

УДК 364(477)(075.8)

ТРУДОГОЛІЗМ ЯК ПРИКЛАД БІХЕВІОРАЛЬНИХ УЗАЛЕЖНЕНЬ: ДЕФІНІЦІЙНО-ТИПОЛОГІЧНІ ТА ДІАГНОСТИЧНІ АСПЕКТИ (НА МАТЕРІАЛАХ ПОЛЬЩІ)

Курляк І.Є.

Університет Кардинала Стефана Вишинського у Варшаві

У статті розглядається явище трудовоголізму з перспективи педагогіки праці на матеріалах польських досліджень. Представлені різні дефініції трудовоголізму і його характерні риси. Аналізуються різні типології цього явища з огляду на різні критерії. Наводяться різні типи працівників (у тому числі трудовоголіків) в залежності від особливостей їх ставлення до роботи. З'ясовуються спільні риси та відмінності між трудовоголіками та ентузіастами праці. Описуються дослідження відносно поширеності та наслідків трудовоголізму в вибраних країнах світу. Наведено шкалу для діагностики трудовоголізму WART (Work Addiction Risk Test), автором якої є A.S. Robinson. Вказано способи встановлення ризику та факту трудовоголізму за наслідками дослідження особистості за допомогою шкали WART.

Ключові слова: праця, типологія працівників, трудовоголізм, дефініції трудовоголізму, біхевіоральне uzалежнення, діагностика трудовоголізму.

Постановка проблеми. Компульсивне заангажування людини в трудову діяльність не є цілковито новим феноменом. Однак у сьогоденні, з огляду на інтенсивний розвиток новітніх технологій, явище глобалізації, тотальної інформатизації, більшої доступності до різних матеріальних благ і культурних надбань, прискорення темпу життя і змін в суспільних та професійних структурах, воно щоразу більше посилюється. Трудовоголізму сприяє також страх перед звільненням з роботи, безробіття, гостра конкуренція на ринку праці, нові і щоразу важчі для опанування професійні завдання і ситуації, постійний стрес [1, с. 241]. Трудовоголізм стає одним з розповсюджених біхевіоральних uzалежнень, при якому має місце не нестримне вживання якоїсь субстанції, а безперервне виконання певного виду діяльності, у нашому випадку – праці. Посиленню цього явища сприяє факт, що це uzалежнення (як єдине серед усіх різновидів адиктивної поведінки!) оцінюється оточенням як позитивне і викликає суспільне схвалення (особливо з боку більшості працедавців). З огляду на це у трудовоголізмі можна публічно зізнатися без почуття незручності чи сорому, підкреслюючи як свої позитивні риси сумлінність, працьовитість, відповідальність, професіоналізм, захоплення роботою [10, с. 11]. Це пов'язане також і з тим, що трудовоголізм (подібно як шопоголізм чи надмірне об'їдання) належить до uzалежнень мотивованих опікуванством та турботливістю, на відміну від таких, як алкоголізм, нікотинізм, наркоманія, сексоголізм чи азартні ігри, які є мотивовані гедонізмом [13, с. 30].

У зв'язку зі зростаючим розмахом цього явища, а також його негативними наслідками, яке воно несе як для самої особистості, так і для оточення, проблематика трудовоголізму заслуговує на ґрунтовне вивчення у різних науках, зокрема й у педагогіці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Етіологія, феноменологія, діагностика і профілактика трудовоголізму у Польщі є предметом дослідження різних наукових дисциплін, в тому числі психології та педагогіки. Особливу увагу на нього звернено в такій галузі педагогічної науки, як педагогіка

праці. Це пов'язано з тим, що в Польщі у вищих закладах освіти здійснюється професійна підготовка майбутніх фахівців зі спеціальності «професійне дорадництво», яке реалізується, зокрема, по відношенню до старшокласників у загальноосвітніх школах. У сфері педагогіки праці виділяються своїми дослідженнями роботи таких вчених як Л. Голінська, Б. Хабрат, М. Калиновський, К. Войдило, Й. Мочидловська, І. Вахов'як, А. Ліпка, С. Ващак, А. Левандовська-Вальтер та ін.

Виділення раніше невирішених частин загальної проблеми. В українській педагогічній науці досі не виділено в окрему галузь педагогіки праці. Не здійснюється також і професійна підготовка фахівців з цієї спеціальності, оскільки в школах не передбачено таких спеціалістів. Найближчою до неї проблематикою можна вважати трудове виховання й трудове навчання дітей та молоді. Однак, проблематика трудовоголізму, яка є досі мало дослідженою в українській педагогіці, спрямована, передовсім, на життєдіяльність дорослих людей, тобто лежить також і в площині андрагогіки. Однак і тут вона наразі не стала предметом спеціального зацікавлення українських педагогів, оскільки основна увага в українській андрагогіці приділяється питанням навчання, професійної перепідготовки та неформальної освіти дорослих людей.

