках.

В то же время трудоголики эмоционально неустойчивы. У них много переживаний и страхов, у них высок уровень тревожности, эмоционального напряжения, депрессии, а также сниженная самооценка. Они с тревогой ожидают неприятностей и в случае неудачи легко впадают в отчаяние. В обобщенном виде сравнительные характеристики представлены в таблице 5.

Таким образом, трудоголик – это человек, который мог бы, вслед за Декартом, сказать: «Я работаю, следовательно, существую». Его основные личностные черты, как приведшие к трудовой зависимости, так и утвердившиеся вследствие аддиктивного трудового поведения: сниженная и неустойчивая самооценка; деформированная система ценностей, в которой работа стоит на первом месте; непомерно высокий уровень мотивации достижений, при этом мотивация но-

сит компульсивный (внутренне-принудительный) характер.

Трудоголизм связан с невротическим типом личности, которому свойственны: высокий уровень тревожности, поиск внешних показателей успеха, а также высокая активность множественных защитных механизмов.

Считается, что в наше время число трудоголиков составляет 5 % среди всех работающих. Они чаще встречаются среди мужчин, чем среди женщин. Сильно подвержены трудовой зависимости руководители, хозяева фирм. Трудоголизм уносит жизни большого числа людей. Например, в Японии, являющейся символом трудоголизма (70 рабочих часов в неделю!), ежегодно от перерабатывания умирает 10 000 человек («смерть за рабочим столом»).

Следовательно, нет оснований считать трудоголизм «позитивным» или социально приемлемым явлением. Его нужно предупреждать, а уже сложившимся трудоголикам оказывать всестороннюю помощь.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Гоголь Н.В. Собрание сочинений в девяти томах. Т. 3. М., 1994. 276 с.
2. Егоров А.Ю. Нехимические зависимости. СПб., 2007. 190 с.
3. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб., 2011. 224 с.
4. Колесник Н.Т., Орлова Е.А. Клиническая психология: учебник для бакалавров. М., 2012. 363 с.
5. Короленко Ц.П. Работоголизм – респектабельная форма аддиктивного поведения // Обзор. психиат. и мед. психол., 1993. № 4. С. 17–29.
6. Короленко Ц.П., Дмитриева Н.В. Пси-

- хосоциальная аддиктология. Новосибирск, 2001. 251 с.
7. Ловаков А.В. Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 4. С. 28–42.
 8. Лозовая Г.В. Методика диагностики склонности к различным зависимостям // Материалы 34-й научной конференции кафедры психологии СПбГУФК им. П.Ф. Лесгафта. СПб., 2007. С. 121–124.
 9. Менделевич В.Д. Руководство по аддиктологии. СПб., 2007. 768 с.
 10. Нарлицын Н.Н. Трудоголики, или бегство в никуда // Семейная психология: приложение к журналу «Домашняя аптека». 2003. № 29. С. 35–41.
 11. Носс И.Н. Профессиональная психодиагностика. Психологический отбор персонала. М., 2009. 464 с.
 12. Телепова Н.Н. Трудоголизм как причина психоэмоционального выгорания личности в профессиональной деятельности // Казанская наука. Казань, 2012. № 2. 306 с.
 13. Утлик Э.П. Психология личности. М., 2013. 320 с.
 14. Фоконье Б. Флобер. М., 2015. 304 с.
 15. Oates W. Confessions of a workaholic. NY., 1971. P. 23.
 16. Robinson B. Chained to the Desk (Second Edition): A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them. NY., 2007. 288 p.