

УДК 316.624(045)

Трудоголізм як тип адиктивної поведінки

Ірина Прокопчук,

кандидат політичних наук,

доцент кафедри соціології

та соціальних технологій

Національного авіаційного університету

У статті розглядається трудоголізм як соціальне відхилення, а саме як різновид залежної (адиктивної) поведінки особи. Автор пропонує комплексний соціологічний аналіз феномена трудоголізму.

Ключові слова: адиктивна поведінка, трудоголізм, суспільна криза.

Workaholism as a social deviation, in particular - as a variety of subordinate (addictive) behaviour of an individual, is considered in the article. The author offers complex sociological analysis of the phenomenon of workaholism.

Keywords: addictive behaviour, workaholism, social crisis.

Нині в усьому світі спостерігається загальна тенденція до збільшення масштабів вже існуючих та поява нових типів адиктивної, тобто залежної поведінки. До вже відомих хімічних форм залежності (алкоголізм, наркоманія) додаються нехімічні – гемблінг (патологічна схильність до азартних ігор), трудоголізм, харчові адикції (анорексія, булемія), спортивна адикція, шопоголізм (адикція до витрати грошей), адикції відносин, екстремальні види спорту, прагнення до невиправданого ризику й створення небезпечних ситуацій (так званий стан перманентної війни), Інтернет-адикція, SMS-залежність, ургентна адикція (звичка перебувати в стані постійного браку часу), адиктивний фанатизм (спортивні, музичні, політичні, релігійні тощо фанати), синдром Тоада (так зване веселе автоводіння). Ці види залежності мають однотипну природу (ретреатизм, тобто втечу від дійсності в ілюзорний світ), спільні причини і відрізняються лише „штучним” заміником: куди саме люди тікають.

Особливе місце серед цих видів залежності посідає трудовоголізм, бо: 1) і досі не визначено прийнятних для всіх науковців засобів вимірювання цього явища, а тому важко його визначити, особливо на початкових стадіях; 2) трудовоголізм є соціально схвалюваною адикцією.

Трудовоголізм як одержимість роботою досліджували Р. Бурке, Х. Василькевич, Н. Дматрієва, А. Єгоров, В. Кук, Ц. Короленко, Г. Орехівський, Ж. Портер, А. Робін, Б. Робінсон, Дж. Спенс, Д. Фассель, Дж. Шор.

Проблема трудовоголізму є міждисциплінарною. Найчастіше її вивчають психологи, медики, фахівці з менеджменту і, на превеликий жаль, значно менше нею цікавляться соціологи. Можна констатувати, що на сьогодні бракує праць саме з соціологічними підходами щодо даного виду адиктивної поведінки. Відтак **метою статті** є комплексний соціологічний аналіз трудовоголізму як адиктивного типу поведінки, різновиду соціального відхилення.

Трудовоголізм як негативне явище, зокрема, як „хворобу” вперше помітив психоаналітик Ш. Ференці ще 1919 року. Він лікував своїх пацієнтів, які дивним чином захворювали під кінець робочого тижня, а потім різко видужували у понеділок вранці. Ш. Ференці назвав цю хворобу „недільним” синдромом. 1968 року американський психолог У. Отс виступив зі статтею, в якій запропонував термін трудовоголізм (workaholism) [14]. Він поєднав слова „труд” (work) та алкоголік (alcoholic). В такий спосіб вчений підкреслював спільне між цими двома видами залежної (адиктивної) поведінки.

Одними з перших академічну дефініцію трудовоголізму запропонували Дж. Спенс і А. Робін, які визначили трудовоголіка як людину, що вимушено та надмірно втягнута в роботу, при цьому робота не приносить їй задоволення. Дослідники виходили з трьох критеріїв: 1) ступінь занурення у роботу (високе, середнє, низьке) – для трудовоголіка висока; 2) добровільність включення у роботу – для трудовоголіка вимушена, він і радий би її покинути, але не може через залежність; 3) отримання задоволення на роботі – трудовоголік його не відчуває [13].