Метою статті є аналіз провідних ідей, пов'язаних з концептуалізацією трудовоголізму, типологією трудовоголіків та діагностикою uzалежнення від праці. Причини і наслідки трудовоголізму, його профілактика та терапія будуть розглянуті в продовженні статті у наступному номері журналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дефініції та концептуалізація трудовоголізму. Термін «workaholizm» був запроваджений перший раз в 1968 році американським пастором і психологом релігії Wayne Oates, який в результаті успішного лікування від uzалежнення, що ґрунтувався на моделі Анонімових Алкоголіків, зауважив у себе заміщення зловживання алкоголем добровільною надмірною працею.

Унаслідок цього він прийшов до висновку, що надмірна праця може бути субститутутом алкого-

лізму і може застосовуватися у подібних психологічних механізмах. У своїй автобіографічній книзі «Confessions of a Workaholic» він описав цей феномен і назвав його трудовоголізмом.

W. Oates дефінював трудовоголізм в категоріях, подібних до тих, яких уживано було в той час для окреслення зловживання різними шкідливими субстанціями: «Примус праці, компульсія або неконтрольована потреба праці без перерви» [8, с. 25].

На думку одних з перших американських емпіричних дослідниць трудовоголізму – Jannet Spence і Ann Robbins «характеристичним елементом узалежнення від праці є відчуття стресу і почуття вини в хвилину, вільних від неї» [13, с. 29].

Інша коротка дефініція говорить: «Трудовоголізм – це деструктивна поведінка, гостре порушення рівноваги між працею і іншими важливими об'єктами життя, головно пов'язане з надмірним посвяченням часу на працю» [13, с. 24].

Наступна дефініція в більш детальний спосіб підкреслює факт фіксації і втрати контролю над професійним життям: «Узалежнення від праці – це вперта і патологічна фіксація на роботі (професійному житті), на результатах, які узалежнені у ній досягає і завданнях, що їх виконує та яким повністю віддається, відмовляючись тим самим від відповідальності за себе і своє оточення, а також втрачаючи над ними контроль» [8, с. 26].

Д. Жолнерчик з Центрального Інституту Охорони Праці в Польщі підходить до явища з більш далекої перспективи і трактує узалежнення від праці як «більш розвинуту форму узалежнення від успіхів і досягнень» [11, с. 83].

К. Войдило на базі проведених досліджень запропонувала наступну більш розширену дефініцію трудовоголізму: «Трудовоголізм – це явище, яке полягає на obsесійній зайнятості трудовою діяльністю і характеризується самостійним нав'язуванням собі особистістю дуже високих вимог, нездатністю до регулювання привычаєнь у місці праці, а також надміром праці (посвяченням їй), пов'язаним з відмовою від більшості видів життєвої активності іншого роду, з наслідками у вигляді відхилень у сфері суб'єктивного функціонування та інтерперсональних стосунків» [8, с. 27].

Ще одну дефініцію, яка вказує на характерні прояви узалежнення від праці, Б. Дудек і В. Шимчак сформулювали так: «це спосіб трудового функціонування, що є наслідком узалежнення, тобто такої потреби в праці, яка становить істотну умову доброго самопочуття працівника. Підтвердженням існування примусу до праці є сигнали «відставлення» в ситуації абстиненції від праці (що нагадують психологічні наслідки переривання пияцтва у алкоголіків). Так окреслений трудовоголізм маніфестується трьома типами поведінки: 1) проведенням вільного часу на праці, зв'язаний з професійною діяльністю; 2) думками про роботу під час перебування поза місцем професійної діяльності; 3) працею понад міру, яку організація, що прийняла на роботу працівника, від нього очікує» [2, с. 272].

Аналізуючи феномен трудовоголізму, варто підкреслити, що це поняття не існує в офіційній психіатричній і психологічній термінології, отож

він не є нозологічною одиницею ані згідно з міжнародною класифікацією хвороб DSM ані згідно з ICD [13, с. 30].

Цікаву концепцію трудовоголізму запропонувала К. Войдило (2013). Згідно з її розумінням, концепція нестримного віддавання себе роботі є «емоційно-мотиваційним станом прагнення до позитивного підкріплення для почуття власної гідності і емоційного полегшення внаслідок прямування до нереалістично високих стандартів перфекціонізму і obsесійно-компульсивного заангажування в працю» [14, с. 54]. При цьому порушення цих сильно завищених стандартів професійних досягнень інтерпретується особистістю як невдача і відсутність віри у власні сили та здібності [14, с. 54].

