

# Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях

**В.В. Барабанщикова** МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

**О.А. Климова** МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Поступила 6 февраля 2015/ Принята к публикации: 12 февраля 2015

## Representations of work engagement and workaholism in modern psychological research

**Valentina V. Barabanshchikova** Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

**Oxana A. Klimova** Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Received: February 6, 2014 / Accepted for publication: February 24, 2015

В статье представлен анализ основных подходов к пониманию современного состояния проблемы феноменов вовлеченности в работу и трудоголизма, субъективных и объективных причин их развития и возможных способов диагностики. Вовлеченность в работу характеризуется рядом черт, отличающих этот феномен от феномена трудоголизма. Последствия чрезмерной вовлеченности в работу через механизмы накопления неблагоприятных эффектов переживаемых сотрудником ФС могут трансформироваться в развитие феномена трудоголизма. На современном этапе развития науки и общества констатируется дефицит изученности феномена трудоголизма, однако, несомненно, эта проблема является актуальной во всех сферах психологической науки в связи с тем, что научная концептуализация и операционализация феномена трудоголизма была начата сравнительно недавно — в 70-х годах прошлого столетия (Oates, 1968; Clark, 2014). Основной сложностью изучения данного феномена являются (1) трудность его разграничения с благоприятным паттерном рабочего поведения, получившим название «вовлеченность в работу» (Schaufelli, 2012), и (2) двоякость сформированного в обществе отношения к собственно феномену трудоголизма: при очевидных негативных последствиях для психологического благополучия и профессионального здоровья работника нельзя не отметить традиционные социально одобряемые последствия трудоголизма в виде регулярных добровольных переработок сотрудников, склонных к трудоголизму, на благо организации. Проведенный анализ исследований по проблеме трудоголизма и вовлеченности в работу позволяет говорить о том, что до сих пор в психологической науке не существует единого принятого взгляда как на сущность этих феноменов, причины и механизмы их развития, так и на разработку обобщенной системы диагностики, профилактики и коррекции проявлений и последствий трудоголизма, и системы диагностики и поддержания вовлеченности в работу сотрудников организаций.

**Ключевые слова:** вовлеченность в работу, трудоголизм, продуктивная деятельность, профессиональные деформации

The paper provides an overview of work engagement and workaholism, and also the current research. Work engagement differs from workaholism as a psychological phenomenon, but both concepts are closely connected with each other. The scientific research of the phenomena mentioned above began only in 1970, when Oates published his first book called "On being a "workaholic". Each employee has to find balance between private life and work to get utmost job satisfaction, and to perform his/her job responsibilities productively. Work engaged staff have higher levels of subjective comfort and psychological well-being, without any experience of occupational deteriorations. In modern psychology, there is no prescription for perfect recipe of finding balance between work and family that entails different angles of considering work engagement and workaholism, their causes and prevention mechanisms. On the other hand, the impact of excessive work engagement may be one of the reasons of developing negative human functional states that plays a moderating role in the transit stage from work engagement to workaholism. Schaufeli described work engagement as a positive, affective-motivational state of fulfillment that can be characterized by vigor, dedication, and absorption. Workaholism is a multidimensional construct, which can be linked to both positive and negative outcomes. At the contemporary stage of scientific development a lot of difficulties in studying workaholism and work engagement could be analyzed, e.g. there are no adopted Russian diagnostics instruments to assess workaholism and its manifestations. Thus, further research should be devoted to the issues of choosing proper research instruments in order to obtain clear and reliable results.

**Key words:** work engagement, workaholism, job performance, occupational deteriorations

В современном обществе привычным, социально одобряемым стереотипом поведения становится стремление проводить на работе длительное время, значительно превышающее продолжительность рабочего дня. Причины подобного поведения могут быть различны: организационная культура диктует необходимость переработок (Bakker et al, 2010a), сотрудник делает личный выбор в пользу проведения времени на работе ввиду отсутствия личных внерабочих задач (Hakanen, Schaufeli, 2012), замещающая активность работника, призванная помочь ему уйти от проблемы с головой в работу (Sulea et al., 2012) и др. Несмотря на важность и значимость работы в жизни каждого специалиста, приоритетной задачей любого работника должно быть соблюдение баланса в системе «работа-жизнь» и «работа-семья» (Jones, Burke & Westman, 2005). В современной психологической науке до сих пор не найден рецепт идеального сочетания работы и отдыха, что побуждает нас провести теоретическое исследование представлений о таких важнейших понятиях как вовлеченность в работу и трудоголизм. При всей внешней схожести обоих феноменов имеется ряд принципиальных различий, которые являются основополагающими при разработке профилактических и коррекционных программ, имеющих целью предотвращение развития профессиональных деформаций.

### Вовлеченность в работу: определение, структура, анализ

Понятие «вовлеченность в работу» первым определил Кан (Kahn, 1990). Под этим феноменом понимается «направленное и организованное участие; когда работники вовлечены в рабочий процесс, то они начинают самовыражаться физически, когнитивно, эмоционально и мысленно» (Bakker et al, 2010b). Если вовлеченность в работу зачастую выступает как позитивный паттерн рабочего поведения, то его антогонист – выгорание, носит негативный характер (Schaufeli, 2013). Например, Шауфели со своими коллегами рассматривают вовлеченность в работу как полную противоположность выгоранию (Schaufeli & Bakker, 2004). По словам Маслах (Maslach et al, 2001) энергичность, вовлеченность и эффективность это основные составляющие вовлеченности, которые противоположны выгоранию. Именно выгорание является основным источником разрушения вовлеченности в работу, который превращает энергичность в истощение, вовлеченность в цинизм, а эффективность в безрезультативность.

