



Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия

ЛОВАКОВ Андрей Владимирович

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, lovakov@hse.ru

Понятие «трудоголизм» довольно популярно и часто используется в быденном языке, вследствие чего существует много заблуждений и стереотипов относительно трудоголиков. Целью данного обзора является систематизация и обобщение накопившихся к данному моменту теоретических представлений и эмпирических данных относительно трудоголизма. В статье рассматриваются содержание понятия «трудоголизм», подходы к его пониманию, методики измерения трудоголизма, а также особенности мотивации трудоголиков и последствия, к которым он приводит. Результаты анализа показали, что трудоголизм имеет как положительные последствия для работника или организации, так и отрицательные, однако в долгосрочной перспективе влияние негативных последствий оказывается более значимым.

Ключевые слова: трудоголизм; аддикция; увлеченность работой; мотивация.

Сегодня многие люди тратят все больше сил и времени на свою работу. Часть из них работают чрезмерно, так как занимаются своим любимым делом и получают от этого удовольствие, однако другая часть людей работают больше, чем требуется, так как находятся в психологической зависимости от своей работы. Проблема трудоголизма становится все более актуальной и в научной литературе. Исходя из реферативной базы данных Web of Science, в последние несколько лет число научных статей по тематике трудоголизма в ведущих журналах растет (см. рис. 1). В период с 1976 по 1990 г. вышла 31 публикация, с 1990 по 2000 г. – 54, а с 2001 по 2010 г. – 143 публикации. За последние 15 лет количество публикаций по данной тематике утроилось. Появившиеся за это время эмпирические результаты нуждаются в анализе и обобщении, что является целью данной статьи.

Понятие «трудоголизм»

Понятие «трудоголизм» сродни понятию «алкоголизм», впервые оно было введено в психологическую литературу Уэйном Оутсом, который определял его как страсть к работе, сильную, неконтролируемую потребность непрерывно работать (Oates, 1971). Трудоголизм характеризуется тенденцией работать чрезмерно усердно, а также одержимостью работой, проявляющейся в ее навязчивости (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009). Работники, проявляющие трудоголизм, работают больше и усерднее, чем их коллеги и чем это необходимо для дости-

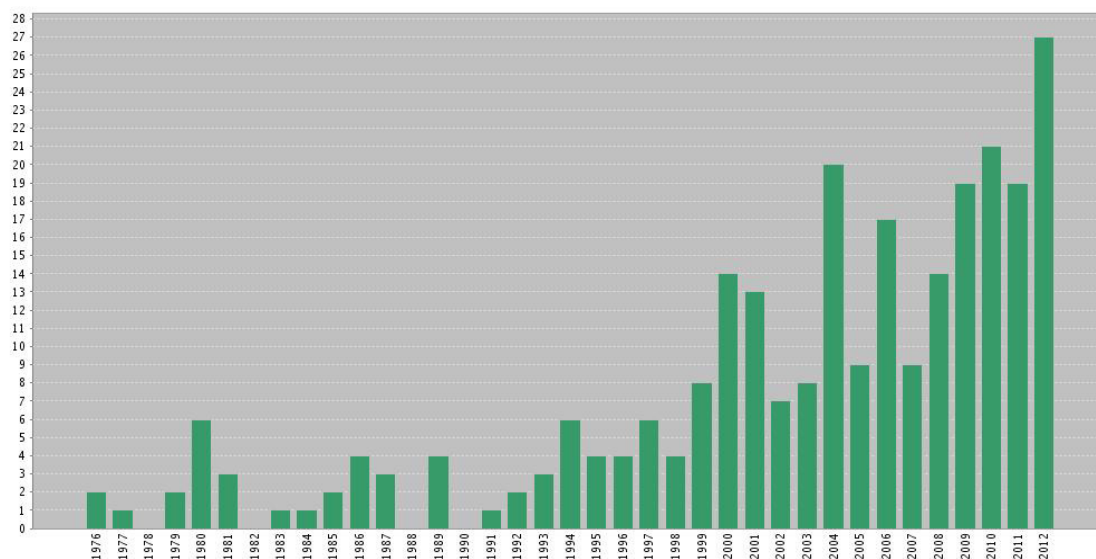


Рис. 1. Динамика количества научных статей про трудовоголизм по годам (по данным реферативной базы Web of Science компании Thomson Reuters)

жения целей организации, а следовательно, они тратят слишком много времени и энергии на работу, пренебрегая тем самым другими сферами жизни. Они постоянно думают о своей работе и испытывают сильное и неконтролируемое внутреннее стремление (драйв) работать усердно. Трудовойголизм имеет мало общего с истинной любовью к работе или с искренним желанием внести свой вклад в достижение организационных целей. Трудовойголики много и усердно работают, потому что они должны это делать. В этом смысле трудовойголика что-то изнутри как бы подталкивает. Не занимаясь работой, они чувствуют себя плохо, переживают такие негативные эмоции, как раздражение, тревогу, стыд и чувство вины. Очевидно, трудовойголики пытаются избежать этих негативных эмоций, поэтому «бросаются» в работу (Killinger, 2006; Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris, & Schreurs, 2012). Наиболее общее определение трудовойголизма дала К. Скотт с коллегами, определив трудовойголика как человека, который 1) тратит значительное количество времени на деятельность, связанную с работой, что приводит к негативным последствиям для семьи и других видов деятельности; 2) продолжает концентрироваться на работе, даже если не находится на рабочем месте, и 3) работает больше, чем от него требуется для достижения организационных целей (Scott, Moore, & Miceli, 1997).

Аддикция включает три компонента: аффективный, когнитивный и поведенческий. Поскольку трудовойголизм является формой аддикции, он также рассматривается на этих трех уровнях.

1. *Аффективный компонент.* В литературе указывается, что трудовойголики чаще получают удовольствие от процесса работы (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007; Spence & Robbins, 1992). При этом отсутствие работы вызывает у них отрицательные эмоции, основными из которых являются чувство вины и тревога (Scott, et al., 1997; Van Beek, et al., 2012).

2. *Когнитивный компонент.* Он отражает когнитивные процессы, которые побуждают трудовойголиков работать чрезмерно. Ряд авторов полагают, что основным когнитивным элементом, характеризующим трудовойголизм, является навязчивость работы, которую они не могут подавлять и контролировать, даже зная, что в чрезмерной работе нет необходимости (McMillan, Brady, O'Driscoll, & Marsh, 2002; Ng, et al., 2007).

3. *Поведенческий компонент.* К поведенческому компоненту трудовойголизма можно отнести чрезмерную вовлеченность в работу, которая проявляется в большом количестве

времени, посвященном работе (Scott, et al., 1997; Spence & Robbins, 1992), и в чрезмерном проникновении работы в личную жизнь (Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000).

Таким образом, трудоголики – это люди, которые получают удовольствие от процесса работы, одержимы работой и посвящают много времени, в том числе личного, работе. Другими словами, эмоции, мысли и поведение трудоголиков в основном связаны с их работой. Однако это не единственный вариант понимания структуры данного феномена. Анализ методик измерения показывает, что в их основе лежат разные факторные структуры, отражающие теоретические представления авторов о трудоголизме.

Методики измерения трудоголизма

Work Addiction Risk Test (WART)

Самой первой количественной методикой измерения трудоголизма была 25-пунктная шкала Work Addiction Risk Test (WART), разработанная Б. Робинсоном (Robinson, 1989). Суждения были основаны на симптомах, которые отмечали врачи, работающие с клиентами, испытывающими проблемы с зависимостью от работы. Результаты ряда исследований показали хорошие психометрические свойства данной шкалы. WART показала хорошую очевидную валидность, студенты были в состоянии классифицировать суждения на подходящие шкалы (Robinson & Post, 1994), а также содержательную валидность (Robinson, 1996; Robinson & Phillips, 1995). При этом методика показала хорошие значения надежности (Burke, 2001a; Robinson & Post, 1995; Robinson, Post, & Khakee, 1992). Первоначально ожидалось, что 25 пунктов должны распределяться по 5 факторам/шкалам: 1) компульсивные тенденции; 2) контроль; 3) нарушение коммуникации/самопоглощенность; 4) неспособность к делегированию; 5) самооценка. Однако исследование К. Флауерс и Б. Робинсона показало, что 25-пунктная шкала WART не является 5-факторной. Эмпирически выделенные три фактора классифицировали людей на трудоголиков и нетрудоголиков в 89% случаев. Авторы пришли к выводу, что шкала компульсивных тенденций является самой важной для разделения людей на трудоголиков и нетрудоголиков, и предложили в будущих исследованиях пересмотренную шкалу (Flowers & Robinson, 2002). Голландская версия WART показала психометрические показатели, сходные с американской версией (Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005).

Workaholism Battery (WorkBAT)

Самой цитируемой и часто используемой методикой измерения трудоголизма является методика Workaholism Battery (WorkBAT), разработанная Дж. Спенс и Э. Роббинс (Spence & Robbins, 1992). Она предполагает, что трудоголизм включает такие измерения, как удовольствие от работы, внутренний драйв к работе и вовлеченность в работу. В соответствии с этими представлениями в методике содержатся три шкалы: 1) вовлеченность в работу, 2) драйв к работе, 3) удовольствие от работы. WorkBAT включает 25 пунктов, которые оцениваются с помощью 5-балльной шкалы Лайкерта. Однако, несмотря на то что в настоящее время WorkBAT является наиболее часто используемой методикой измерения трудоголизма, результаты ее психометрической проверки неоднозначны. Например, данные о существовании 3-факторной структуры на эмпирическом уровне в разных исследованиях различаются. Так, в исследовании Берка с коллегами 3-факторная структура показала приемлемые значения надежности (Burke, Richardsen, & Martinussen, 2002). При этом в других исследованиях данная структура полностью не воспроизводится. Вместо нее эмпирически выделяются

только два фактора: удовольствие от работы, драйв к работе (Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007; Burke & Koksal, 2002; Ersoy-Kart, 2005; Kanai, Wakabayashi, & Fling, 1996; McMillan, et al., 2002). В китайской версии методики вместо 2- или 3-факторной факторной структуры была получена 5-факторная (Huang, Hu, & Wu, 2010).