К. Войдило вирізняє 6 головних атрибутів трудовоголізму:

1) *внутрішній примус до праці*, зв'язаний з рисами obsесійно-компульсивної (ананкастичної) особистості, який призводить до того, що навіть невелика кількість праці переживається людиною як переобтяження. Внутрішній примус означає, що особистість є нездатною контролювати власну поведінку, тобто з власної волі перервати виконувану діяльність [16, с. 40]. Той же примус вказує на подібність біхевіорального механізму узалежнення від праці до механізмів субстанціональних узалежнень, наприклад, від алкоголю, тютюну, наркотиків чи ліків. Підтвердженням цього можуть служити слова одного з відомих дослідників явища трудовоголізму М. Rohricha, котрий у 1982 році написав: «Праця (з точки зору своїх можливостей змінювати настрій) для деяких людей може становити наркотик настільки ж сильний, як героїн» [16, с. 19];

2) безпосередній зв'язок з переобтяженням працею;

3) відношення до кожного роду активності, скерованої на мету, яка трактується особистістю як робота (тобто, не тільки професійної діяльності);

4) відношення до різних професійних позицій (не тільки до керівних посад);

5) існування фізіологічного компоненту: узалежнення від адреналіну, який виділяється в ситуації стресу;

6) наявність психосоматичних симптомів [16, с. 18].

Типи працівників і трудовоголіків. Як уже згадувалося вище, примус до праці є головним проявом трудовоголізму, але не єдиним. Згадувані вище дослідниці Jannet Spence і Ann Robbins встановили три характеристики, які описують різні моделі ставлення людини до праці. Ними є:

1) заангажованість у працю;

2) примус до праці;

3) задоволення з виконуваної роботи.

На підставі відмінностей в рівнях досягнення цих трьох характеристик, згадувані вчені виділили 6 різних типів працівників, відповідні риси яких ілюструє таблиця 1.

З комбінації наведених вище даних виникає, що трудовоголіками є особи, які характеризуються високими рівнями заангажованості в працю та примусу до праці, а також високим (ентузіастичний трудовоголік) або низьким (узалежнений трудовоголік) рівнем задоволення з праці. У дослідженнях Л. Голінської також виявилось, що

узалежнених трудовоголів характеризує найвищий рівень стресу, а також нижче, ніж у решти працівників, почуття власної гідності [3, с. 293]. Останнє свідчить про те, що синдром трудовоголізму найбільшою мірою відноситься саме до цього типу працівників, через що узалежнений трудовоголік знаходиться у найбільш загрозливій для здоров'я (а в деяких ситуаціях навіть для життя) ситуації серед усіх типів працівників.

Таблиця 1

Типи працівників згідно J. Spence і A. Robbins [8, с. 30]

№	Тип працівника	Заангажованість у працю	Примус праці	Задоволення з праці
1.	Ентузіаст праці	висока	низький	високе
2.	Узалежнений трудовоголік	висока	високий	низьке
3.	Ентузіастичний трудовоголік	висока	високий	високе
4.	Незаангажований працівник	низька	низький	низьке
5.	Зреласований (розслаблений) працівник	низька	низький	високе
6.	Розчарований працівник	низька	високий	низьке

Наближені до трудовоголів характеристики ставлення до трудової діяльності мають ентузіасти праці. Однак, на відміну від трудовоголів, ентузіасти праці відчувають низький примус до праці і одночасно високий ступінь заангажованості в працю та задоволення з неї. Те найважливіше, що відрізняє ентузіастів праці від обидвох типів трудовоголів є їх уміння «відключатися» від роботи, як тільки вони цього захочуть [8, с. 30].

Важливо усвідомлювати також і подібності, які існують між цими типами працівників. Трудовоголіки та ентузіасти праці є подібні фенотипно, тобто вони проявляють аналогічні взірці поведінки по відношенню до праці. Натомість генотипно вони відрізняються між собою: трудовоголів характеризує високий рівень мобілізуючого збудження, натомість ентузіастів праці – висока насиченість позитивних емоцій. Звідси можна припустити, що фенотипна подібність трудовоголів до ентузіастів праці довела до широкого розповсюдження міфу про трудовоголізм як здорову заангажованість у працю [15, с. 64].

Натомість у дійсності дуже важко назвати трудовоголів особами, які проявляють здорове захоплення працею. Вони часто працюють без перерви по кілька днів; при цьому можуть забувати про їжу, сон, не вмиватися, не змінювати вбрання. Вони також не виявляють турботи про власне здоров'я: рідко відпочивають, часто зловживають кофеїном, часто палять сигарети. Трудовоголів характеризує нервозність і нетерплячість, схильність до прийняття імпульсивних і непродуманих рішень, а відтак – до вчинення помилок [10, с. 12].