В 2001 году Шауфели дал четкое определение, в котором охарактеризовал вовлеченность в работу как позитивное, аффективно-мотивационное состояние, связанное с эффективностью рабо-

ты, которое может рассматриваться как противоположное выгоранию (Schaufeli & Bakker, 2004). Феномен вовлеченности в работу содержит три компонента: энергичность, включенность и профессиональную эффективность. Энергичность предполагает целеустремленность и психологическую устойчивость в процессе выполнения работы, проявление настойчивости, несмотря на возникающие трудности. Под профессиональной эффективностью понимается чувство собственной значимости, энтузиазм и чувство гордости (Bakker et al, 2010b). Включенность в работу характеризуется такими качествами как полная концентрация на выполняемой деятельности, в результате чего время проходит быстро и незаметно, а по окончании работы специалист может испытывать трудности в связи с прекращением деятельности, что объясняется явлением, получившим название «поток». Это понятие было введено Чиксентмихайи (Csikszentmihalyi, 1990).

«Вовлеченность в работу» становится одним из понятий, характеризующих мотивационные процессы в трудовой деятельности (Bakker et al, 2010a). Энергичность как неотъемлемая черта феномена вовлеченности обеспечивает настрой сотрудника на успешное достижение поставленной цели, поддерживая его стремление добиться результата.

Маккей и Шнайдер (Massey & Schneider, 2008) выделили различные типы вовлеченности в работу: личностная вовлеченность, ситуативная вовлеченность и поведенческая вовлеченность. Ситуативная вовлеченность обеспечивается индивидуальной мотивацией человека на работу, его личным энтузиазмом, настойчивостью и готовностью преодолевать любые трудности, поддерживающими высокий уровень включенности в работу. Формированию данного типа вовлеченности в работу может способствовать удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, приносящей позитивные эмоции. Развитию личностной вовлеченности человека способствуют такие индивидуальные черты как совесть, накопленный позитивный личный опыт работы и эмоциональность. Поведенческую вовлеченность порождают рабочие условия, в которых осуществляет профессиональную дея-



**Валентина Владимировна Барабанщикова** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова  
E-mail: vvb-msu@bk.ru



**Оксана Анатольевна Климова** – аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова  
E-mail: Okli07@yandex.ru

тельность сотрудник, и его привычная социальная роль. Выделенные типы вовлеченности в работу отличаются по степени ситуативности формирования этого позитивного паттерна поведения. Если в случае поведенческой вовлеченности положительный тренд рабочего поведения основан на чисто внешних характеристиках, легко изменяющихся со сменой работы, то личностная вовлеченность будет гарантировать стабильную заинтересованность и включенность сотрудника, его влюбленность именно в свое дело, а не в, например, привычное офисное помещение. Таким образом, само понятие «вовлеченность

го человека, сюда относят, среди прочего, продуктивное выполнение должностных обязанностей, стремление к карьерному росту, организационный стресс, угроза сокращений на работе. К личностным ресурсам принято относить самоэффективность, перфекционизм, умение вовремя отказать в выполнении чьих-либо чужих должностных обязанностей, эмоциональная устойчивость и оптимизм. При положительном взаимодействии личностных и рабочих ресурсов, при условии, что ресурсы сотрудника соответствуют требованиям, предъявляемым работой, он будет вовлечен в работу. При негативном взаимодействии или несо-

рабочего поведения (рис. 2). Но нельзя отрицать, что такая черта вовлеченности как полная поглощенность профессиональной деятельностью может стать предвестником развития деструктивной профессиональной деформации – трудоголизма. При всей внешней схожести этих явлений существует ряд определенных различий, представляющих собой инвариантные характеристики каждого из них. Трудоголизм, в первую очередь, отличает навязчивое стремление, которое является основной чертой любой зависимости, и отсутствует у вовлеченных в работу людей. Трудоголики не испытывают положительных эмоций от своей работы, в то время как вовлеченные сотрудники испытывают радость, впоследствии приводящую их к удовлетворенностью своей работой и жизнью. Приобретенное чувство удовлетворенности трудом позволяет вовлеченному сотруднику найти баланс между работой и другими видами деятельности. Вовлеченный в работу сотрудник отличается высоким уровнем субъективного комфорта и психологического благополучия. Он не испытывает каких-либо деструктивных последствий или переживаний к которым приводят человека профессиональные деформации, особенно, трудоголизм.

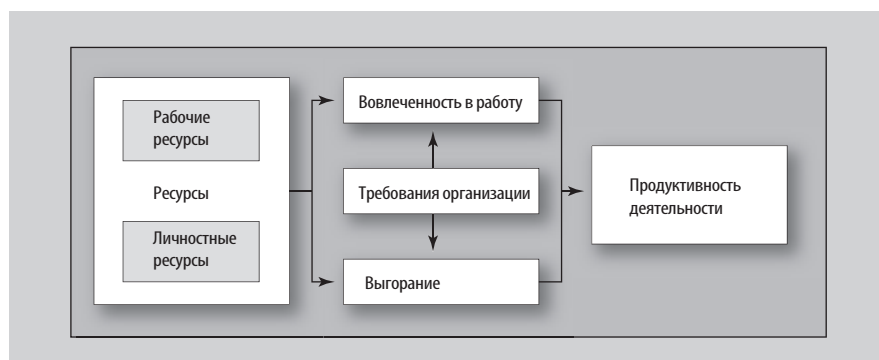


Рис. 1. Модель «требования работы-ресурсы»

в работу» является достаточно специфичным, четко определенным и широко используемым психологическим понятием, которое открыто не только для теоретического, но и эмпирического изучения.

Достаточно распространенным в современных психологических исследованиях (Bakker et al, 2010a) является объяснение феномена вовлеченности в работу с помощью модели «требования работы-ресурсы» (рис. 1). В этой модели вовлеченность в работу и выгорание рассматриваются как два полностью независимых конструкта, объединенных концепцией понимания эффективности работающего человека как системы соответствия требований окружающей среды и условий работы его наличным ресурсам. По сути, вовлеченность в работу рассматривается как конечный результат процесса выполнения деятельности, имеющего мотивационную природу. Исходя из этой точки зрения, принято различать два вида ресурсов: 1) рабочие и 2) личностные ресурсы. Под рабочими ресурсами подразумевают соответствие рабочих требований и возможностей работающего-

ответствии ресурсов и требований у человека развиваются профессиональные деформации, типичной формой которых является выгорание. Продуктивность профессиональной деятельности сотрудника зависит от степени его вовлеченности в работу и от соответствия его наличных ресурсов требованиям этой работы.

