

УДК 364(1-87)(075.8)

ЕТИОЛОГІЯ, ФЕНОМЕНОЛОГІЯ, ПРОФІЛАКТИКА ТА ТЕРАПІЯ ТРУДОГОЛІЗМУ (НА МАТЕРІАЛАХ ПОЛЬЩІ)

Курляк І.Є.

Університет Кардинала Стефана Вишинського у Варшаві

У статті, написаній на матеріалах польських досліджень, з перспективи педагогіки праці аналізуються вибрані питання проблематики трудоголізму як біхевіорального узалежнення. Подається психосоціальна характеристика трудоголіка; описуються фази розвитку трудоголізму як тривалого процесу згідно з баченням різних авторів. Аналізуються три основні чинники розвитку узалежнення від праці: соціально-демографічний, сімейний та особистісний. Розглядаються наслідки трудоголізму у різних сферах функціонування людини: соматичній, психічній та соціальній. Особлива увага звернена на прояви явища співузалежнення у дружин трудоголіків та негативні наслідки виховання у такій родині для дітей. Описується психологічний профіль дорослих дітей трудоголіків. Розглянуто три рівні профілактики трудоголізму (індивідуальний, закладу праці та загальносуспільний). Вказано на можливості позитивного впливу різних форм терапії та значення груп самопомогі Анонімних Трудоголіків для подолання узалежнення від праці.

Ключові слова: трудоголізм, біхевіоральне узалежнення, психологічний профіль, фази трудоголізму, чинники, наслідки, профілактика і терапія.

Постановка проблеми. Разом з господарськими змінами в країні зросла цінність праці у різних вимірах: суспільному, економічному та господарському. На жаль, висока оцінка ролі праці для сучасної людини є одночасно пов'язана з певними загрозами: щоразу більше ціниться диспозиційність працівника (тобто його готовність до виконання роботи по першому виклику керівництва), заангажованість у працю, а особливо – результативність трудової діяльності. Зростаюче безробіття і висока конкуренція на ринку праці спричиняють те, що робітник щоразу частіше згоджується на невідгідні для нього умови праці, а разом з тим, йому стає щоразу важче виконувати свої обов'язки, оскільки рівень трудності професійних завдань дедалі більше зростає [6, с. 85–86]. Отож, йому доводиться щоразу більше і важче працювати, здобувати нові необхідні компетенції, видовжується час його професійної зайнятості та професійного перенавчання, скорочується час на відпочинок та інші важливі сфери життя, наприклад, перебування з родиною. За таких умов різко зростає загроза трудоголізму. Компульсивна заангажованість у працю належить до так званих несубстанціональних або нових узалежнень, наслідки яких проявляються у різних сферах життя людини і стосуються не лише її самої, але й найближчого оточення, в тому числі й дітей, що повинно стати предметом зацікавлення сучасної вітчизняної педагогіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Етіологія, феноменологія, і наслідки трудоголізму є предметом дослідження у Польщі 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 польських вчених як І. Вахов'як, К. Войдило, Л. Голінська, М. