

РАБОТОГОЛИЗМ: ПУТЬ К СОВЕРШЕНСТВУ ИЛИ ДЕЗАДАПТАЦИИ?

© 2017 г. М.И. Кошенова*

*Канд. психол. наук, доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и виктимологии
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет»; 630126, г.

Новосибирск, ул. Виллюйская, 28, e-mail: koshenova.m.i@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается феномен работоголизма (трудоголизма), предпринимается попытка выделить значимые маркёры аддикции трудоголического типа, анализируется роль аддиктивной организации в формировании аддиктивного ритма за счет установления множества процессуальных правил, предельно формализующих деятельность и «подстёгивающих» формирование работоголической аддикции у персонала. Приводятся результаты эмпирического исследования, направленного на выявление личностных характеристик – предикторов работоголической аддикции лиц зрелого возраста. В качестве психодиагностического инструментария применялись как методики, позволяющие выявить наличие признаков работоголизма, так и блок личностных методик. Анализ полученных данных позволил выявить, что работоголика «эпохи профессиональной стабильности» (41-49 лет) отличают выраженные «карьерные ориентации на труд, процесс и альтруизм» (методика О.Ф. Потёмкиной «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере»), высокая тревожность («Шкала тревоги» Дж. Тейлора, в адаптации В.Г. Норакидзе), заниженная самооценка («Самооценка личности с помощью процедуры ранжирования», модификация методики С.А. Будасси), неумение ценить свои достижения, достаточно существенная зависимость от одобрения других (методика «Мотивация аффилиации» А. Мехрабиана, модификация М.Ш. Магомед-Эминова). Предиктором работоголизма является проблемная личностная идентичность, связанная с отсутствием чувства самодостаточности: «мораторий идентичности», «преждевременная остановка», «диффузия идентичности» – с более высокими средними значениями по всем названным статусам именно в группе аддиктов («Статус идентичности» по Дж. Марсиа, модификация Г. и Р. Аминева). В условиях организации с аддиктивным ритмом (в современной России примером такой организации может служить образовательное учреждение любой ступени) «аддикт труда» сначала вынужденно, а затем привычно,

непродуктивно тратит свои временные и психофизиологические ресурсы, что приводит личность к дезадаптации.

Ключевые слова: аддикция, работоголизм, эмпирическое исследование, статус идентичности, личностный профиль, трудоголик, аддиктивная организация, профессиональное развитие, дезадаптация.

В последнее десятилетие рост числа работ по аддиктологии, причем выполненных как в медицинской, так и в психологической парадигме, растет прямо пропорционально росту числа аддиктивных личностей и расширению диапазона аддиктивных форм поведения, практикуемых в современном мире. *Работоголическая аддикция* (она же *трудоголизм*) не составляет исключения. Очевидно, что в последнее время она вызывает повышенный интерес исследователей (Барабанщикова, Климова, 2016; Белобрыкина, 2015; Бобров и др., 2016; Лукьянов и др., 2012, 2013; Рудольф, Кошенова, 2015; Юрьева, 2015; Andreassen, 2014; Malinowska et al., 2015; Romeo et al.; Wojdylo et al., 2014; Yoon et al., 2015; и др.). Тем не менее, объективировать в полной мере этот тип зависимости пока не удаётся, отчасти потому, что много работающий человек – это социально одобряемый образ личности, отчасти потому, что провести дифференциацию между «любовью к работе», вынужденной затратой большого количества времени для того, чтобы обеспечить выживание или исполнение социальных обязательств и работоголизмом как «фиксацией на активности» не всегда просто (Ильин, 2011). В любом случае он должен рассматриваться в контексте общих тенденций развития современных явлений – объектов исследования в психологии труда и организационной психологии (см., например: Современное состояние ..., 2015; Современные тенденции ..., 2015; Социальная психология труда. Том 2..., 2010; и др.). В связи с этим актуален запрос на эмпирическую фактологию, позволяющую обнаружить значимые маркёры самого феномена. По-видимому, в трудоголизме, как виде аддиктивного поведения, также существуют различные типы, но при этом представляется возможным выделить их сходные черты, объединяющие

различные типы работоголиков, а, соответственно, построить обобщенный психологический профиль (см. также: Личность профессионала ..., 2013; Методы психологического обеспечения ..., 2014; Социальная психология труда. Том 1..., 2010; и др.).