Необходимо учитывать, что рабочие ресурсы играют важную внутренне мотивационную роль для развития сотрудников, и внешне мотивационную для достижения целей. Рабочие ресурсы постепенно аккумулируются и активизируются, когда сотрудник сталкивается с повышенными требованиями рабочей среды (Bakker & Demerouti, 2007). А. Бэккер с соавторами (Bakker, Nakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007), изучая уровень вовлеченности в работу у финских учителей, сделали вывод, что рабочие ресурсы влияют на вовлеченность в работу, когда учителя сталкиваются с низким уровнем дисциплины у учеников.

Вовлеченность в работу традиционно выступает как позитивный феномен, характеризующий паттерн «правильного»

### Трудоголизм: определение, структура, анализ

Понятие трудоголизма, несмотря на кажущуюся узкую распространенность и сравнительно небольшое количество исследований, ведет свою историю еще с конца XIX века. В 1852 году один из крупнейших французских писателей XIX века Г. Флобер описал трудоголизм как болезненную, почти извращенную тягу к работе. В 1919 году психоаналитик Ш. Ференци (Mental Disorders..., 2006) описывает трудоголизм как болезнь и ставит своим пациентам диагноз «воскресный невроз» (изнеможение от того, что рабочая неделя заканчивается, и выздоровление по понедельникам при выходе на работу и продолжении своей профессиональной деятельности). У пациентов наблюдались симптомы, схожие с «наркотической ломкой», например эмоциональная неустойчивость, злобное и мрачное настроение.

Энтони Кепински описал схожий феномен, назвав его «управленческий невроз», который появляется в основном у менеджеров, находящихся в постоянной суматохе, обремененных безмерным количеством обязанностей и большой ответственностью (Szpitalak, 2014).

Сам термин трудоголизм (workaholism) ввел американский психолог У. Оутс (Oats, 1968), соединивший в единое два слова «труд» (work) и «алкоголик» (alcoholic), так как сам он испытывал примерно такую же зависимость от работы, что и алкоголики от алкоголя. Именно тогда вышла его первая книга, которая называлась «Исповедь трудоголика», а уже в 1983 году было создано первое сообщество анонимных трудоголиков. Трудоголизм быстро становится общепризнанной проблемой и часто рассматривается в популярной литературе. Несмотря на это, а возможно и благодаря этому, до сих пор опубликовано сравнительно небольшое количество научных работ, посвященных теме трудоголизма.

В 1991 году канадским психологом Б. Киллинджер (Killinger, 1991) было выпущено классическое руководство для всех, кто сталкивается с проблемой трудоголизма – «Трудоголики, респектабельные наркоманы». По мнению Киллинджера, специалисты, которые одержимы работой как единственной возможностью достижения признания и успеха, часто идут на конфликт, становятся жестокими и эгоистичными во взаимоотношениях. Само понятие трудоголизма рассматривается как негативный и сложный процесс (Killinger, 1991), который, в конечном счете, влияет на способность индивида функционировать должным образом.

В последующих исследованиях проявляются некоторые разногласия и противоречия во взглядах на трудоголизм. Например, трудоголизм рассматривается как зависимость (McMillan & O'Driscoll, 2006), как характерная личностная черта (Scotte, Moore & Miceli, 1997), как отношение к работе (Spence & Robbins, 1992), как синдром, характеризующий дисбаланс «работа-жизнь» (Aziz & Zickar, 2006).

Одна из причин таких разногласий заключается в том, что трудоголизм представляет собой сложный многомерный конструкт (Clark, Lelchook & Taylor, 2010). Очевидно, что люди могут пере-

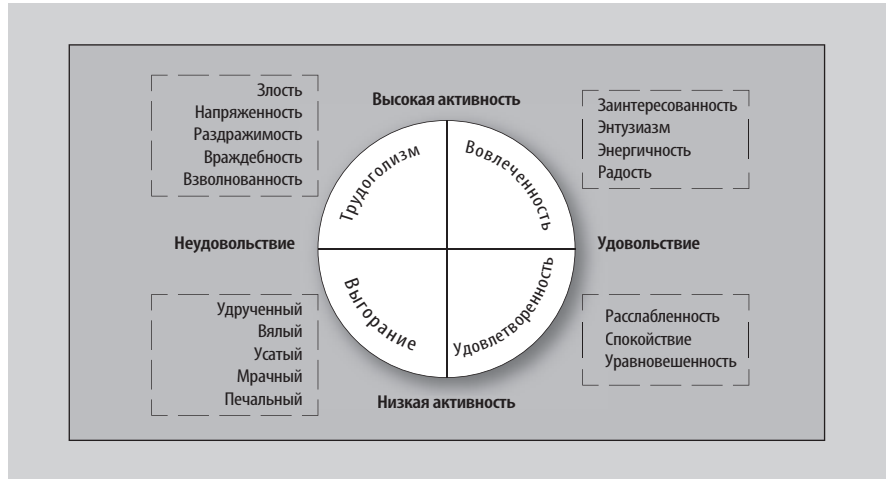


Рис. 2. Система работы, связанная с состоянием (Russel, 1980; Schaufeli, 2013)

рабатывать по многим причинам: финансовые проблемы, неудачный брак, давление со стороны начальства, совокупность ценностных установок, принимаемых или разделяемых членами коллектива («организационная культура»), карьерный рост (фанатики, энтузиасты) и многое другое (Sussman, 2012).