А. Єгоров дає інше визначення трудовоголізму, вказуючи на його захисний заміщувальний характер. Трудовоголізм – це втеча від реальності через зміну свого психічного стану, в даному випадку за допомогою фіксації на роботі [7].

Трудовоголізм не можна плутати з абсолютно нормальною здоровою потребою людини у праці, тобто працелюбством.

Чим відрізняється трудолюбність від трудоголізму

	Працелюб	Трудоголік
Норма праці:	8 годин; працює, скільки треба для справи;	понад 12 годин на день; понад 50 годин на тиждень [10]; працює, скільки може (до виснаження); впевненість, що тривалий часи роботи, особливо після закінчення робочого дня — свідчення відданості своїй професії, фірмі.
Ставлення до відпочинку, дозволя:	позитивне; вміє відпочивати, бо наполеглива праця диктує необхідність повноцінного відпочинку; широкі соціальні та особисті контакти поза роботою (друзі, хобі, родина); вміє радіти життю;	негативне; відпочинок – це байдикування; страх вільного часу; хобі, якщо є, то як продовження роботи, бо пов'язане з роллю годувальника; особисті, сімейні відносини, друзі, тощо заважають, викликають роздратування; нездатність насолоджуватися життям.
Мета праці:	створення матеріальних благ; професійне, кар'єрне зростання;	самоціль, праця заради самої праці; спосіб заповнення часу, життя.
Уміння переключатися з роботи на неробочі ситуації:	сидячи за робочим столом, думає про гірськолижний курорт;	катаючись на лижах на гірськолижному курорті, думає про роботу; перенесення виконання частини роботи на вихідні дні та на період відпустки.

Стиль роботи:	уміння співробітничати у колективі (бути командним гравцем); бачення загальної картини роботи; оперативність та вчасне виконання робочих завдань; задоволення від закінчення певної роботи, бо можна насолодитися добрим її результатом;	бажання працювати одному (невміння доручати, розподіляти роботу серед колег, звідси зосередження в своїх руках не тільки „своїх” обов’язків); зацікнення на дрібницях; невкладання у необхідні терміни виконання завдань; страх закінчити роботу, цікавить не результат, а процес праці; закінчуючи одну справу, тут же замислює нову.
Ставлення до праці:	праця як одна з можливостей творчої самореалізації особистості; праця як одна із сторін життя;	фетишизація праці; робота – „замінник” життя.
Ефективність праці:	висока;	низька.

Причини трудоголізму можна умовно поділити на дві групи: соціетальні (фактори діють на макро- та мезорівнях суспільства) і мікрофактори (фактори проявляються на рівні людини). Далі назвемо деякі соціетальні причини трудоголізму.

Стан аномії в суспільстві. Пік трудоголізму припадає на періоди суспільних і, зокрема, економічних криз, нестабільності в соціумі. По-перше, багато осіб в ситуації руйнування чи розчарування у загальноприйнятих нормах, цінностях і моделях ідентифікації та реалізації себе в суспільстві почуваються дезадаптованими. І робота в такому випадку стає рятівним колом, бо є соціально схвалюваним виходом. По-друге, саме в періоди економічного занепаду та криз посилюються соціальні фобії в суспільстві, передусім економічного характеру, і на перших позиціях у людей опиняється страх втратити роботу. Будучи заручниками цього страху, працівники працюють більше, ніж необхідно. По-третє, в періоди масових звільнень працівники, що залишилися на роботі, змушені працювати за себе і за звільнених, тобто стають вже трудоголіками „мимоволі”.

Вплив соціальних інститутів, зокрема родини, соціальних організацій, ЗМК. Мас-медіа в умовах бізнескультури нерідко підтримують позитивний образ трудоголіка. В США працівники силіконової долини жартують: „Не

можна робити перерву на обід, інакше з'їдять тебе". Безумовна відданість співробітників роботі вітається майже в половині (49 %) українських компаній. На думку їх керівників, співробітники мають бути патріотами компанії та ходити на роботу „як на свято” [15].