Априори *работоголизм*, как и всякая аддикция, является бегством от реальности посредством изменения своего психического состояния, которое в данном случае достигается фиксацией на работе. Причины развития работоголизма должны включать в себя как общие, свойственные всем видам аддикций, так и специфические, характерные только для этого вида, особенности. Мы вправе предположить, что работоголику, как и другим аддиктам, свойственны высокий уровень тревожности, неадекватная самооценка, деформированная или незрелая личностная идентичность и дисфункциональность в межличностных отношениях. В то же время анализ работ по трудоголизму позволяет предположить наличие у личностей, фиксированных на трудовой активности, высокий уровень мотивации достижения и специфических социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере: ориентации на результат, на труд, власть и деньги.

Возраст трудоголика – категория дискуссионная: одни исследователи настаивают на том, что возрастных различий в проявлении трудоголизма не обнаруживается, другие считают, что существует убедительная положительная корреляция между возрастом и поглощенностью трудовой деятельностью (Ильин, 2011), или, наоборот, что такая связь носит отрицательный характер (Лукьянов и др., 2012). Мы полагаем, что наибольший интерес для изучения представляют лица с «социально одобряемой патологией» в возрасте от 40 до 50 лет. С точки зрения В.Ф. Зеера, на период 40-42 лет приходится кризис профессиональной самоактуализации, который приводит к переосмыслению «профессионального Я» и может «запускать» формирование профессиональной деформации или сверхнормативной социально-профессиональной

деятельности; часто приводит к осмысленной смене профессиональной позиции (Зеер, 2009). В связи с этим десятилетие от 40 до 50 – время, когда субъект труда практикует уже «кристаллизованный стиль деятельности», определенный жизненным смыслом. Не случайно этот возраст многими исследователями определяется как возраст максимальных профессиональных достижений и возможного профессионального признания, эффективных управленцев или, наоборот, «имитаторов профессиональной деятельности». Именно этими соображениями и определялся возрастной диапазон изучаемой выборки.

На первом этапе исследования были продиагностированы 227 человек в возрасте от 41 до 49 лет. На основании данных, полученных по тесту Б. Киллинджера на выявление работоголизма и методики «Определения трудоголика» Е. Рогова, были сформированы две условные группы сравнения: в первую группу были включены 60 человек с выраженной работоголической аддикцией, во вторую – 60 без признаков таковой (группы приблизительно уравнены по полу и возрасту). Обе группы были протестированы комплексом личностных методик. Сопоставление данных двух групп (использовался U-критерий Манна-Уитни) позволило выявить целый ряд достоверных различий. Так, результаты, полученные по методике О.Ф. Потемкиной «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере», показывают, что лицам с работоголической аддикцией в большей степени присуще в своей трудовой деятельности ориентироваться на процесс, то есть на саму процессуальную составляющую деятельности, а не на конечный результат. Достоверные различия по шкале «Ориентация на труд», с нашей точки зрения, ещё раз подчёркивают, что работоголикам свойственно практически всё своё время использовать для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т.д., труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия. В этой же группе обнаружены и достоверно более высокие результаты по шкале «Ориентация на альтруизм», часто в ущерб себе, что заслуживает всяческого уважения. Считается, что

альтруизм – наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Добавим, что нам не удалось обнаружить значимых различий по параметрам «Ориентация на власть» и «Ориентация на деньги» между двумя сопоставлявшимися выборками, что, на наш взгляд, также свидетельствует о том, что работоголик не рассматривает трудовую сферу как «поле битвы» за обладание чем бы то ни было. С этим выводом вполне коррелирует и отсутствие различий между двумя группами сравнения по уровню притязаний (шкала К. Шварцландера).

В *структуре мотивов* личности, входящих в структуру мотивации аффилиации, у работоголиков преобладает стремление к принятию (методика «Мотивация аффилиации» А. Мехрабиана в модификации М.Ш. Магомед-Эминова), соответственно, у них нет препятствий для удовлетворения потребности быть в обществе других людей (хотя есть основания предполагать «использование» других людей в своих целях).