По результатам исследований К. Скотта и его коллег (Scott, Moore Miceli, 1997) были выделены три основные характеристики трудоголизма:

- 1 трудоголики тратят большую часть времени на работу, даже когда у них есть свобода действий;
- 2 трудоголики с неохотой заканчивают рабочий день, они постоянно думают о работе, помешаны на ней;
- 3 трудоголики работают не только на рабочем месте, но и дома, на отдыхе, везде, где бы они не находились.

Трудоголизм в этой концепции понимается, как тенденция работать излишне усердно (поведенческий признак) в комплексе с помешанностью человека на работе (когнитивный признак). Определение Скотта с коллегами согласовывается с позицией основателя термина «трудоголизм» Оутса, считавшего, что трудоголизм это принудительное (сам себя) и неконтролируемое желание работать без перерыва (Oates, 1968). Интересно, что в рассматриваемой концепции центральным компонентом выступает предположение, что в основе развития трудоголизма лежит индивидуальный тип личности, а точнее, следующие личностные черты: ориентация на успех, перфекционизм (высокая требовательность) и исполнительность. Таким образом, Скотт с коллегами факти-

чески предопределяют развитие такой деструктивной формы профессионального поведения как трудоголизм у личности с соответствующим набором черт.

Д. Спенс и Э. Роббинс (Spence & Robbins, 1992) сделали значительный вклад в понимание трудоголизма, разработав «триаду трудоголизма», в которую вошли: «вовлеченность в работу», «драйв» (влечение) и «удовлетворение от работы». Различные сочетания этих компонентов могут образовывать шесть различных типов рабочего поведения, два из которых свойственны трудоголикам. Авторы подчеркивают, что «стереотипный» трудоголик характеризуется высокой вовлеченностью в работу и внутренним влечением к работе, а «трудоголик-энтузиаст» (трудолюб) не только вовлечен и внутренне вынужден работать, но еще и получает удовлетворение от работы. Согласно представленной классификации, трудолюбивый (энтузиаст работы) отличается от трудоголика низким влечением к работе, с чем сложно согласиться.

Достаточно популярной является теория трудоголизма, основанная на объективной оценке затрачиваемого на работу времени (Peiperl & Jones, 2001). В противовес всем остальным концепциям эта является, несомненно, привлекательной, благодаря наличию четкого объективного критерия, позволяющего судить о выраженности трудоголизма как типа деструктивного поведения работника. В наше время первое место по количеству рабочих часов в мире занимают японцы (47,6 часов в неделю) и наименьшее – жители Нидерланд (39,7 часов в неделю). Для большинства японцев

работа занимает первостепенное место в жизни (Kanai & Wakabayashi, 2001, 2004). Японские сотрудники в целом работают на 400 часов в год больше, чем люди тех же профессий в Нидерландах. 12% сотрудников различных фирм в Японии работают более 60 часов в неделю (Iwasaki, Takahashi & Nakata, 2006). В Японии существует термин «karoshi» (работать до смерти) и «karo-jisatu» (суицид из-за перегруженности от работы) (Kanai, 2006). Однако, учитывая все эти данные, нельзя отрицать, что знание о количестве отработанного сотрудником времени не дает представления собственно о качестве синдромов переживаемого трудоголизма.

Таким образом, обобщая взгляды на феномен трудоголизма, можно представить их в следующем виде (см. табл. 1).

Пытаясь найти причины и пусковые механизмы развития трудоголизма, Л. Макмиллан и его коллеги, базируясь на концепции трех видов научения, выделяют оперантное научение как наиболее применимое к объяснению трудоголизма. Трудоголизм – сравнительно неизменное инструментально-обусловленное явление, наступление которого зависит от подкрепления данного типа поведения. В таком виде трудоголизм интерпретируется как чрезмерная вовлеченность в работу, детерминированная положительными подкреплениями, например, такими как прибыль,

социальное одобрение и высокий социальный статус. Неудачные отношения в семье, постоянные конфликты с близкими, материальные ценности также влияют на желание работать и проводить на работе определенное количество времени. Трудоголизм в этом случае может интерпретироваться как попытка компенсации низкой самооценки, которую могли породить завышенные требования родителей к ребенку в детстве, неоправданные родительские ожидания, когда ребенку внушают, что любовь можно только заслужить. Исследователи предлагали работникам ответить на вопрос, кто такой трудоголик и какие показатели могут служить его характеристиками. После контент-анали-

Взгляды на феномен трудоголизма в исторической перспективе		
Автор	Содержание понятия трудоголизм/трудоголик	Способы диагностики
У. Оутс (Oates, 1968)	Трудоголизм это принудительное (сам себя) и неконтролируемое желание работать без перерыва	Интервью
Д. Шерингтон (Cherrington, 1980)	Трудоголизм характеризуется «иррациональной привязанностью к чрезмерной работе. Трудоголики неспособны делать перерывы или спокойно перенаправлять свой интерес»	Теоретическая модель
М. Маклович (Machlowitz, 1980)	Трудоголики люди, которые всегда посвящают работе больше времени и мыслей, чем требует ситуация... От других работников трудоголиков отличает их установка на работу, а не количество часов работы	Маклович составила список из десяти вопросов (например, «Вы встаете рано, даже если легли очень поздно?») с ответами в формате «да/нет». Она пишет, что если человек отвечает «да» на восемь или более вопросов, он может быть трудоголиком.
С.К. Мозер (Mosier, 1983)	Трудоголизм определяется количеством рабочих часов, а трудоголиками являются те, кто работает минимум 50 часов в неделю.	Количество рабочих часов
Д. Фассел (Fassel, 1990)	---	Интервью
Б. Киллинджер (Killingier, 1992)	Трудоголизм рассматривается как негативный и сложный процесс, который, в конечном счете, влияет на способность индивида должным образом функционировать. Трудоголика рассматривают как человека, постепенно превращающегося в эмоционального инвалида с зависимостью от контроля и власти из-за навязчивого стремления добиться признания и успеха. Трудоголики – это люди, которые одержимы работой как единственной возможностью достижения признания и успеха, они часто идут на конфликт, становятся жестокими и эгоистичными во взаимоотношениях..	Опросник из 10 вопросов, касающихся стремлений, привычек, настойчивости.
Д. Спенс и Э. Роббинс (Spence & Robbins, 1992).	Трудоголик – человек, который «очень вовлечен в работу, из-за внутреннего давления чувствует себя подчиненным работе или управляемым ей и получает от работы мало удовольствия». Авторы разработали «триаду трудоголизма», которая включает в себя три качества: «вовлеченность в работу», «драйв» (влечение) и «удовлетворение от работы». Различные конфигурации данных компонентов могут образовывать 6 различных типов рабочих, 2 типа из которых трудоголики. Подчеркивается, что «стереотипный» трудоголик состоит из высокой вовлеченности в работу и внутреннего влечения к работе, еще есть «трудоголик-энтузиаст» (трудолюб), который не только вовлечен и внутренне вынужден работать, но еще и получает удовлетворение от работы.	WorkBAT (25 пунктов, которые оцениваются с помощью 5-балльной шкалы)
Г. Портер (Porter, 1996).	Трудоголизм – это чрезмерная вовлеченность в работу, заметная на фоне игнорирования других областей жизни и основанная на внутренних мотивах поддержания поведения, а не на запросах должности или организации.	Теоретическая модель
К.С. Скотт и коллеги (Scott, Moore, Miceli, 1997)	Трудоголизм – тенденция работать излишне усердно (поведенческий признак) и помешанность человека на работе (когнитивный признак). Выделили основные характеристики трудоголизма: 1. Трудоголики тратят большую часть времени на работу, даже когда у них есть свобода действий; 2. Трудоголики с неохотой заканчивают рабочий день, они постоянно думают о работе, помешаны на ней; 3. Трудоголики работают не только на рабочем месте, но и дома, на отдыхе, везде, где бы они ни находились.	Теоретическая модель

Автор	Содержание понятия трудоголизм/трудоголик	Способы диагностики
Б.Е. Робинсон (Robinson, 1998)	Трудоголизм – прогрессирующее, потенциально смертельное расстройство, характеризующееся навязчивым перерабатыванием, неспособностью регулировать рабочие привычки и увлечением работой вплоть до исключения большинства других занятий. Трудоголики предпочитают трудиться, чтобы уйти от переживаний о своих проблемах в личной жизни. А работа создает впечатление нужности и вовлеченности. Трудоголик постоянно бежит от каких-то проблем, например: <ul style="list-style-type: none"> <li>• боязнь или неумение общаться;</li> <li>• низкая самооценка;</li> <li>• «уход» от болезни;</li> <li>• попытка компенсировать потерю близкого человека;</li> <li>• потребность в признании другими людьми;</li> <li>• проблемы в семейной жизни;</li> <li>• отлынивание от других дел.</li> </ul>	Work Addiction Risk Test (WART)
П.Е. Мудрак (Mudrack, 2006)	Совокупность поведенческих тенденций: а) посвятить как можно больше времени и сил работе; б) проконтролировать и повлиять на работу других.	Опросник, включающий две шкалы: а) время и силы посвященные работе; б) контроль других.
Л. Макмиллан (McMillan & O'Driscoll, 2006)	Трудоголизм – это зависимость. Макмиллан и его коллеги, исходя из трех видов научения, выделяют оперантное научение как наиболее применимое к объяснению трудоголизма. Трудоголизм – сравнительно неизменное инструментально-обусловленное явление, появление которого детерминировано его последствиями. В таком виде трудоголизм интерпретируется как чрезмерная вовлеченность в работу, порождаемая положительным подкреплением, например, таким как прибыль, социальное одобрение и высокий социальный статус. Неудачные отношения в семье, постоянные конфликты с близкими, материальные ценности также влияют на желание работать. Трудоголизм может интерпретироваться, как попытка компенсации низкой самооценки.	Теоретическая модель
Т.В. Энджи и коллеги (Ng, Sorensen & Feldman, 2007)	Энджи со своими коллегами предложили модель, схожую с моделью Спенса и Роббинса, где выделили три параметра трудоголизма: поведенческий (избыточная работоспособность), когнитивный (навязчивое желание или принудительная работа) и восторг или удовольствие от выполняемой работы. Тем не менее, авторы отмечают, что не все трудоголики получают удовольствие от работы. Трудоголиками становятся по разным причинам, во-первых, из-за многократного увеличения своих поведенческих особенностей относительно труда, а во-вторых, благодаря социальному и культурному опыту.	Теоретическая модель
В. Шауфели (Schaufeli, Taris and van Rhenen, 2008)	Трудоголки работают гораздо усерднее и прикладывают больше усилий, чем требуют рабочие обязательства. Они пренебрегают жизнью за пределами работы.	Dutch Workaholism Scale (DUWAS), разработанный на основании субшкалы из батареи Спенса и Роббинса, и сокращенной версии (8 пунктов) WART
С. Суссман (Sussman, 2012).	Трудоголизм – постоянное желание перевыполнить рабочий план, имеет негативные последствия.	Теоретическая модель
Р. Снир и И. Харпаз (Snir & Harpaz, 2012).	Трудоголизм – один из подтипов тяжелой инвестиционной работы (вкладываем силы и тратим время), когда мы работаем не из-за любви, а из-за желания работать.	Теоретическая модель

Таблица 1. Представления о феномене трудоголизма в исторической перспективе

за было выявлено два наиболее часто встречающихся ответа: «время, проведенное на работе или мысли о работе» (39%), и «навязчивое личное желание работать» (22%) (McMillan & O'Driscoll, 2006). Проанализировав представленные в таблице 1 взгляды о сущности феномена трудоголизма, можно заметить, что часть авторов описывает трудоголизм как поведение, свойственной здоровой и психологически благополучной личности. Например, по мнению В. Шауфели трудоголизм характеризуется непреодолимым внутренним влечением к чрезмерной работе (Schaufeli et al., 2008). Скотт и его коллеги (Scott, Moore & Miceli, 1997) рассматривали трудоголиков лишь как чрезмерно исполнительных сотрудников, а Буеленс и Поелманс (Buelens & Poelmans, 2004) описали тру-

доголиков как «счастливых трудолюбивых сотрудников».