Узагальнюючи підходи вчених, що досліджували організацію як вид соціального інституту, який в процесі свого функціонування може відтворювати трудоголізм [1; 9; 12; 19], назвемо визначальні риси таких установ. Це закриті системи, що обмежують здатність співробітників самостійно мислити, сприймати будь-які явища, що виходять за межі концепції такої системи. Встановлюється дріб'язковий контроль, постійні перевірки ефективності, якості, при цьому увага фіксується переважно на формальній стороні справи – звіти, рапорти, показники. Місія (призначення, мета) організації заперечується, ігнорується або забута, переважають корпоративні цінності на тлі браку інтересу та поваги до людини. Авральний стиль є нормою управління організацією. Прибуток важить понад усе, тому, встановлюючи співробітникам високу зарплатню, керівництво розраховує на лояльне ставлення підлеглих до понаднормової роботи. Тим більше, що виснажених працівників завжди можна замінити „свіжими”.

Сім'я як головний агент соціалізації теж може сприяти формуванню трудоголізму. Розвиток залежного типу відносин з навколишнім світом (а трудоголізм – різновид залежної, тобто адиктивної поведінки), на думку відомого психолога К. Хорні, відбувається на основі загального невротичного розвитку особистості. Каталізаторами появи та розвитку неврозу є незадоволення базових психологічних потреб батьками в дитинстві. Згодом, у дорослішому віці, людина сама обирає, від чого залежати (наприклад, від роботи, хімічної речовини, від іншої людини). Видів залежної поведінки немало. До трудоголізму більш схильні старші або єдині діти в родині, де батько – алкоголік, а мати – жертва. Такі діти, аби компенсувати приниження і ганьбу родини, старанно вчать, добиваються спортивних перемог, позбавляючи при цьому себе відпочинку, розваг, спілкування з друзями. Але, по-суті, один вид адикції, тобто залежність від алкоголю, яку вони засуджують в батькові, такі діти замінюють на інший вид залежності – залежність від роботи. Ця залежність для таких дітей (вихідців з неблагополучних родин) є спробою підвищити самооцінку та контролювати ситуацію, яка не піддається контролю. З іншого боку, трудоголізм може „вразити” і благополучні родини, але з інших причин. Так, батьки-перфекціоністи, що висувають підвищені вимоги до своєї дитини, прагнуть якомога більше завантажити її уроками, музикою, спортом, іноземними мовами, і все це одночасно, нерідко всупереч фізичним можливостям дитини, не формуючи в неї основи культури відпочинку і дозвілля. Самі того не бажаючи, вони „ліплять” з дитини трудоголіка. Нерідко діти трудоголіків, наслідуючи батьків, стають самі адиктами.

Професійна приналежність. Найчастіше до трудового лізму схильні люди інтелектуальної праці – вищі керівники, бізнесмени, люди творчих професій, зокрема письменники, артисти, музиканти, високоосвічені фахівці, наприклад, лікарі, юристи, викладачі, програмісти. Причому трудового лізм у останніх спостерігається в надто важкій формі, бо вони взагалі перестають відходити від комп'ютера, додаючи до своєї зацікленості на роботі ще й комп'ютерну або інтернет-залежність.

Гендерні соціальні ролі та очікування. За Т. Парсонсом, відомим представником структурного функціоналізму, чоловік і жінка виконують в суспільстві різні соціальні ролі. Чоловік – інструментальну, тобто роль захисника й годувальника. Жінка – експресивну роль, тобто берегині домашнього вогнища, як мати і дружина. І хоча цей підхід, під тиском фемінізму, особливо на Заході, вважається патріархальним стереотипом, він і далі продовжує зберігати свої досить сильні позиції. Не випадково, за гендером серед трудового лізмістів у професійній сфері переважають в основному чоловіки. Бо робота і заробіток і далі у масовій свідомості розглядається як „чоловіча” реалізація в суспільстві. Останнім часом, звісно, зустрічаються і жінки-трудооголіки, нерідко з числа „бізнес-вумен”, хоча далеко не всі ділові жінки є залежними від роботи. Можна прогнозувати, що згодом, коли жінки все більше будуть нарівні з чоловіками опановувати кар'єрні сходинки, професійний трудового лізм втратить чітке маскуліне маркування.