На первый взгляд, портрет, «написанный крупными мазками», внушает оптимизм, но целый ряд существенных моментов вносит негативные коррективы в профиль человека, «горящего на работе». Так, например, ориентация по преимуществу на процессуальные характеристики труда часто не дает возможности даже не столько достичь результата, сколько его увидеть, а, следовательно, и почувствовать удовлетворение от достигнутого – любая вершина оказывается недостаточной. В связи с этим вполне закономерно было обнаружено, что работоголикам присуще легко возникающее беспокойство, чувство тревожности («Шкала тревоги» Дж. Тейлора, в адаптации В.Г. Норакидзе). С нашей точки зрения, высокая тревожность может быть вызвана как страхом бездеятельных ситуаций, так и потребностью в постоянном внешнем раздражителе и в постоянной положительной оценке их деятельности как необходимом подтверждении своей состоятельности. Эти результаты вполне согласуются и с тем фактом, что с учётом средних значений по методике «Самооценка личности с помощью процедуры ранжирования» (модификация

методики С.А. Будасси), более низкая самооценка свойственна работоголикам. Данный факт представляется интересным, так как самооценка является собой центральное образование личности и в значительной степени определяет социальную адаптацию личности, является регулятором ее поведения и профессиональной деятельности (см. также: Бодров и др., 2012; Дикая и др., 2016; Психология адаптации ..., 2007; и др.).

Человека на *этапе зрелости* (возраст наших испытуемых 41-49 лет) должна характеризовать зрелая идентичность с присущими ей определенностью ценностных ориентаций и авторитетов, временной перспективы и разнообразием ролевого поведения, а также уверенность в себе (подробнее см.: Феномен и категория зрелости ..., 2007; и др.). Однако работоголическая личность характеризуется нарушенной идентичностью: обнаружены достоверные различия по шкалам «мораторий идентичности», «преждевременная остановка», «диффузия идентичности», и это означает, что более высокими средними значениями по всем названным статусам характеризуются представители именно группы аддиктов («Статус идентичности» по Дж. Марсиа в модификации Г. и Р. Аминева). Анализ средних значений по шкалам, определяющим пути достижения идентичности, выявил, что работоголикам в меньшей степени свойственно самим принимать решения относительно собственной личности, но для них характерна большая подверженность влияниям внешних обстоятельств.

Таким образом, *психологический профиль личности* с работоголической аддикцией характеризуют ориентация на процесс деятельности, высокая тревожность, заниженная самооценка, неумение ценить свои достижения, существенная зависимость от одобрения других; скорее проблемная, чем негативная личностная идентичность, связанная с отсутствием переживания самодостаточности. Работоголическая аддикция, по сути, является формой психологической защиты для личности с нарушенной идентичностью (см.: Совладающее поведение ..., 2008; Стресс, выгорание, совладание ..., 2011; и

др.). Все вышесказанное со всей определенностью означает, что работоголик вполне приемлем для руководства и коллег, хотя бы потому, что он старается прийти на помощь и соответствовать ожиданиям других людей, относящихся к нему нейтрально или даже с полным безразличием. Кроме того, именно работоголики часто входят в те 20%, которые, в соответствии с известным законом Парето, выполняют 80 % всей работы в организации (Koch, 1988).

В то же время необходимо отметить, что работоголик обладает вполне достаточным разрушительным потенциалом для самого себя, как минимум, потому что принимать и ценить себя он не очень умеет, и поэтому не позволяет себе отдохнуть даже при полном истощении сил.

Заметим, что даже в тех случаях, когда «аддикт труда» попадает в «организацию аддиктивного типа», которая, на наш взгляд, не столько стремится устанавливать мелочный контроль за сотрудниками, подавляя способность к самостоятельному мышлению, на что указывают Барабанщикова О.В. и Климова О.А. (Барабанщикова, Климова, 2016), сколько устанавливает много процессуальных правил, предельно формализующих деятельность (яркий пример в настоящее время – это образовательные организации в России любого уровня), – работоголик вновь оказывается в «ловушке» собственного представления об обязательствах и, работая «до изнеможения», признания организации (и администрации) не получает (Кошенова, 2009; Рудольф, Кошенова, 2015). Работоголик настолько органичен для организации аддиктивного типа, что управленческий аппарат не склонен ни замечать, ни отмечать заслуги такого работника как нечто особенное.

С нашей точки зрения, остается открытым вопрос о том, насколько серьезно влияние организации аддиктивного типа на формирование работоголизма у своих сотрудников? В ситуации экономической нестабильности, социальной неопределенности угроза быть отвергнутым организацией в случае отказа выполнять правила аддиктивного ритуала все же заставляет работника соблюдать «правила игры», даже при их очевидной

деструктивности. В связи с этим представляет интерес возможность формирования аддиктивных поведенческих паттернов у человека по аналогии с механизмом формирования конформных установок и конформного поведения: «утверждение становится убеждением» – вполне универсальное средство сохранения позитивной «Я-концепции». И выбор – работать много, фиксируясь больше на процессе, чем на результате, достаточно жёстко задаваемый извне, вполне может стать доминирующим социально приемлемым способом осуществления трудовой деятельности.

Мы не склонны безоговорочно принимать мнение о том, что работоголик ориентирован на рутинные действия и потому в профессии не развивается (Andreassen, 2014), но, выполняя львиную долю обязательных, но по сути бесполезных действий (процесс важен, а идентичность проблемна), приходя на помощь другим (альтруистичность в доминанте, желание обязательно быть принятым другими – тоже), «аддикт труда» зачастую *непродуктивно* тратит свои *временные* и психофизиологические ресурсы, что приводит личность к *дезадаптации* (варианты от соматизации до конфликтов или эскапизма (Рябов, 2017) как способа спрятаться от непомерных обязательств).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Барабанищикова О.В., Климова О.А. Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях // Национальный психологический журнал. 2015. № 1 (17). С. 51-60.

Белобрыкина О.А. Типология мотивов и методы их диагностики в современной психологии // Психология мотивации: прошлое, настоящее, будущее: Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию доктора психологических наук, почетного профессора НГПУ В.Г. Леонтьева (25-28 декабря 2014 г.) / Под ред О.А. Белобрыкиной, Н.Я. Большуновой. Новосибирск: НГПУ, 2015. С. 85-99.

Бобров В.В., Рассказова Е.И., Иванова Т.Ю., Осин Е.Н., Моспан А.Н. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // *Организационная психология*. 2016. Т. 6. № 2. С. 8-29.

Бодров В.А., Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. Психологическая адаптация к профессиональной деятельности: Основные направления и результаты современных исследований // *Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики*. Выпуск 3. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 9-32.

Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // *Институт психологии РАН. Организационная психология и психология труда*. 2016. Т. 1. № 1. С. 7-48.

Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для вузов. 3-е изд. М.: Академия, 2009. 240 с.

Ильин Е.П. Работа и личность. Работоголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Питер, 2011. 224 с.

Кошенова М.И. Актуальные проблемы самореализации педагогов общеобразовательной и высшей школы // *Социокультурные проблемы современного человека: материалы III Международной научно-практической конференции, 22 – 26 апреля 2008 г.* / Под ред. О. А. Шамшиковой, Н. Я. Большуновой. В 3-х ч. Ч. 3. Новосибирск: НГПУ, 2009. С. 412-418.

Личность профессионала в современном мире. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.

Лукьянов О.В., Щеглова Э.А., Балашова (Аркан) М.Ю. Исследование риска развития психологической зависимости от работы (трудоголизма) в современной России // *Вестник Томского государственного университета*. 2012. № 363. С. 183-187.

Лукьянов О.В., Щеглова Э.А., Неяскина Ю.Ю. Психологические корреляты риска развития трудоголизма у взрослых работающих россиян // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 375. С. 148-152.

Лукьянов О.В., Щеглов Э.А., Неяскина Ю.Ю. Современный психологический образ трудоголика человека, извращенно представляющего место и роль труда в его жизни // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 376. С.153-156.

Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.

Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.

Рудольф С.А., Кошенова М.И. О роли мотивации профессиональной деятельности в формировании синдрома эмоционального выгорания // Психология мотивации: прошлое, настоящее, будущее: материалы Международной науч.-практич. конференции, посвященной 85-летию доктора психологических наук, почетного профессора НГПУ В. Г. Леонтьева (г. Новосибирск, 25-28 декабря 2014 г.) / Под ред. О.А. Белобрыкиной, Н.Я. Большуновой. Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2015. С. 243-250.