У 2000 році норвезький дослідник Ronald Burke спробував установити частоту прояву різних типів працівників (у тому числі й трудовоголів) у вибраній популяції. З цієї метою він використав шкалу Wart-BAT (яку буде представлено

нижче) авторства J. Spence і A. Robbins і здійснив класифікацію 530 осіб на 6 вищеописаних типів працівників. Результати його досліджень представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Результати досліджень R. Burke стосовно встановлення частотності прояву різних типів працівників згідно з класифікацією J. Spence і A. Robbins [4, с. 22]

№	Тип працівника	%
1.	Ентузіаст праці	14,4
2.	Узалежнений трудовоголік	16,2
3.	Ентузіастичний трудовоголік	18,8
4.	Незаангажований працівник	22,6
5.	Зреласований працівник	12,0
6.	Розчарований працівник	16,0
Р а з о м:		100,0

Як видно з таблиці, кожний третій в досліджуваній популяції працівників є трудовоголіком (16,2% + 18,8% = 35%), що свідчить про актуальність досліджуваної проблематики. При цьому ентузіастичних трудовоголів є дещо більше, ніж трудовоголів узалежнених. З поданих даних у таблиці 2 виникає також інший, хоч і протилежний, але дуже цікавий, особливо для працевдавців, факт: серед усіх досліджуваних типів осіб найбільшу частку становили незаангажовані працівники (22,6%).

Аналізуючи далі типологію трудовоголізму, варто звернути увагу на інший чинник – причини, які обумовлюють його розвиток. У залежності від цього вирізняють два його види:

1) *трудоголізм особистісний* – це хронічне узалежнення, пов'язане з обсессійно-компульсивним типом особистості і характеристичними для неї психічними рисами (впертістю, амбіційністю, перфекціонізмом, самоконтролем, дріб'язковістю, негнучкістю);

2) *трудоголізм ситуаційний* (так званий псевдотрудоголізм), що має характер перехідний (триває до часу дії стресорів), реактивний і страгетичний (базується на механізмах зарадності (coping) в складній життєвій ситуації [9, с. 29].

Трудовоголів характеризують різні стилі праці, тому психологічна література поділяє їх ще на інші типи з огляду власне на цей критерій.

1) *Трудовоголік неупусливий* (relentless workaholic) – це особа, яка працює зранку до вечора, також і в суботи та неділі, свята та відпустки. Ніколи не сповільнює темпу праці, не вміє розслабитися. Якщо на виконання даного завдання має визначений час кілька місяців, працює так інтенсивно, якби термін виконання був набагато коротший. Намагається закінчити реалізацію завдання якнайшвидше і перейти до наступного. Часто також виконує кілька завдань одночасно. Має дуже високі (практично неможливі для реалізації) стандарти виконання завдання. На загал неупусливий трудовоголік є дуже ефективний у діяльності і високо поціновуваний іншими.

2) *Трудовоголік булімічний* (bulimic workaholic) на протигагу до трудовоголіка неупусливого довгий час не працює. Зволікає з виконанням завдання так довго, як це тільки є можливим, а потім працює дуже інтенсивно під тиском часу.

Така модель праці може бути пояснена страхом, що він не зможе виконати завдання перфекційно. Булімічні трудовоголіки є так міцно зосереджені на тому, щоб виконати завдання у доскональній спосіб, що їм дуже важко розпочати справу.

3) *Трудовоголік з дефіцитом уваги* (attention-deficyt workaholic) – це особа, яка постійно шукає нових вражень і є нездатна до розслаблення. Має проблеми з концентрацією на завданні, яке в даний час виконує, швидко знуджується працею. Це особа дуже креативна і має багато чудових ідей. Однак ці ідеї вона майже ніколи не доводить до реалізації. Приймає рішення, не присвячуючи належної уваги деталям і інформації, отриманій від колег по роботі. Шукає способів втечі від нудьги, провокуючи ситуації, котрі дають додаткову порцію адреналіну, наприклад, визначаючи собі дуже короткі терміни на виконання завдання, працює над багатьма проектами одночасно і т. п.

4) *Трудовоголік, який розкошується працею* (savoring workaholic) є особою повільною і уважною. Захоплений своєю роботою. Коли проект є вже майже закінчений, відтягує момент його закінчення, вигадуючи постійно додаткові завдання. Багато часу посвячує на творення списку справ, які належить виконати, що часом забирає у нього більше часу, ніж сама діяльність. Можливість викреслення наступних пунктів з цього списку є для нього джерелом задоволення і видимим знаком того, що він досягнув. Надмірна концентрація на деталях призводить до того, що з трудовоголіками цього типу є дуже важко співпрацювати. Вони мають труднощі як із закінченням своїх старих завдань, так і з розпочинанням нових.

5) *Опікунський трудовоголік* (careholic workaholic) пов'язаний з опікунською або суспільною діяльністю: лікує, опікується молоддю або старшими, рятує «загублені душі». Найбільше можна їх знайти серед духовних осіб, лікарів, вчителів, психологів. Опікунський трудовоголік має почуття соціальної місії і почувається щасливим, коли може допомагати іншим. Нагородою для нього є почуття, що він є потрібним. Трудовоголіки цього типу мислять, почуваються і діють так, наче від них залежать долі, проблеми і почуття усіх людей [10, с. 12-13].