Dutch Workaholism Scale (DUWAS)

Недавно В. Шауфели с коллегами была разработана еще одна шкала трудоголизма – Dutch Workaholism Scale (DUWAS) (Schaufeli, Shimazu, et al., 2009). Авторы утверждают, что к основным особенностям трудоголиков можно отнести трату большого количества времени на трудовую деятельность, а также одержимость своей работой. Основываясь на этих представлениях, они разработали DUWAS, состоящую из 10 пунктов, объединенных в две шкалы, отражающие данные особенности трудоголиков. В ряде исследований DUWAS показала хорошие психометрические свойства (Del Líbano, Llorens, Salanova, & Schaufeli, 2010; Schaufeli, Shimazu, et al., 2009).

Bergen Work Addiction Scale (BWAS)

Норвежские исследователи разработали новую методику измерения трудоголизма – Bergen Work Addiction Scale (BWAS) (Andreassen, Griffiths, Hetland, & Pallesen, 2012). Ее особенностью является то, что она разработана в рамках общего подхода к аддикции, в соответствии с которым все этапы зависимостей (как химические, так и нехимические) включают семь основных компонентов: 1) выпуклость (salience) (деятельность детерминирует мышление и поведение); 2) изменение настроения (деятельность изменяет/улучшает настроение); 3) толерантность (все больший объем деятельности необходим для достижения первоначального эффекта); 4) «ломка» (появление неприятных ощущений, когда деятельность прекращается или резко снижается ее объем); 5) конфликт (деятельность вызывает конфликты в социальных отношениях и в других видах деятельности); 6) рецидив (тенденция к возврату к той же деятельности после воздержания) (Griffiths, 1996). Таким образом, BWAS состоит из 7 пунктов, каждый из которых отражает один из компонентов зависимости от работы (авторы добавили еще один компонент и пункт для него). Проверка показала хорошие показатели валидности и надежности методики (Andreassen, et al., 2012).

Подходы к пониманию трудоголизма

В вопросе о природе трудоголизма среди исследователей, занимающихся данной проблематикой, также нет единства. Л. Макмиллан с коллегами (McMillan, O'Driscoll, Marsh, & Brady, 2001) выделяют три традиционных взгляда на трудоголизм: с точки зрения общей теории аддикции, с точки зрения теории научения, с точки зрения теории черт.

Общая теория аддикции

Первый подход основывается на общей теории аддикции. В рамках данного подхода можно выделить медицинскую (или биологическую) и психологическую модели. Медицинская модель аддикции объясняет трудоголизм с точки зрения влияния на человека и его поведение внешних и внутренних химических процессов. Некоторые исследователи предполагают, что многочасовая работа вызывает чрезмерное выделение адреналина (который способствует соматическому эффекту ощущения удовольствия), что и приводит к привыканию к чрез-

мерной работе (см. McMillan, et al., 2001). Авторы проводят аналогию между трудоголизмом и классическими симптомами биологической зависимости от разных веществ, такими как толерантность, тяга, абстинентные состояния (Griffiths, 1996). Несмотря на относительную простоту измерения таких симптомов, данная модель никогда не проверялась эмпирически.

Психологическая модель аддикции предполагает, что злоупотребление веществами или определенными формами поведения происходит потому, что они в той или иной форме дают выгоды, даже несмотря на возможные временные неблагоприятные последствия. Подразумевается, что трудоголики должны воспринимать чрезмерную продолжительность работы как выгодную (например, с точки зрения престижа или продвижения по службе). Поэтому они постоянно вовлечены в трудовую деятельность, несмотря на негативные побочные эффекты (усталость и семейные проблемы). Данная модель также предполагает, что если престиж и продвижение могут быть достигнуты какими-либо альтернативными формами поведения, то фокус аддикции может сместиться с трудоголизма на эти более эффективные формы поведения.

Макмиллан с коллегами (McMillan, et al., 2001) отмечают, что у данного подхода есть два серьезных недостатка. Во-первых, ни медицинская, ни психологическая модели не были подтверждены эмпирически. Во-вторых, существуют объективные методологические трудности, связанные с отделением трудовой деятельности как фокуса аддикции от других форм активности (коммуникация, взаимодействие и др.). Кроме того, трудоголизм значительно отличается от других форм аддикции. Например, в отличие от наркотической или алкогольной зависимости, он не связан с криминальными субкультурами и уличной жизнью и не приводит к сплочению с другими трудоголиками.

Теория научения

Второй подход к трудоголизму основывается на идеях теории научения, в рамках которой трудоголизм можно определить как относительно прочную форму поведения, полученную через оперантное обусловливание. Если человек видит, что другие члены семьи или коллеги много работают, он может начать делать то же самое, находясь под влиянием этих ролевых моделей. Робинсон утверждает, что аддиктивное поведение передается от одного поколения к другому, через семейные правила, убеждения и модели поведения (Robinson, 1998). В организациях же, если работники находятся в конкурентном взаимодействии, это может привести к интенсификации трудоголизма. В данном случае трудоголизм можно рассматривать как результат многократного добровольного принятия решения поработать дополнительное время, который одобряется коллегами. Подкреплением могут выступать одобрение со стороны коллег, бонусы, дополнительные льготы, повышение заработной платы и др. При этом оперантные условия подразумевают, что трудоголизм будет развиваться только в том случае, если чрезмерная рабочая нагрузка является желательной.

Это отчасти подтверждается данными о том, что драйв к работе положительно связан с рабочей напряженностью (Johnstone & Johnston, 2005), т.е. чем выше работник оценивал напряженность на работе, проявляющуюся в частой необходимости работать сверхурочно, в очень жестких сроках выполнения работы, тем выше был уровень драйва у работников. Оперантные условия подразумевают, что трудоголизм будет развиваться только в том случае, если чрезмерная рабочая нагрузка является желательной. Исходя из этого Макмиллан с коллегами (McMillan, et al., 2001), предполагают, что трудоголизм должен быть более распространен у тех, кто больше зарабатывает или имеет более высокий статус, а также среди тех, кто не получает удовольствия от домашних дел и отдыха. Однако предварительные данные

показывают, что связь между трудоголизмом и удовлетворенностью от отдыха и свободного времени не была значимой (см. McMillan, et al., 2001). Наконец, теория научения предполагает, что трудоголизм может быть сформирован в любой ситуации, имеющей подходящее подкрепление, и, наоборот, может быть снижен (погашен) при определенных условиях.

Подход к трудоголизму с точки зрения теории научения является оптимистичным, так как он предполагает возможность снижения трудоголизма с помощью терапевтических техник. Однако он фактически исключает влияние самой личности на этот процесс. Хотя большинство эмпирических данных не противоречит данному подходу, явным образом он эмпирически не проверялся.

Теория черт

Теория черт рассматривает стабильные модели поведения как диспозиционные (детерминированные личностными переменными), а не как средовые или биологические. Например, исследования показывают, что люди, имеющие антисоциальные черты, чаще увлекаются наркотиками и азартными играми (Pietrzak & Petry, 2005). С точки зрения теории черт трудоголизм понимается как проявление лежащих в его основе черт, которые заканчивают формироваться в конце подросткового возраста и остаются стабильными в различных трудовых ситуациях.

Изначально предполагалось, что трудоголизм детерминирован какой-то одной специфической чертой, например, одержимостью, компульсивностью, высокой энергичностью (см. McMillan, et al., 2001). Эмпирические исследования расширили представления о чертах, связанных с трудоголизмом. В частности, было показано, что трудоголизм связан с такими личностными чертами, как перфекционизм, потребность в достижении, упорство, организованность, компульсивность, ригидность и неспособность к делегированию (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2010; Burke & Matthiesen, 2004; McMillan, et al., 2001; Mudrack, 2004; Spence & Robbins, 1992).

Позднее авторы предположили, что трудоголизм детерминирован не какой-то отдельной чертой, а, скорее, обобщенной моделью личности, самой влиятельной из которых является модель «большой пятерки». Результаты эмпирических исследований показывают, что разные компоненты трудоголизма по-разному связаны с чертами «большой пятерки».

Дж. Спенс и Э. Роббинс (Spence & Robbins, 1992) выделяют три компонента трудоголизма: внутренний драйв к работе, вовлеченность в работу и удовольствие от работы. Драйв к работе положительно связан с нейротизмом и сознательностью (Andreassen, et al., 2010; Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006). Опираясь на эти данные, можно предположить, что чрезмерная и продолжительная работа, не приносящая радости и удовольствия работнику, основывается на стабильных и базовых невротических чертах, таких как неуверенность, страх неудачи, боязни успеха и следования строгой трудовой этике, которые соответствуют высоким значениям нейротизма и сознательности. Драйв также оказался отрицательно связанным с доброжелательностью. Вовлеченность в работу положительно коррелирует с экстраверсией, сознательностью (conscientiousness) и открытостью новому опыту (Andreassen, et al., 2010; Burke, et al., 2006). Вовлеченность в работу отражает высокую степень напряжения и амбиций, что соответствует экстраверсии и сознательности. Кроме того, вовлеченность в работу отражает вовлеченность работника в новые и интересные проекты, что вполне соответствует такой черте, как открытость опыту. Именно этим можно объяснить значимые корреляции между этими переменными. Регрессионный анализ также показал, что вовлеченность в работу положительно связана с нейротизмом и отрицательно

– с согласием, доброжелательностью (agreeableness) (Andreassen, et al., 2010). Удовольствие от работы положительно связано с экстраверсией, сознательностью, открытостью новому опыту и отрицательно – с нейротизмом. Сознательность положительно коррелирует со всеми компонентами трудоголизма, что указывает на то, что дисциплинированность, надежность и организованность являются центральными аспектами трудоголизма (Andreassen, et al., 2010; Burke, et al., 2006). При этом удовлетворение основных потребностей (рассматривались потребности, выделяемые в рамках теории самодетерминации (Ryan & Deci, 2000)) и личностные черты «большой пятерки» объясняют от 10 до 22% дисперсии трех компонентов трудоголизма (Andreassen, et al., 2010).

Т. Нг с коллегами (Ng, et al., 2007) считают, что в контексте трудоголизма самыми важными диспозициями являются самооценка и личностные черты, связанные с достижениями. Большинство людей стремятся сохранить положительную самооценку и стараются избегать ситуаций, которые снижают ее. Чрезмерная работа позволяет трудоголикам сохранить контроль над важной частью своей жизни и, следовательно, получать больше удовольствия от жизни в целом. Личностные черты, связанные с достижениями (например, личностный тип А, обсессивно-компульсивная личность, ориентированные на достижения), также могут быть основанием для развития зависимости от работы. Все эти типы личности характеризуются амбициями, нетерпеливостью, враждебностью, а также стремлением к достижениям. Еще одним источником трудоголизма могут быть ценности и убеждения. В частности, можно ожидать, что люди, которые высоко ценят достижения, имеют больше шансов стать трудоголиками, поскольку это отражает наличие у них желания быть успешными, способными, амбициозными и влиятельными. Исследования канадских выпускников MBA и австралийских психологов (Burke, 2000b; Burke, Burgess, & Oberklaid, 2003) показывают, что ощущение драйва к работе положительно связано с базовыми представлениями и страхами, отражающими негативную мотивацию и представления о рабочей среде (например, потребность в самоутверждении, вера в то, что хорошие парни уходят последними).