Разом з тим, останнім часом фахівці почали вивчати феномен – домашній трудового лізм, явище характерне саме для жінок, при чому також через гендерні стереотипи [8; 11]. На нього певний час не звертали увагу, тому що домашня робота не розглядалася як праця. Домашній трудового лізм проявляється в патологічному зануренні в сімейне буття, коли самореалізація в інших сферах життєдіяльності (професійній, особистісній тощо) обмежується і перестає бути важливою. Домашній трудового лізм з'являється, коли сім'я сприймається як щит від страхів і тривог, коли дім є засобом втечі від проблем і труднощів. Якщо професійне життя не дає достатнього підґрунтя для самоповаги і доказів своєї значущості, то потенційний домашній трудового лізм з ще більшим ентузіазмом заглиблюється в сімейне життя, намагається там знайти підтвердження сенсу свого існування і самоактуалізуватися.

Менталітет. Маніакальна пристрасність до роботи зачіпає приблизно 12 % іспанців; 8 % працездатного населення Іспанії працює понад 12 годин на добу [17]. В Німеччині налічується близько 200 тисяч трудового лізмістів, в Швейцарії – близько 115 тисяч. За підрахунками Євросоюзу, близько 7 % європейців страждають від вигорання на роботі, 5 – 7 % піддаються депресії, 28 % відчувають хронічний стрес через роботу [16]. В США 34 % працівників вважають свою роботу надто виснажливою. Але при цьому, щоб заощадити час, 32 % обідають прямо на робочому місці, 19 % говорять, що через роботу постійно почуваються хворими, 17 % службовців

Ірина Прокопчук

від постійної напруги почали страждати на безсоння [4]. В Японії на позначення трудоголізму є термін „кароші”, що розшифровується як робота на знос, що веде до передчасної смерті. Назва пов'язана з трагічним випадком, що стався на початку 1980-х років у японському місті Кароші. Прийшовши вранці до офісу, службовці побачили, що їх колега лежить долілиць на клавіатурі комп'ютера. Як з'ясувалося, смерть викликала тривала — понад 12 годин — понаднормова робота. Так виник термін „синдром Кароші” [6]. Інше явище, що стосується японських трудоголіків, — „яройісатсу”, тобто самогубство на ґрунті стресу від роботи. Так, 1998 року в Японії відбулися рекордні 33 тисячі випадків самогубств через виснажливу роботу [2].

В Україні трудоголіками вважають себе 69 %. При цьому 17 % дали ствердну категоричну відповідь, тоді як 52 % надали перевагу пом'якшеному варіанту „скоріше так, трудоголіки”. Не вважають трудоголізм захворюванням 55 % українців, а 38 % схильні вбачати в трудоголізмі небезпеку та розглядати його як хворобу. Слід відзначити, що респонденти старшого покоління (38 %) частіше за інших вітають захоплення роботою. На думку 64 % українців, понаднормові — невід'ємна частина робочого процесу, однак вони не повинні ставати нормою життя. 7 % вважають, що робота — вельми важлива частина життя, а тому треба залишатися після роботи та/або брати роботу додому. Працювати понаднормово, жертвувати особистим часом, задоволеннями та хобі заради кар'єри згодні 53 % українців. Пожертвувати заради кар'єри сім'єю та дітьми готовий 1 % українців [15].

Технології, що дозволяють вдома відтворити робочу обстановку (ПК, ноутбуки, вихід в Інтернет). Стирається межа між двома „світами” — роботою і домівкою. І у особи, схильної до трудоголізму, робота витісняє інші сфери життя, а потім і саме життя.