М. Rohrich (1981) трактував трудовоголізм з психоаналітичної перспективи: вважав, що надмірна праця заспокоює певні істотні, спричинені індивідуальною історією життя потреби особистості. Він пов'язував трудовоголізм з дефіцитами в розвитку або відхиленнями особистості. З огляду на це виокремив 13 типів трудовоголіків:

1) *Компульсивний трудовоголік* – праця для нього є заступницькою формою вивільнення злості і страху перед ізоляцією. Компульсивна атака на виконання професійних завдань є заміщенням зовнішнього вираження надмірної фрустрації і злості.

2) *Присоромлений трудовоголік* – це особа, яка має низьке почуття власної гідності і пробує його підвищити за рахунок отримання схвалення від оточення за свою роботу.

3) *Оборонний трудовоголік* – його узалежнення активізується ситуаційно як форма оборони перед складними життєвими ситуаціями.

4) *Трудовоголік, котрий змагається* – використовує працю, щоб здобути вищу позицію в со-

ціумі, прагне до прояву своєї переваги, сили і до досягнення перемоги.

5) *Самотній трудовоголік* – використовує працю для досягнення підтримки інших співпрацівників.

6) *Винний трудовоголік* – характеризується глибокою потребою бути покараним, що реалізується шляхом довгих годин праці і важких зусиль.

7) *Прихований гомосексуальний трудовоголік* – має потребу бути здомінованим іншими чоловіками і досягає задоволення в праці, яка ставить його в субмісійній позиції по відношенню до повного сил шефа і клієнтів.

8) *Сексуальний імпотент або сфрустрований трудовоголік* – тішить себе фантазіями, бо праця дає йому ілюзію можливості вирішувати і впливати на середовище.

9) *Нарцистичний трудовоголік* – його компульсивна праця має обґрунтувати і підтвердити правдивість його винятковості і надзвичайних можливостей.

10) *Обсесійний трудовоголік* – відчуває примус до впорядковування, структурування роботи, яка характеризується ясним початком і кінцем; праця відповідно до чітких, повторюваних правил заспокоює його потреби.

11) Трудовоголік пасивно-залежний є узалежнений від ситуації, коли він є керований і знаходиться під наглядом компетентного і домінуючого шефа;

12) *пре- і постпсихотичний трудовоголік* – його праця є замісною структурою, оскільки йому бракує вражень від зовнішньої реальності;

13) *трудооголік-втікач* – для нього праця є способом втечі від ситуації, яку особистість не сприймає [4, с. 28-29].

Трудовоголізм в деяких країнах світу. На явище трудовоголізму впливають різні відмінності – географічні, суспільні й культурні. Ця проблема найбільшою мірою спостерігається в азійській культурі, що виникає з факту, що у східних культурах праця є вартістю, яка ціниться особливо високо [6, с. 99-100]. Наприклад, у Японії мешканці вживають термін *karoshi* для окреслення смерті з перепрацювання. Згідно наукових даних, кожного року близько 10 000 працівників вмирає на своїх робочих місцях з перепрацювання, спричиненого роботою, яка часто виконується ними упродовж 60-70 годин тижнево [6, с. 99-100]. У дослідженнях, проведених на великій групі японських менеджерів, виявилось, що 21% респондентів виявляє ознаки трудовоголізму [12, с. 37].

У США проблема трудовоголізму була виявлена у 70-тих роках ХХ ст. В одному з перших американських досліджень (Machiovity, 1980) частота прояву трудовоголізму оцінювалася на 5%. Пізніші дослідження показали значно вищий його процент. Так в емпіричних дослідженнях J. Spence і A. Robbins (1992), які акцентували відмінності між трудовоголіками і ентузіастами праці, виявилось, що аж 37% то трудовоголіки. Це є пов'язане з тим, що аж 45% американців працює понад 60 годин тижнево і виявляє прояви надмірного заангажування у працю [12, с. 36-37].

У Канаді оцінюється, що навіть 1/3 осіб у продукційному віці (18-64 роки), котрі працюють, в анкетах самооцінки вказують відповіді, які дозволяють їх визнати трудовоголіками. У перера-

хунку це становить 18% генеральної популяції [5, с. 368].

У Норвегії проведено дослідження на репрезентативній групі 1124 працівники. При цьому вжито шкалу Bergen Work Addiction Scale. За результатами оцінювання виявилось, що трудовоголізм виступає у 8,3% досліджуваних працівників [12, с. 36].

У Західній Європі проблема трудовоголізму виглядає трохи інакше, як у США і Японії. Щоправда, і тут праця тішиться належним їй визнанням з огляду на фінансові доходи. Однак, тут смерть з перепрацювання і самогубства внаслідок втрати роботи трапляються дуже рідко. Разом з тим, поступ глобалізації і повсюдне впровадження американських стандартів праці істотно підвищують ймовірність узалежнення від праці [6, с. 99-100].