Однако некоторые авторы склоняются к точке зрения, приписывающей трудоголизму деструктивное, разрушающее воздействие на психику и поведение человека (Zijlstra et al, 2006). Трудоголизм ими понимается как одна из самых распространенных зависимостей, наносящая не меньший ущерб личности, чем химические зависимости – наркомания и алкоголизм (Асмаковец, 2014). Эмоциональная зависимость трудоголиков деформирует их внутренний мир, накладывая отпечаток на мышление, интеллект, память, действия и характер личности. Ц.П. Короленко предполагал, что трудоголизм, как и всякая аддикция, является бегством от реальности посредством изменения своего эмоционального состояния, в данном

случае, достигающегося фиксацией на работе (Ильин, 2011).

Большинство начальников поощряют трудоголизм сотрудника, отождествляя это понятие с трудолюбием. Однако многие не согласны с такой точкой зрения и считают, что трудоголизм и трудолюбие – разные психологические явления. Если первое надо пресекать, то второе – поощрять. Трудолюбивы или, как их называют, «позитивно занятые работники» (Aziz & Zickar, 2006), любят свою работу и вполне способны избежать конфликтов на работе и в семье (Buelens & Poelmans, 2004).

Трудолюб – это самореализующийся человек, а, в идеале, привлекательная, цельная, просвещенная личность (см. табл. 2). Сотрудник, работающий не ради одобрения, положения и наград, а пото-

Трудолюбивые сотрудники	Сотрудники-трудоголики
• имеют перед собой цель	• работа - это способ заполнения времени
• важен результат труда	• результат работы не имеет смысла
• работа – это способ самовыражения, самообеспечения и создания материальных благ	• нацелен на производственный процесс
• получение удовольствия от работы	• не получают удовольствия от работы

Таблица 2. Характерные черты трудолюбия и трудоголизма

му, что он любит работать, может развиваться с помощью работы. В то время как трудоголик – это человек, который посвящает свою жизнь работе, но делает это без какого-либо желания (Cambridge Advanced Learner's Dictionary, 2005: 1497) впоследствии может деградировать как личность. То есть, трудоголизм понимается как достаточно тяжелая психическая зависимость от работы.

Грань между полезным трудолюбием и разрушительной зависимостью проходит там, где работа превращается из средства в цель (Ильин, 2011). Ощущение, что трудовая деятельность является единственной ценностью в жизни – отличительный признак трудоголизма. Например, трудолюбивые люди могут сидеть за рабочим местом и думать о море, о горнолыжном курорте. Трудоголики же, наоборот, купаясь в море, будут думать о работе. Трудолюбые работают, чтобы жить, а трудоголики живут, чтобы работать. Следовательно, и трудолюбые и трудоголики могут работать «не покладая рук», но именно мотивация вносит фундаментальные изменения во внутреннюю сущность их труда (Bamber, 2006).

### Причины развития трудоголизма

Многие предполагают, что трудоголизм – это определенная склонность, другие считают, что трудоголизм – следствие воспитания общества и семьи, причем роль семьи является основной. Маклович (Machlowitz, 1960) считает, что причины возникновения трудоголизма имеют свои корни в далеком прошлом, а точнее, в детстве. Многие родители пытаются внушить ребенку, что похвалу и любовь нужно заслужить с помощью хорошего поведения, отличных оценок и т.п. У многих детей падает самооценка, если они не оправдали ожиданий родителей, и они говорят себе «Я докажу, что я лучший во всем». Наибольший риск стать трудоголиком у старшего или един-

ственного ребенка в семье, так как старшего ставят в пример, а единственному говорят, что он у родителей один и вся надежда на него (Ильин, 2011).

Трудоголизм в подростковом возрасте часто называют «ботанизм» (Russel & Kop, 2013). Этот феномен вызывается теми же причинами, что и «взрослый» трудоголизм: например, подсознательным желанием избежать тех, или иных проблем, личностной предрасположенностью, желанием «угодить» учителю и т.п.

Трудоголизм также может быть связан с аддитивными свойствами организации, которая представляет собой закрытую систему, подавляющую способность своих сотрудников к самостоятельному мышлению. Согласно известному закону Парето, 20% сотрудников выполняют 80% работы (Koch, 1998), поэтому, когда в рабочий коллектив приходит эффективный сотрудник, то работодатель воспринимает его как находку. Развитию трудоголизма также способствует постоянный мелочный контроль со стороны начальства, так как подобные проверки основаны на недоверии к человеку, неуважении его личности и возможности самореализации. В противовес широко распространенному мнению о полезности трудоголизма в организации американский психолог Д. Айленд выделил основные причины, по которым трудоголики зачастую являются плохими сотрудниками (Andreassen, 2014). Трудоголики, по его мнению, не умеют работать в коллективе, они верят, что выполняют ту или иную работу лучше, чем их коллеги, трудоголики самонадеянны, не слушают своих коллег. Такие люди часто имеют узкое мышление, склонны пропускать вспышки креативности, зафиксированы на мелочах и не видят полной картины всего происходящего, и поэтому они тратят больше времени на работу. Трудоголики не могут работать без постоянного контроля, их деятельность ведет к умственному перенапряжению и, как следствие, к ошибкам, они используют определенные стереотипные навыки, но в профессии не развиваются.