Несмотря на то что подход теории черт можно критиковать за его пессимистичность (если трудоголизм детерминирован чертами, то ее невозможно изменить), он предлагает широкий спектр объяснений трудоголизма (от простых характеристик (одержимость) до более широких (черты «большой пятерки»)) и является наиболее прагматичным подходом из описанных выше.

Социокультурный подход

В перечень подходов к изучению/объяснению трудоголизма можно добавить еще один подход, которые Нг с коллегами назвали социокультурным (Ng, et al., 2007). Данный подход предполагает, что аддикция в большей степени является продуктом социального и культурного опыта человека, а различные формы аддикции могут выполнять разнообразные социальные функции (например, освобождение аддикта от выполнения семейных ролей и обязательств). Посвящая слишком много времени работе, трудоголики обычно считают это уважительной причиной, оправдывающей их неучастие в других видах деятельности. Берглас считает, что основной причиной трудоголизма является отсутствие возможности или желания иметь близкие контакты с другими людьми (Berglas, 2004). Исследователи связывают появление трудоголизма с такими переживаемыми ситуациями, как клинически неблагополучная семья, чрезмерно требовательный или чрезмерно опекающий стиль поведения родителей (у ребенка может развиться чувство неполноценности, если он не

сможет соответствовать требованиям родителей, и, чтобы компенсировать это чувство неполноценности, он будет ощущать необходимость чрезмерно работать).

Томас Нг с коллегами (Ng, et al., 2007) считают, что наиболее продуктивным будет объединение данных подходов в общую модель трудоголизма, в соответствии с которой трудоголизм – это результат совместного влияния личностных черт (например, потребностей, черт, ценностей), социокультурного опыта (например, социального научения, культурно обусловленных компетенций и конкуренции) и подкрепления поведения (например, система вознаграждения в организации). Таким образом, люди становятся трудоголиками, поскольку имеют определенные личностные черты, их социальный или культурный опыт способствует появлению трудоголизма, и их характерные для трудоголизма поведенческие паттерны многократно подкрепляются.

Мотивация трудоголиков

Из анализа определений трудоголизма становится очевидно, что трудоголизм не имеет ничего общего с истинной любовью к работе или с искренним желанием внести свой вклад в достижение организацией поставленных целей. Поэтому возникает вопрос о мотивации трудоголиков: почему они тратят много времени и сил на свою работу?

Недавние исследования показывают, что удовлетворение всех трех врожденных потребностей (потребность в автономии, потребность в соотнесенности с другими людьми, потребность в компетентности), выделяемых в рамках теории самодетерминации (Ryan & Deci, 2000), отрицательно связано с навязчивостью работы (Andreassen, et al., 2010). Таким образом, можно предположить, что для трудоголика возможность быть мотивированным автономией ограничивается. Основываясь на данных результатах, С. Андреассен с коллегами предположили, что трудоголизм должен быть положительно связан с контролируемой внешней мотивацией, т.е. с внешним регулированием (external regulation) и интроецированным регулированием (introjected regulation). Результаты их исследования показывают, что драйв к работе отрицательно связан с удовлетворенностью основных потребностей. Так, работники, имеющие низкий уровень автономности, отмечали высокий драйв к работе. Это внутреннее побуждение, заставляющее их работать, может быть мотивировано попыткой разрешить ситуацию неудовлетворенности потребностей самодетерминации. Кроме того, драйв был отрицательно связан с потребностью в компетентности и принадлежности. Это можно объяснить тем, что люди с сильным драйвом к работе стараются устранить несоответствие между уровнем их фактической компетентности и требованиями работы. Высокий уровень драйва к работе также может возникать как результат собственных высоких ожиданий и навязанных нереальных целей, достигаемых для того, чтобы казаться компетентным, автономным и принадлежащим к группе. Неспособность достичь этих целей может привести к ощущению собственного бессилия и некомпетентности и тем самым вдохновить трудоголика установить себе другие нереальные цели, пытаясь соответствовать высоким внутренним стандартам удовлетворения потребностей (Andreassen, et al., 2010).

Исследование И. ван Биик и коллег (Van Beek, et al., 2012) показало, что трудоголикам свойственна внешняя мотивация, они сильно вовлечены в свою трудовую деятельность, но воспринимают ее как средство достижения других целей. В частности, трудоголизм положительно связан с интроецированным регулированием (introjected regulation) (Ryan & Deci, 2000), что означает, что трудоголики принимают внешне заданные стандарты самооценки и социального одобрения, однако сами полностью не идентифицируют себя с этими стандар-

тами. Их чувство собственного достоинства и самоуважения зависит от того, удастся ли им удовлетворить эти внешне заданные стандарты, и если они не соответствуют этим стандартам, у них возникает чувство вины, стыда. Данные результаты согласуются с представлениями о том, что трудоголизм является следствием низкой самооценки и неуверенности в себе и что основной мотивацией трудоголиков является стремление самоутвердиться, доказать, что они на это способны (Mudrack, 2006).