Серед мікрофакторів, що провокують трудоголізм, можна виокремити такі:

Індивідуальні риси характеру особи. Типовим трудоголіком швидше стане перфекціоніст, що має завищені вимоги до себе та інших, а тому ставить перед собою цілі, яких просто неможливо досягнути, з патологічним бажанням все контролювати, в тому числі і час, надміру любить порядок, має хибне переконання в тому, що ніхто, крім нього, краще за нього не впорається з роботою, відтак схильний недооцінювати компетенцію колег, надто хворобливо ставиться до своїх помилок через страх „втратити імідж”, бути звинуваченим в некомпетентності; свої професійні негаразди така людина сприймає не інакше, як катастрофу, для якої характерне „компульсивне прагнення до постійного успіху” [7] та емоційна залежність від схвалення з боку оточення. Поштовхом до трудоголізму може бути потреба людини в самоствердженні за чужий рахунок. Опікуючи інших, ставлячи їх в інфантильну залежність від себе,

трудоголік насолоджується їх почуттям безпорадності, несамостійності, нерозумності. Згодом виконання „чужої” роботи дасть можливість трудоголіку розрядити свою агресію у формі докорів. Нерідко трудоголіки, за спостереженням американського дослідника трудоголізму Б. Робінсона, відчувають фізіологічну потребу в гострих відчуттях, припливі адреналіну. Саме тому вони й шукають роботу з високим рівнем стресу, що забезпечить їм такі відчуття. Трудоголізм тісно пов'язаний з невмінням людини встановлювати й підтримувати соціальні контакти, зокрема й близькі стосунки у формі дружби, кохання, сімейних відносин. Тому „наркомани” роботи полюбляють занурюватися у працю, що ще більше обмежує їх в особистісних контактах. Виникає замкнене коло.

Особисті негаразди та проблеми. Нерідко робота – це втеча-порятуюнок, анестезія від особистих чи сімейних проблем. За даними Міжнародної організації праці, 8 % співробітників витрачають більше 12 годин на добу на виконання професійних обов'язків тільки для того, щоб, занурившись у справи, заглушити душевні рани, зменшити емоційний біль [10].

Трудоголізм має певні етапи розвитку. Він, як спрут, поступово й непомітно поглинає людину. На першій, початковій стадії людина затримується на роботі більше, ніж зазвичай. Особисте й сімейне життя відходить на другий план. Робота проникає у думки у вільний від роботи час. На другій стадії робота стає пристрасною. Решта сфер життя (сім'я, хобі) підпорядковуються роботі. З'являються перші ознаки хронічної втоми. На наступній стадії, з головою поринувши в роботу, трудоголік збільшує свої обов'язки, обсяг роботи, відтак виникають супутні трудоголізму хвороби. На останній, четвертій стадії бачимо і фізично, і психологічно хвору людину.

За Б. Робінсоном [12], можна визначити кілька типів трудоголіків.

Булімічний трудоголік вважає, що робота має бути зроблена або ідеально, або не зроблена взагалі. Він часто не може розпочати проект, побоюючись, що не виправдає власних сподівань, а потім працює фанатично, до повного знесилення.

Невтомний трудоголік працює вдень і вночі, без відпустки та вихідних.

Трудоголік з дефіцитом уваги у праці шукає адреналіну. З часом, коли робота набридає, розпочинає пошуки нової. Він живе на межі хаосу.

Трудоголік, що смакує роботу, повільний, методичний, надто скрупульозний і тому не вмє працювати з іншими, надміру прискіпується до деталей, надміру вимогливий.

Турботливий трудоголік відчуває нав'язливу потребу опікувати, мати більшу відповідальність, ніж інші.

Соціальні наслідки трудоголізму.