Робинсон (Robinson, 2000) описал трудоголизм как ситуацию, когда человек предпочитает трудиться, чтобы уйти от переживаний о своих проблемах в личной жизни, а работа создает впечатление нужности и вовлеченности. Трудоголик постоянно бежит от каких-то своих проблем, чаще всего это – боязнь или неумение общаться с людьми, низкая самооценка. Иногда трудоголизм – это попытка компенсировать потерю близкого человека или желание спрятаться от своей болезни, от каких-то проблем в семейной жизни, или способ отлынивания от других дел. Причиной трудоголизма может быть желание и потребность быть признанным другими людьми, например, трудовым коллективом.

Еще одной вероятной причиной развития трудоголизма называют врожденную высокую потребность в интеллектуальной и/или физической активности. Как было показано Ю.Н. Чусовым и В.А. Сковородко (1976), с высокой потребностью в активности встречается больше лиц мужского пола, чем женского, этим они объясняют тот факт, что трудоголиков-мужчин больше.

Таким образом, анализируя все описываемые причины формирования и развития трудоголизма, можно еще раз подтвердить неоднозначность этого феномена, чья природа и механизмы развития все еще находятся в стадии исследования.

Анализ основных теоретических представлений о феноменах трудоголизма и вовлеченности в работу, принятых в современной психологии, позволяет сделать следующие выводы:

- 1 Вовлеченность в работу является позитивным, аффективно-мотивационным феноменом, характеризующимся полной поглощенностью профессиональной деятельностью, что, в свою очередь, может стать первопричиной развития деструктивной профессиональной деформации – трудоголизма.
- 2 Феномен трудоголизма является сложным многомерным конструктом, причины которого до сих пор однозначно не установлены. Равноценными в настоящий момент представляются как концепции, объясняющие трудоголизм стилем воспитания и особенностями научения в детстве, так теории о том, что этот феномен порождается требо-

ваниями, диктуемыми сотруднику организационной культурой компании.

- 3 Нет единого представления о критериях выявления трудоголизма как деструктивной формы поведения сотрудника. Преимущественно исследователи предлагают либо опираться на субъективные характеристики работающего человека (наличие навязчивого стремления работать), либо ищут объективные корреляты наличия признаков поведения по типу трудоголизма – время, проводимое на работе и за работой.
- 4 Современное состояние исследований по проблеме трудоголизма и вовлеченности в работу свидетельствует о том,

что до сих пор в психологической науке не выработано единое мнение о сущности этих феноменов, их причинах и механизмах развития. Не разработаны ни обобщенная система диагностики, профилактики и коррекции проявлений и последствий трудоголизма, ни система диагностики и поддержания вовлеченности в работу.

Сделанные выводы позволяют заключить, что эти, безусловно, взаимосвязанные понятия феномен – вовлеченность в работу и трудоголизм все еще нуждаются в операционализации, детальном анализе их сущности и структуры. Вероятно, возможно разработать диагно-

стический инструментарий, учитывающий все особенности проявлений и критерии выявления паттернов поведения, характерных для вышеупомянутых феноменов. Это сделает доступным построение схемы оптимизационных мероприятий, направленных на коррекцию деструктивных форм поведения, характерных для трудоголизма, и на развитие и поддержание позитивных поведенческих паттернов, имеющих место при вовлеченности в работу.

*Исследование выполнено при поддержке гранта РФФИ № 14-06-00567*

#### Список литературы:

- Асмаковец Е.С. Суицид и профессиональная деятельность / Е.С. Асмаковец // Омский Психиатрический Журнал. – 2014. – № 1.
- Ильин Е.П. Работа и личность: трудоголизм, перфекционизм и лень / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2011.
- Andreassen C.S. Workaholism: An overview and current status of the research // Journal of Behavioral Addictions. – 2014. – 3(1). – p. 1-11.
- Bakker A.B., Leiter M.P. Work engagement: a handbook of essential theory and research. – Psychology press, 2010a.
- Bakker A.B., Bal P.M. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2010 b. – 83. – p. 189-206.
- Bamber M.R. CBT for Occupational stress in health professionals // Taylor & Francis e-library. – 2006. – Chapter 12,15.
- Cherrington D.J. The work ethic. – New York: American Management Association, 1980.
- Clark M., Lelchok A. & Taylor M. Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. – 2010.
- Csikszentmihalyi M. Flow: The psychology of optimal experience. – New York: Harper, 1990.
- Hakanen J.J., Schaufeli W.B. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study // Journal of affective disorders. – 2012. – 141. – p. 415-424.
- Iwasaki K., Takahashi M., Nakata A. Health Problems due to Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers' Compensation (Karoshi), and Preventive Measures // Industrial Health. – 2006. – Vol. 44. – No. 4 – P. 537-540.
- Jones F., Byrke R. & Westman M. Work-life balance: A psychological perspective. – Hove, UK: Psychology Press, 2005.
- Kahn W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // Academy of Management Journal. – 1990. – 33. – 692-724.
- Kanai A, Wakabayashi M. Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan // Journal of Organizational Change Management. – 2004. – Vol. 17. – Iss: 5. – pp.537-548.
- Killinger B. Workaholics: The respectable addicts. – New York: Simon & Schuster, 1991.
- Koch R. The 80/20 Principle: The Secret to Achieving More with Less. Library of Congress Cataloging in Publication Data, 1998.
- Maslach C., Schaufeli W.B. & Leiter M.P. Job burnout // Annual Review of Psychology. – 2001. Praeger 52. – 397-422.
- Maccey W.H. & Schneider B. The Meaning of Employee Engagement // Industrial and Organizational Psychology. – 2008. – 1. – 3-30.
- Mental Disorders of the New Millenium / edited by Thomas G. Plante. – Praeger London, 2006. Volume 2. – p. 171-181.
- Oates W.E. On being a «workaholic» // Pastoral Psychology. – 1968. – 19. – p. 16-20.
- Oates W.E. Confessions of a workaholic. – New York: Abingdon, 1971.
- Peiperl M., Jones B. Workaholics and overworkers: productivity or pathology? Group & Organization Management, 2001. – 369-393.
- Russell J.A. A circumplex model of affect // Journal of Personality and Social Psychology. – 1980. – 39. – 1161-78.
- Russel J., Cohn R. Workaholism. – VSD, 2013.
- Szpitalak M. Behavioral approach to workaholism. Problems of behavioral approach to workaholism, 2014.
- Schaufeli W.B. What is engagement? // In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), Employee Engagement in Theory and Practice. – London: Routledge, Chapter 1, 2013.
- Schaufeli W.B, Bakker A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study // Journal of organizational Behavior. – 2004. – 25. – Issue 3. – p. 293-315.
- Schaufeli W.B., Taris T.W., van Rhenen Willem. Workaholism, Burnout and Work engagement: three of a kind or three different kinds of employee Well-being? // Applied psychology: an international review. – 2008. – 57(2). – 173-203.
- Snir R., Harpaz I. Beyond workaholism: Towards model of heavy work investment // Human resource management review. – 2012. – 22. – p. 232-243.
- Spence J.T., Robbins A.S. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results // Journal of Personality Assessment. – 1992. – 58. – p. 160-178.
- Sulea C., Virga D., Maricutoiu L.P., Schaufeli W.B., Zaborila C., Sava F.A. Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors // Career Development International. 2012. – 17. – p. 188-207.