Неоднозначними щодо окреслення ступеня розповсюдження трудовоголізму є результати польських досліджень. Дані Головного Статистичного Управління Польщі (GUS) вказують, що 69% поляків працюють 40-49 годин тижнево, а кожний п'ятий – понад 60 годин [17]. Це не означає, що всі є трудовоголіками. З досліджень Л. Голінської (2008) виникає, що відсоток осіб, які проявляють ознаки трудовоголізму, коливається від 14 до 50% [12, с. 36]. З даних за останні кілька років виникає, що поляки знаходяться на чолі найбільш запрацьованих осіб серед трудящих кільканадцяти країн світу. Вони займають п'яте місце в Європі (за Австрією, Грецією, Ве-

ликобританією і Литвою) з огляду на тривалість тижневого часу праці [16, с. 12].

Діагностика трудовоголізму. Не зважаючи на те, що як вже вказувалося вище, трудовоголізм наразі не є окремою нозологічною одиницею, для його діагностики все-таки можна використати окремі критерії, які стосуються компульсивної поведінки, зазначені в міжнародних класифікаціях хвороб ICD і DSM. Цими критеріями можна вважати:

- сильну потребу або відчуття примусу до виконання дій, пов'язаних з професійною діяльністю;
- суб'єктивне переконання про менші можливості контролювання своєї поведінки, пов'язаної з працею;
- прояви, при спробах переривання або обмеження праці, станів неспокою, роздратування чи гіршого самопочуття, а також зникнення цих станів в момент повернення до виконання професійних завдань;
- проведення щоразу більшої кількості часу в праці з метою зниження рівня неспокою, досягнення задоволення чи доброго самопочуття, які попередньо були можливими під час нормальної тривалості праці;
- зростаюче занедбання альтернативних джерел задоволення або зацікавлення на користь виконання професійних обов'язків;
- виконання професійної діяльності, не зважаючи на шкідливі наслідки (фізичні, психічні і соціальні), про які відомо, що вони є наслідком надмірного захоплення працею [14, с. 52].

Таблиця 3

1.	Волію більшість справ виконувати самостійно, а не просити когось про допомогу.	A, B, C, D
2.	Є нетерплячим, коли доводиться чекати на когось або на щось, що триває надто довго.	A, B, C, D
3.	Здається, що поспішаю і біжу навипередки з часом.	A, B, C, D
4.	Нервуюся, коли хтось відриває мене в той час, коли я є зайнятий.	A, B, C, D
5.	Є постійно зайнятим і надто багато справ виконую одразу.	A, B, C, D
6.	Виконую одночасно дві або навіть три справи, наприклад, їм і записую істотні речі в момент, коли розмовляю по телефону.	A, B, C, D
7.	Надмірно ангажуюся, взвалюючи на свої плечі більше, ніж є можливим нести.	A, B, C, D
8.	Маю почуття провини, коли не є чимось зайнятим.	A, B, C, D
9.	Для мене важливим є, аби бачити конкретні результати моєї праці.	A, B, C, D
10.	Мене цікавить більшою мірою результат моєї праці, ніж сам процес.	A, B, C, D
11.	Як на мене, все рухається і відбується дуже повільно.	A, B, C, D
12.	Втрачаю панування над собою, якщо справи не йдуть так, як мені хотілося б.	A, B, C, D
13.	Не усвідомлюючи того, задаю знову те саме питання, хоча вже давно отримав на нього відповідь.	A, B, C, D
14.	Багато часу проводжу, плануючи і мислячи про прийдешні події, ігноруючи те, що діється тут і тепер.	A, B, C, D
15.	Продовжую працю навіть тоді, коли співробітники оголосили про її закінчення.	A, B, C, D
16.	Серджуся, коли люди є не в стані виконати моїх вимог.	A, B, C, D
17.	Нервуюся, коли я є в ситуації, якої не можу контролювати.	A, B, C, D
18.	Здійснюю на себе тиск, нав'язуючи сам собі непорушні терміни праці.	A, B, C, D
19.	Мені важко є розслабитися, коли я не працюю.	A, B, C, D
20.	Присвячую більше часу на працю, ніж на зустрічі з приятелями, зацікавлення чи інші форми проведення дозвілля.	A, B, C, D
21.	Заглиблююся в проект перед закінченням окремих фаз лишень для того, щоб розпочати роботу першим.	A, B, C, D
22.	Серджуся на себе, коли роблю навіть найменшу помилку.	A, B, C, D
23.	Присвячую більше часу, думок та енергії праці, ніж контактам з приятелями чи особами, яких люблю.	A, B, C, D
24.	Забуваю, ігнорую або легковажно ставлюся до іменин, днів народження, свят, річниць чи відпусток.	A, B, C, D
25.	Приймаю важливе рішення перед тим, як пізнаю всі факти і детальним чином їх обдумаю.	A, B, C, D

Однак, для процесу практичної діагностики трудовоголізму вказані критерії є досить загальними, а тому потребували більшої конкретизації. Саме тому дослідники цього явища почали працювати над створенням спеціального діагностичного інструментарію, який допоміг би більш точно і адекватно встановити ризик узалежнення конкретної людини від праці. Серед інших відомих діагностичних шкал дуже популярним інструментом для діагностики трудовоголізму стала шкала WART (Work Addiction Risk Test) автором якої є A.S. Robinson (1999). Польську адаптацію цієї шкали здійснила у 2005 році К. Войдило. За допомогою шкали WART можна визначити пізнавальні, емоційні та поведінкові реакції, що трактуються як складові синдрому трудовоголізму [12, с. 41]. Розглянемо більш детально цю шкалу.