Погіршення здоров'я трудоголіка. Йдеться, зокрема, про синдром хронічної втоми. З якою частотою зустрічається цей синдром точно не

Грина Прокопчук

відомо, але в США, наприклад, більше півмільйона людей мають типові його прояви і близько 10 мільйонів осіб страждають від хронічної втоми незрозумілого походження. Деякі вчені вважають, що найближчим часом ця патологія уразить 1,5 % жителів планети [5]. Цікаво, що вже незабаром на багатьох японських підприємствах може з'явитися прилад, який не дозволить людям працювати надто багато. Його сконструювали в токійському науково-дослідному інституті електронної навігації. Спочатку він розроблявся для потреб авіаторів. Принцип роботи дуже простий: апарат записує голос людини, що відпочила, коли вона здатна працювати найпродуктивніше, бере його за зразок і надалі фіксує зміни в голосі. Автори винаходу називають свій прилад „провісником втоми”, оскільки він дуже чутливо реагує на зміни в стані людини і дає команду припинити роботу за 10 хвилин до того, як працівник відчує втому [3]. Одним з проявів хронічної втоми є порушення сну. Так, в Україні далеко не всім нашим співвітчизникам під час нічного сну вдається відпочити від проблем, що виникають на роботі. 41 % українців зізнається, що робота періодично втручається у їхні сновидіння. При цьому жінки бачать сни про роботу значно частіше, ніж чоловіки (46 % проти 36 %). Частіше сновидіння на тему роботи турбують респондентів до 20 років (47 %) [15].

Підвищення ризику вживання небезпечних для здоров'я психотропних речовин, що стимулюють енергію і розумову роботу, або, навпаки, змушують розслабитися.

Погіршення пам'яті та розумових здібностей. У Великій Британії вчені провели цікаве дослідження, в якому взяли участь дві тисячі державних службовців. Вдалося з'ясувати, що розумові здібності людей, які працюють більше 50 – 55 годин на тиждень, помітно нижчі, ніж у тих, хто не обтяжує себе понаднормовою роботою. Понаднормова робота не тільки підвищує ризик розвитку нервових розладів, але й може призвести до розвитку недоумства. Фахівці відзначають, що у трудоголіків частіше виникають проблеми з короткостроковою пам'яттю. Багато людей, переобтяжених працею, не пам'ятають деталей, з їх уваги випадають моменти, які не зачіпають особливо важливих деталей [18].

Синдром емоційного вигорання.

Синдром „білого комірця”.

Серцево-судинні захворювання.

Смерть. На 2006 рік юридично підтвердженими жертвами підступного синдрому „кароші” (раптова смерть на робочому місці через перевтому) стали близько 30 тисяч робітників та службовців у всьому світі [6]. Психосоматичне товариство США виконало спеціальне дослідження, присвячене синдрому роботи без відпустки, і дійшло висновку, що щорічна відпустка знижує ризик передчасної смерті на 20 % [4].

Деформація особистості. Портрет трудоголіка має такий вигляд. Страх перед помилками, підвищена тривожність, скутість, невміння розслабитися та відпочити, втрата схильності до емпатії, нездатність

відверто виражати свої емоції. Міжособистісні відносини сприймаються як важкі, бо потребують великих енергетичних затрат, і їх починають ще більше уникати (не беруть участі у вихованні дітей, а отже не отримують від них емоційного тепла, не бажають спілкуватися, обговорювати поточні сімейні питання з шлюбним партнером, а отже збільшуються сімейні проблеми тощо), занижена самооцінка, відчуття себе впевненим, енергійним, самодостатнім, затребуваним тільки на роботі. Якщо трудовоголік не працює, то відчуває незадоволення і роздратування, а тому в побуті він похмурий, непоступливий, вразливий, але на роботі „перетворюється” на протилежність. Звужується коло інтересів. Трудовоголік не вміє користуватися та насолоджуватися результатами своєї праці. Він жертвує своїми потребами, йому притаманне ригідне мислення, некритичність.

Низька ефективність праці. Нагромаджуючи обов’язки, збільшуючи обсяг роботи, не маючи належного відпочинку, така особа переходить поріг своєї фізичної витривалості і через природну втому починає працювати гірше. Логічно зупинитися й відпочити. Але трудовоголік відпочивати не любить. Крім того, його не полишає відчуття незадоволення від погано зробленої справи. А тому він продовжує працювати, переробляти свою роботу. Кількість незавершених справ зростає, але якість праці від цього ще більше знижується.

Руйнування сімейних відносин. Феномен „відсутній батько” (гірше буває в ситуації подружжя „двох кар’єр”, бо тоді дитина позбавлена уваги обох батьків, це так зване соціальне сирітство), самотність шлюбного партнера у сім’ях трудовоголіків. Часто трудовоголізм призводить до емоційного дистанціювання подружжя і стає причиною розлучень.

Кумулятивний ефект: один вид залежності може тягнути за собою інший – трудовоголізм+інтернет-залежність, трудовоголізм+алкоголізм, трудовоголізм+залежність від ліків, домашній трудовоголізм+любовна адикція.

Підсумовуючи розгляд трудовоголізму як соціального феномена, маємо зазначити:

1) необхідно відрізнити трудовоголізм як девіацію, від трудолюбства, особливо це актуальне на ранніх стадіях адикції;

2) є потреба в подальшому соціологічному осмисленні як на теоретичному, так і на емпіричному рівнях цього різновиду девіації, зокрема вивчати осіб-адиктів – персональну схильність до такого виду залежності, гендерних, етноментальних, вікових особливостей, здійснювати класифікацію трудових адиктів;

3) соціальні наслідки трудовоголізму вельми небезпечні як для суспільства в цілому, так і для окремої людини-адикта. Тому 1983 року в Нью-Йорку фінансист та шкільний вчитель заснували перше Товариство анонімних трудовоголіків (офіційний сайт <http://www.workaholics-anonymous.org>).

Зараз Товариство діє в США, Канаді, Австралії, Франції, Великій Британії, Німеччині, Австрії та Швейцарії. Його мета – поширення інформації про проблему. Україна теж має звернути увагу на це явище. Доцільними були б моніторинги стану розвитку цієї залежності серед українців;

4) значну користь в контексті заходів профілактики трудоголізму могла б мати популяризація в суспільстві цінностей здорового способу життя.

Література:

1. **Burke R.** Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions // International Journal of Management Reviews. - Volume 2. - 2000. - P. 1 - 16.

2. <http://news.bbc.co.uk/2/hi/asia-pacific/701458.stm>

3. Дзеркало тижня. - 2000. - №48 (321). 9 — 15 грудня.

4. Дзеркало тижня. - 2004.- №28 (503). 17 — 23 липня.

5. Дзеркало тижня. - 2005. - №19 (547). 21 — 27 травня.

6. Дзеркало тижня. - 2006. - №39 (618). 14 — 20 жовтня.

7. **Егоров А.** Работоголизм (трудоголизм) // Руководство по аддиктологии / Под ред. проф. В. Д. Менделевича. - СПб.: Речь, 2007. — С. 501.

8. **Кляпець О.** Шлюбна залежність як чинник розвитку емоційного вигорання в сім'ї // Соціальна психологія. - №6 (20). - 2006. - С. 164 - 174.

9. **Короленко Ц., Дмитриева Н.** Социодинамическая психиатрия. - М.: Екатеринбург: Деловая книга, 2002.

10. Персонал плюс - 2010. - №14 (367). - 6 - 12 квітня.

11. Психология зависимости: Хрестоматия / Сост. К. Сельченко. - Мн.: Харвест, 2004. - 592 с.

12. **Robinson B.** Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their partners, and children, and all the clinicians who treat them. -New York: New York University Press, 1998

13. **Spence J., Robbins A.** Workaholism: definition, measurement, and preliminary results // Journal of personality assessment.- №58. - 1992. - P. 160 - 178.

14. The New York Times. - 2000. - January 02.

15. <http://www.superjob.ua>

16. <http://www.trud.ru/article/06-07-2010/245797.html>

17. УНІАН <http://health.unian.net/ukr/detail/206481>

18. УНІАН <http://health.unian.net/ukr/detail/197182>

19. **D. Fassel.** Working ourselves to death. The high cost of workaholism, the rewards of recovery.- New York.: Harper-Collins, 1990.