Также существуют представления о том, что трудоголики мотивированы внешними обстоятельствами, связанными с материальными или социальными наградами или угрозой наказания. Некоторые авторы предполагают, что трудоголики стремятся к высокому статусу, к восхищению со стороны коллег и к одобрению со стороны руководителя (Spence & Robbins, 1992), они занимаются только тем, что может привести к повышению заработной платы, продвижению по службе или к другим признакам социального признания (Porter, 1996). Однако исследование ван Биик и коллег не подтверждает это предположение. Их результаты показывают, что трудоголики упорно работают, так как испытывают в этом внутреннюю потребность, а не давление извне. Они усердно трудятся для того, чтобы избежать негативных эмоций (чувства вины, стыда, беспокойства) или пережить положительные эмоции, увеличивающие самооценку (гордость) (Van Beek, et al., 2012). Кроме того, трудоголизм положительно связан с социально детерминированным перфекционизмом (Taris, van Beek, & Schaufeli, 2010), т.е. с представлениями о том, что значимые другие придерживаются высоких стандартов и трудоголик будет принят этими другими только в том случае, если будет соответствовать этим стандартам (Hewitt & Flett, 1991).

Подводя итог, можно заключить, что трудоголики работают усердно, поскольку это приводит к определенным, напрямую несвязанным результатам (внешняя мотивация), а не потому, что им нравится сама их работа (внутренняя мотивация).

Последствия трудоголизма

В обыденном языке понятие «трудоголизм» имеет негативную окраску. Но так ли это на самом деле? Обратимся к исследованиям последствий, которые влечет за собой трудоголизм.

Удовлетворенность работой

Исследования показывают, что трудоголизм положительно связан с удовлетворенностью работой и карьерой (Burke, 2001b; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). Работники, которые получают удовольствие от работы и чувствуют вину или тревогу, когда занимаются не связанными с работой делами, ожидаемо чувствуют себя более удовлетворенными на работе и в целом более удовлетворены своей карьерой. Однако другие исследования показывают, что основные компоненты трудоголизма либо не связаны с удовлетворенностью работой (McMillan, et al., 2002; Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008), либо отрицательно связаны с ней (Burke & MacDermid, 1999). Несоответствие этих результатов можно объяснить существованием двух типов трудоголиков (трудоголик-энтузиаст и истинный трудоголик), выделяемых Спенс и Роббинс (Spence & Robbins, 1992). Авторы считают, что если человек ощущает сильный драйв к работе, сильно вовлечен в работу и не получает от работы удовольствия, он является истинным трудоголиком, а если он ощущает сильный драйв к работе, сильно вовлечен в работу и работа приносит ему удовольствие, то его можно назвать трудоголиком-энтузиастом. Можно предположить, что работники, относимые Спенс и Роббинс к трудоголикам-энтузиастам, по сути, не являются трудоголиками. Для описания

таких работников лучше подходит конструкт увлеченности работой (Schaufeli & Salanova, 2007; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). Увлеченный работой сотрудник характеризуется высоким уровнем энергичности, психологической устойчивости во время работы, активным участием в своей работе, энтузиазмом и поглощенностью работой. Таким образом, увлеченность проявляется в страсти работника к своей работе. В отличие от трудоголизма, увлеченность работой связана с положительными последствиями. Увлеченные сотрудники более удовлетворены своей работой и сильнее привержены организации (Schaufeli, et al., 2008), в большей степени проявляют проактивное (Salanova & Schaufeli, 2008; Sonnentag, 2003) и экстраролевое поведение, а также лучше работают (Salanova, Agut, & Peiro, 2005). Кроме того, они демонстрируют высокий уровень удовлетворенности жизнью и здоровьем (Schaufeli & Salanova, 2007; Schaufeli, et al., 2008). Таким образом, увлеченность работой является позитивным типом упорной работы и содержательно отличается от трудоголизма.

Трудоголики имеют более успешную карьеру с точки зрения заработной платы и продвижения, а также позитивно оценивают собственные карьерные перспективы (Burke, 2001b; Ng, et al., 2005). Это можно объяснить тем, что руководители, как правило, поощряют тех, кто много и усердно работает, а поощрение как раз и проявляется в зарплате и продвижении.

Психологическое и физическое здоровье

Поскольку трудоголики не имеют достаточно времени и возможностей для отдыха и восстановления затраченных на работу ресурсов, это приводит к эмоциональному и когнитивному истощению (Burke, 2000a; Taris, et al., 2005). Они переживают больше негативных эмоций, чем позитивных (Burke & Matthiesen, 2004). Кроме того, долгие часы, проведенные на работе, могут усилить влияние рабочего стресса, особенно если трудоголик имеет высокие стандарты эффективности. Спенс и Роббинс обнаружили, что все три измерения трудоголизма (драйв к работе, вовлеченность в работу, удовольствие от работы) были связаны с перфекционизмом и трудностями в делегировании работы коллегам (Spence & Robbins, 1992). Поскольку для трудоголиков работа очень важна, они имеют неоправданно высокие стандарты эффективности, поэтому им трудно доверить выполнение работы кому-либо другому (Porter, 1996). Недостаток отдыха и физических упражнений негативно сказывается на здоровье, в результате чего трудоголики чаще жалуются на здоровье (Andreassen, et al., 2007; Burke, 2000a; Kanai, et al., 1996; Schaufeli, et al., 2008; Spence & Robbins, 1992) и находятся в состоянии тревожности и депрессии (Robinson, 1999; Robinson & Carroll, 1999). При этом проблемы со здоровьем более вероятны у истинных трудоголиков (высокий уровень драйва и вовлеченность в работу, но низкое удовольствие от нее), так как драйв к работе положительно связан с рабочим стрессом и выгоранием, а удовольствие от работы – отрицательно (Andreassen, et al., 2007). Кроме того, трудоголики в меньшей степени удовлетворены жизнью (Bonebright, et al., 2000; McMillan & O'Driscoll, 2004).