Sussman S. Workaholism: A Review // *J Addict Res Ther; Suppl.* – 2012. – 6(1). doi: 10.4172/2155-6105. S6-001.

Yüksel H. The concept of workaholism as the extreme point in work engagement, its individual and organizational outcomes // *International Journal of Alanya Faculty of Business.* – 2014. – Vol. 6. – № 2. – p. 119-130.

Zijlstra Fred R.H., Sonnentag S. After work is done: Psychological perspectives on recovery from work // *European journal of work and organizational psychology.* – 2006. – 15(2). – p. 129-138.

## References:

- Andreassen, C.S. (2014) Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions.* 3(1), 1-11.
- Asmakovets, E.S. (2014) Suicid i professional'naja dejatel'nost' [Suicide and professional activities] *Omskij Psihiatricheskij Zhurnal [Omsk Journal of Psychiatry].* 1.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010a) *Work engagement: a handbook of essential theory and research.* Psychology press.
- Bakker, A.B., Bal, P.M. (2010b) Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 83, 189-206.
- Bamber, M.R. (2006) *CBT for Occupational stress in health professionals.* Taylor & Francis e-library. Chapter 12, 15.
- Cherrington, D.J. (1980) *The work ethic.* New York, American Management Association.
- Clark, M., Lelchook, A. & Taylor, M. (2010) Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism.
- Csikszentmihalyi, M. (1990) *Flow: The psychology of optimal experience.* New York, Harper.
- Hakanen, J.J., & Schaufeli, W.B. (2012) Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders.* 141, 415-424.
- Il'yin, E.P. (2011) *Rabota i lichnost': trudogolizm, perfektsionizm i len'* [Work and personality: workaholism, perfectionism and laziness]. St. Petersburg, Piter.
- Iwasaki, K., Takahashi, M., & Nakata, A. (2006) Health Problems due to Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers' Compensation (Karoshi), and Preventive Measures. *Industrial Health.* Vol. 44, 4, 537-540.
- Jones, F., Byrke, R. & Westman, M. (2005) *Work-life balance: A psychological perspective.* Hove, UK, Psychology Press.
- Kahn, W.A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal.* 33, 692-724.
- Kanai, A. & Wakabayashi, M. (2004) Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan. *Journal of Organizational Change Management.* Vol. 17, Issue, 5, 537-548.
- Killinger, B. (1991) *Workaholics: The respectable addicts.* New York, Simon & Schuster.
- Koch, R. (1998) *The 80/20 Principle: The Secret to Achieving More with Less.* Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology.* Praeger 52, 397-422.
- Macey, W.H. & Schneider, B. (2008) The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology.* 1, 3-30.
- Plante, Th. G. (Ed.) (2006) *Mental Disorders of the New Millennium.* Praeger London, Volume 2, 171-181.
- Oates, W.E. (1968) On being a "workaholic". *Pastoral Psychology.* 19, 16-20.
- Oates, W.E. (1971) *Confessions of a workaholic.* New York, Abingdon.
- Peiperl, M., Jones, B. (2001) Workaholics and overworkers: productivity or pathology? *Group & Organization Management,* 369-393.
- Russell, J.A. (1980) A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology.* 39, 1161-78.
- Russel, J., & Cohn, R. (2013) *Workaholism.* VSD.
- Szpitalak, M. (2014) Behavioral approach to workaholism. *Problems of behavioral approach to workaholism.*
- Schaufeli, W.B. (2013) What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice.* London: Routledge, Chapter 1.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior.* 25, Issue 3, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Rhenen, Willem, van (2008) Workaholism, Burnout and Work engagement: three of a kind or three different kinds of employee Well-being? *Applied psychology: an international review.* 57(2), 173-203.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012) Beyond workaholism: Towards model of heavy work investment. *Human resource management review.* 22, 232-243.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992) Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment.* 58, 160-178.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L.P., Schaufeli, W.B., Zaborila, C., & Sava, F.A. (2012) Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International.* 17, 188-207.
- Sussman, S. (2012) Workaholism: A Review. *J Addict Res Ther; Suppl.* 6(1). doi: 10.4172/2155-6105. S6-001.
- Yüksel, H. (2014) The concept of workaholism as the extreme point in work engagement, its individual and organizational outcomes. *International Journal of Alanya Faculty of Business.* Vol. 6, 2, 119-130.
- Zijlstra Fred, R.H., & Sonnentag, S. (2006) After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European journal of work and organizational psychology.* 15(2), 129-138.