Рябов В.Б. Эскапизм и субъективное качество жизни [Электронный ресурс] // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. Т. 2. № 1. С. 45-65. URL: <http://soc-econom-psychology.ru/engine/documents/document314.pdf> (дата обращения 09.04.2017 г.).

Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.

Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.

Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.

Социальная психология труда: Теория и практика. Том 1. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.

Социальная психология труда: Теория и практика. Том 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.

Стресс, выгорание, совладание в современном контексте. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

Феномен и категория зрелости в психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.

Юрьева Л.Н. Трудооголизм: факторы риска развития и признаки патологической зависимости//Вестник психиатрии и психологии Чувашии. 2015. Т.11. № 3. С.17-26.

Andreassen C.S. Workaholism: An overview and current status of the research // Journal of Behavioral Addictions. 2014. Mar. 3 (1): 1-11.

Koch R. The 80/20 Principle: The Secret to Achieving More with Less. Library of Congress Cataloging in Publication Data, 1988.

Malinowska D., Staszczuk S., Tokarz A. [Workaholism – indications for diagnosis and review of interventions]. Med. Pr. 2015; 66 (1): 71-83. Polish.

Romeo M., Yepes-Baldo M., Berger R., Netto Da Costa F.F. Workaholism in Brazil: measurement and individual differences. Adicciones. 2014; 26 (4): 312-20.

Wojdylo K., Baumann N., Fischbach L., Engeser S. Live to work or love to work: work craving and work engagement. PLoS One. 2014 Oct 8; 9 (10): e106379. doi: 10.1371/journal.pone.0106379.

Yoon J.H., Jung P.K., Roh J., Seok H., Won J.U. Relationship between Long Working Hours and Suicidal Thoughts: Nationwide Data from the 4th and 5th Korean

National Health and Nutrition Examination Survey. PLoS One. 2015 Jun 16; 10 (6): e0129142. doi: 10.1371/journal.pone.0129142.

WORKAHOLISM: WAY TO PERFECTION OR DISADAPTATION?

M. I. Koshenova*

*Ph.D in Psychological sciences, associate professor, head of the department of social psychology and victimology of FSFEE HE "Novosibirsk state pedagogical university"; 28 Vilyuyskaya St., Novosibirsk 630126; e-mail: koshenova.m.i@gmail.com

Summary. The phenomenon of workaholism considered. The attempt to allocate significant markers of a workaholic type's addiction done. The analysis of the role of the addictive organization in the formation of an addictive rhythm due to the establishment of a set of the procedural rules which are extremely formalizing activity and «urging on» formation of a workaholic addiction of personnel made. The results of empirical research directed to detection of personal characteristics – predictors of a workaholic addiction of persons of mature age given. As psychodiagnostic tools applied as the techniques allowing to reveal the existence of signs of workaholism and the set of personal techniques. The analysis of the obtained data allowed to reveal that the workaholic of «an era of professional stability» (41-49 years) is distinguished by the expressed «career orientations to work, process and altruism» (O. F. Potyomkina's technique «Diagnostics of social mental sets of the personality in the sphere of motivation and need»), high anxiety («An anxiety scale» of J. Taylor, in V. G. Norakidze's adaptation), self-depreciation («A self-assessment of the personality by means of the procedure of ranging» – modification of a S. A. Budass's technique), ability not to appreciate the achievements is rather essential dependence on approval of others (technique «Motivation of an affiliation» of A. Mekhrabian, in modification M. Sh. Mahomed-Eminov). A key predictor of workaholism is the problematic personal identity connected with the absence of feeling of self-sufficiency: «moratorium of identity», «premature stop», «identity diffusion» – with higher average values according to all called statuses in the group of addicts («The status of identity» according to J. Marsia in G. and R. Aminev's modification). In the conditions of an organization with an addictive rhythm (in modern Russia the educational institution of any degree can be an example of such organization) «addict of work» at first forcedly, and then it is habitual, unproductively spends the temporary and psychophysiological resources that lead to personality disadaptation.

Keywords: addiction, workaholism, empirical research, status of identity, personal profile, workaholic, addictive organization, professional development, disadaptation.