Социальные отношения

Еще одной негативной стороной трудоголизма являются бедные социальные отношения вне работы. Чрезмерная работа требует больших временных и энергетических затрат, что, в свою очередь, сокращает время и энергию для развития и поддержания социальных связей за пределами работы. Трудоголикам просто не хватает времени и сил на то, чтобы вести активную личную жизнь. Эмпирические исследования показывают, что у трудоголиков возникает больше семейных проблем (Robinson, Fowers, & Carroll, 2001) и межличностных конфликтов на работе (Mudrack, 2006). Работа и семья плохо совмещаются друг

с другом (Bonebright, et al., 2000; Schaufeli, Bakker, van der Heijden, & Prins, 2009; Taris, et al., 2005), им трудно найти в себе силы на решение семейных проблем. Зависимые от работы сотрудники имеют менее интенсивные, эмоциональные и разнообразные социальные отношения вне работы, чем остальные работники (Bonebright, et al., 2000; Robinson & Post, 1997). Эти результаты подтверждаются данными, полученными в исследовании не самих трудоголиков, а их супругов. Супруги трудоголиков отмечали у своего партнера большую отчужденность от семьи, меньшее количество положительных эмоций и более выраженный внешний локус контроля по сравнению с супругами работников, не являющихся трудоголиками (Robinson, Carroll, & Flowers, 2001). При этом исследование Л. МакМиллан с коллегами (McMillan, O'Driscoll, & Brady, 2004) показало, что ни сами трудоголики, ни их партнеры не оценивают свои отношения как неудовлетворительные. Авторы предполагают, что трудоголики выбирают себе партнеров, которые «подходят» им по стилю жизни и отношению к работе. Можно предположить, что партнерами трудоголиков становятся такие же трудоголики, однако в указанном исследовании трудоголизм партнеров не измерялся.

* * *

Таким образом, трудоголизм имеет как негативные, так и позитивные последствия. Однако Т. Нг с коллегами считают, что в долгосрочной перспективе трудоголизм имеет больше негативных последствий. Удовлетворенность работой и карьерой может колебаться в зависимости от контекста работы, поэтому в краткосрочной перспективе трудоголизм может позитивно отражаться на работнике. Однако устойчивый перфекционизм, недоверие к другим, плохое физическое и психическое здоровье в долгосрочной перспективе могут отрицательно сказаться как на самом работнике, так и на качестве его работы, на взаимодействии с другими и всей рабочей группе (Ng, et al., 2007). Таким образом, можно заключить, что трудоголизм является негативным состоянием.

Заключение

Большинство эмпирических исследований по проблематике трудоголизма используют описательный, корреляционный дизайн и пока до конца не раскрывают психологических механизмов возникновения и существования зависимости человека от работы. Тем не менее недавние исследования мотивации трудоголиков и выделение разных оснований чрезмерной работы (зависимость от работы и увлеченность работой) (Van Beek, et al., 2012) дают возможность более глубоко проанализировать проблематику трудоголизма и понять природу этого феномена. Обобщенный взгляд на результаты рассмотренных исследований заставляет определять трудоголизм как негативный феномен. При возможных временных выгодах трудоголизма для работников организации в долгосрочной перспективе он приведет к негативным следствиям как для самого работника, так и для организации в целом. Поэтому организации выгоднее иметь увлеченных работников, а не зависимых от работы. Для этого недостаточно просто поощрять или стимулировать сверхурочную работу, необходимо вовлекать работников в процесс достижения целей, увлекать их деятельностью.