Шкала WART, яка діагностує трудовоголізм (табл. 3).

Опис шкали: нижче наведені твердження стосуються думок, почуттів і дій, які мають місце в процесі діяльності досліджуваної особистості. Тут немає поганих чи добрих відповідей. Необхідно зазначити, якою мірою окремі твердження стосуються респондента, закреслюючи при цьому відповідну літеру навпроти твердження. Літери означають:

- A – майже ніколи;
- B – часом;
- C – часто;
- D – майже завжди.

Спосіб обчислення результатів – це приписування окремим літерам відповідних числових значень (пунктів):

- A – 1 пункт;
- B – 2 пункти;
- C – 3 пункти;
- D – 4 пункти.

З'ясування значення отриманих результатів:

Від 70 до 100 пунктів – поважне узалежнення від праці;

від 55 до 69 пунктів – ризик поважного узалежнення від праці;

від 25 до 54 пунктів – утримання відповідної рівноваги між працею та іншими сферами життя;

від 0 до 24 пунктів – відсутність узалежнення від праці [7, с. 117-118].

Висновки. Підсумовуючи, варто підкреслити, що серед відомих біхевіоральних узалежнень щоразу більшого значення, особливо у високо розвинутих країнах, займає трудовоголізм. Він визначається як форма деструктивної поведінки, що характеризується гострим порушенням рівноваги між працею та іншими важливими сферами життя людини, неконтрольованим, внутрішнім примусом до праці без перерви та негативними наслідками у різних сферах. Особливо небезпечним є *особистісний трудовоголізм* – це хронічне

узалежнення, пов'язане з обсеїсно-компульсивним типом особистості і характеристичними для неї психічними рисами (впертістю, амбіційністю, перфекціонізмом, самоконтролем, дріб'язковістю, негнучкістю). У дослідженнях R. Burke вийшло, що навіть кожен третій в досліджуваній популяції є трудовоголіком. Хоча повсюдно трудовоголізм дуже часто ототожнюється з ентузіазмом праці і викликає позитивне ставлення з боку оточення і працедавців, то концептуальні засади і типологія трудовоголіків, а також результати емпіричних досліджень американських вчених показали існування істотних відмінностей між ентузіастами праці та особами від неї узалежненими. Головною відмінністю трудовоголіків від ентузіастів праці є високий рівень внутрішнього примусу до виконання праці і неможливість її переревання тоді, коли вони цього хотіли б. Серед трудовоголіків можна виділити чимало різних типів з огляду на різні критерії поділу узалежнених від праці осіб. Найбільш загальним і часто досліджуваним є поділ на трудовоголіків узалежнених та ентузіастичних, серед яких других є дещо більше. Різниця між узалежненими трудовоголіками та ентузіастичними полягає в тому, що при однакових високих показниках заангажування у роботу та відчуття внутрішнього примусу до праці, ентузіастичні трудовоголіки мають високий рівень задоволення з роботи, а узалежнені трудовоголіки – низький. Останні на додачу до всього переживають найвищий рівень стресу в праці та низьке почуття власної гідності, що ще більше погіршує їх психологічний стан.

Дослідники встановили, що праця має великі можливості для зміни психологічного стану особистості, особливо її настрою, а тому за своїм впливом на деяких осіб може бути подібною до впливу наркотичного. Крім цього, на людину також дуже сильно впливають позитивні результати її професійної діяльності та думка оточення, які сприяють підвищенню її самооцінки. Неабияке значення має також і матеріальна винагорода за добру працю. Піддаючись цим впливам, важко працюючі люди потрапляють в узалежнення, яке негативно відбивається на їх психічному і фізичному здоров'ї (про яке трудовоголіки зовсім не дбають), а в крайніх випадках може призвести навіть до смерті. З огляду на це, важливе значення має діагностика цього явища, якому служить спеціально розроблений інструментарій, зокрема шкала WART, що дає можливість легко, швидко і достовірно встановити рівень проблемного захоплення роботою конкретної особистості, тобто ризик чи факт її узалежнення. Фази розвитку цього процесу, його детермінанти, наслідки, профілактика та терапія трудовоголізму будуть розглянуті у другій статті в наступному номері журналу.

Список літератури:

1. Dudek B., Stres związany z pracą // Perspektywy psychologii pracy / red. M. Górnik-Durose, B. Kozusznik, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. – 2007. – S. 234-244.
2. Dudek B., Szymczak W., Pracoholizm // Rodzina i praca w warunkach kryzysu / red. L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz. – Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2011. – S. 271-280.
3. Golińska L. Pracoholik uzależniony i pracoholik entuzjastyczny – podobieństwa i różnice // Rodzina i praca w warunkach kryzysu / red. L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz. – Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2011. – S. 283-295.

4. Golińska L. Pracoholizm inaczej. – Warszawa: Difin, 2014. – 205 s.
5. Habrat B. Pracoholizm // Zaburzenia uprawiania hazardu i inne tak zwane nałogi behawioralne / red. B. Habrat. – Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii, 2010. – S. 351-375.
6. Kalinowski M., Czuma I., Kuć M., Kulik A. Praca. – Lublin: KUL, 2005. – S. 75-123.
7. Kozak S. Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie. – Warszawa: Difin, 2010. – S. 106-130.
8. Lipka A., Waszczak S., Winnicka-Wejs A., Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników? – Warszawa: Difin, 2014. – S. 25-74.
9. Lubrańska A. Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia. – Warszawa: Difin, 2010. – S. 28-31.
10. Mandal A. Nowe nałogi współczesnego człowieka // Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze. – 2006. – Nr 2. – S. 36-44.
11. Moczydłowska J. Rodzinne aspekty uzależnienia od pracy // Małżeństwo i Rodzina. – 2005. – Nr 1-2. – S. 82-85.
12. Ogińska-Bulik N., Uzależnienie od czynności. Mit czy rzeczywistość? – Warszawa: Difin, 2010. – 216 s.
13. Paluchowski W., Hornowska E., Haładziński P., Kaczmarek L. Czy praca szkodzi?: wyniki badań nad kwestionariuszem nadmiernego obciążania się pracą. – Warszawa: Wydawnictwo Naukowe «Sholar», 2014. – S. 24-41.
14. Rowicka M. Uzależnienia behawioralne. Terapia i profilaktyka. – Warszawa: Krajowe Biuro do spraw Przeciwdziałania Narkomanii – Fundacja «Praesterno, 2015. – S. 51-55.
15. Wojdyło K. Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja założeń w korelacyjnym modelu // Studia Psychologiczne. – 2007. – T. 45. – Zeszyt 3. – S. 53-65.
16. Wojdyło K. Pracoholizm. Perspektywa poznawcza. – Warszawa: Difin, 2014. – 144 s.
17. Główny Urząd Statystyczny // www.gus.pl.

Курляк И.Е.

Университет Кардинала Стефана Вышинского в Варшаве

ТРУДОГОЛИЗМ КАК ПРИМЕР БИХЕВИОРАЛЬНОЙ ЗАВИСИМОСТИ: ДЕФИНИТИВНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ И ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ (НА МАТЕРИАЛАХ ПОЛЬШИ)

Аннотация

В статье рассматривается явление трудоголизма с перспективы педагогики труда на материалах польских исследований. Представлены различные дефиниции трудоголизма и его характерные черты. Анализируются различные типологии этого явления с точки зрения различных критериев. Приводятся различные типы работников (в том числе трудоголиков) в зависимости от особенностей их отношения к работе. Выясняются общие черты и различия между трудоголиками и энтузиастами труда. Описываются некоторые исследования относительно распространенности и следствий трудоголизма в избранных странах мира. Представлена шкала для диагностики трудоголизма WART (Work Addiction Risk Test), автором которой является A.S. Robinson. Указываются способы установления риска или факта трудоголизма вследствие исследования личности при помощи шкалы WART.

Ключевые слова: труд, типология работников, трудоголизм, дефиниции трудоголизма, бихевиоральная зависимость, диагностика трудоголизма.

Kurliak IJe.

University of Cardinal Stefan Wyszyński in Warsaw

WORKAHOLISM AS AN EXAMPLE OF BIHEVIORAL DEPENDENCE: DEFINITIVE-TYOLOGICAL AND DIAGNOSTIC ASPECTS (ON MATERIALS OF POLAND)

Summary

The article examines the phenomenon of workaholism from the perspective of pedagogy of labor on the materials of Polish studies. Various definitions of workaholism and its characteristic traits are presented. Various typologies of this phenomenon are analyzed from the point of view of various criteria. Various types of workers (including workaholics) are given, depending on the characteristics of their attitude to work. The common features and differences between workaholics and labor enthusiasts are elucidated. Some researches concerning the spread and consequences of workaholism in selected countries of the world are described. A scale for the diagnosis of workaholism WART (Work Addiction Risk Test), authored by A.S. Robinson, is presented. The methods of establishing the risk or fact of workaholism due to the study of personality using the WART scale are indicated.

Keywords: labor, typology of workers, workaholism, definitions of workaholism, behavioral dependence, diagnostics of workaholism.