Литература

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, *53*, 265–272. doi: 10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The Relationship Between 'Workaholism', Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*, *24*, 3–17. doi: 10.1002/per.737
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, «workaholism», and health. *Psychology and Health*, *22*, 615–629. doi: 10.1080/14768320600941814
- Berglas, S. (2004). Treating workaholism. In R. H. Coombs (ed.), *Handbook of addictive disorders* (pp. 383–407). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, *47*, 469–477. doi: 10.1037//0022-0167.47.4.469
- Burke, R. J. (2000a). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, *16*, 11–16. doi: 10.1002/(sici)1099-1700(200001)16:1<11::aid-smi825>3.0.co;2-u
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety Stress and Coping*, *13*, 53–64. doi: 10.1080/10615800008248333
- Burke, R. J. (2001a). Spence and Robbins' measures of workaholism components: Test-retest stability. *Psychological Reports*, *88*, 882–888. doi: 10.2466/pr0.88.3.882-888
- Burke, R. J. (2001b). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, *31*, 2339–2356. doi: 10.1111/j.1559-1816.2001.tb00179.x
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological Reports*, *93*, 91–92. doi: 10.2466/pr0.93.5.91-92
- Burke, R. J., & Koksal, H. (2002). Workaholism among a sample of turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, *91*, 60–68. doi: 10.2466/pr0.91.5.60-68
- Burke, R. J., & MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, *4*, 277–282. doi: 10.1108/13620439910279761
- Burke, R. J., & Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: antecedents and consequences. *Stress and Health*, *20*, 301–308. doi: 10.1002/smi.1025
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, *40*, 1223–1233. doi: 10.1016/j.jpaid.2005.10.017
- Burke, R. J., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2002). Psychometric properties of Spence and Robbins' measures of workaholism components. *Psychological Reports*, *91*, 1098–1104. doi: 10.2466/pr0.91.8.1098-1104
- del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, *22*, 143–150.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, *33*, 609–617. doi: 10.2224/sbp.2005.33.6.609
- Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and Psychological Measurement*, *62*, 517–526. doi: 10.1177/00164402062003008
- Griffiths, M. (1996). Nicotine, tobacco and addiction. *Nature*, *384*(6604), 18–18. doi: 10.1038/384018a0

- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 456–470. doi: 10.1037/0022-3514.60.3.456
- Huang, J.-C., Hu, C., & Wu, T.-C. (2010). Psychometric Properties of the Chinese Version of the Workaholism Battery. *Journal of Psychology*, *144*, 163–183.
- Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, *34*, 181–188.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the workaholism scales. *Japanese Psychological Research*, *38*(4), 192–203.
- Killinger, B. (2006). The workaholic breakdown syndrome. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 61–88). Cheltenham: Edward Elgar.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *75*, 357–368. doi: 10.1348/096317902320369758
- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, *17*, 509–519. doi: 10.1108/09534810410554515
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, *32*, 171–186. doi: 10.1080/03069880410001697729
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, *8*, 69–91. doi: 10.1023/a:1009573129142
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, *17*, 490–508. doi: 10.1108/09534810410554506
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108–128). Cheltenham: Edward Elgar.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *58*, 367–408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, *28*, 111–136. doi: 10.1002/job.424
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: World.
- Pietrzak, R. H., & Petry, N. M. (2005). Antisocial personality disorder is associated with increased severity of gambling, medical, drug and psychiatric problems among treatment-seeking pathological gamblers. *Addiction*, *100*, 1183–1193. doi: 10.1111/j.1360-0443.2005.01151.x
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 70–84. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.70
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B. E. (1996). Concurrent validity of the workaddiction risk test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, *79*, 1313–1314.
- Robinson, B. E. (1998). The workaholic family: A clinical perspective. *American Journal of Family Therapy*, *26*, 65–75. doi: 10.1080/01926189808251087

- Robinson, B. E. (1999). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills, 88*, 199–210. doi: 10.2466/pms.88.1.199-210
- Robinson, B. E., & Carroll, J. J. (1999). Assessing the offspring of workaholic parents: The children of workaholics screening test. *Perceptual and Motor Skills, 88*, 1127–1134. doi: 10.2466/pms.88.3.1127-1134
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., & Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy, 29*, 397–410. doi: 10.1080/01926180127624
- Robinson, B. E., Fowers, C., & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management, 8*, 165–175. doi: 10.1023/a:1009533415030
- Robinson, B. E., & Phillips, B. (1995). Measuring workaholism: Content validity of the Work Addiction Risk Test. *Psychological Reports, 77*, 657–658.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1994). Validity of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills, 78*, 337–338.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1995). Split-half-reliability of the Work Addiction Risk Test: Development of a measure of workaholism. *Psychological Reports, 76*, 1226–1226.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports, 81*, 91–95.
- Robinson, B. E., Post, P., & Khakee, J. F. (1992). Test-retest reliability of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills, 74*, 926–926. doi: 10.2466/pms.74.3.926-926
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68–78. doi: 10.1037//0003-066x.55.1.68
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217–1227. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management, 19*, 116–131. doi: 10.1080/09585190701763982
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work and Stress, 23*, 155–172. doi: 10.1080/02678370902834021
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management* (Vol. 5, pp. 135–177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research, 43*, 320–348. doi: 10.1177/1069397109337239
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research Companion to Work Hours and Work Addiction* (pp. 193–217). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review, 57*, 173–203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*, 287–314. doi: 10.1177/001872679705000304

- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518–528. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.518
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment, 58*, 160–178.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work–Nonwork Conflict. *Applied Psychology: An International Review, 54*, 37–60. doi: 10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x
- Taris, T. W., van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology, 12*, 1–7.
- van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology: An International Review, 61*, 30–55. doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x

Workaholism: definition, measures, predictors and consequences

Andrey LOVAKOV

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia, lovakov@hse.ru

Abstract

The concept of «workaholism» is quite popular and is often used in everyday language, causing there are many misconceptions and stereotypes about workaholics. The purpose of this article is classification and synthesis of theoretical concepts and empirical data on the workaholism that has accumulated to date. The article discusses the concept of «workaholism», perspectives on workaholism, measures, and especially workaholics motivation and consequences. The results showed that workaholism has positive implications for the employee or the organization as well as negative, but in the long-term effects of the negative consequences are more significant.

Keywords: workaholism; addiction; work engagement; motivation.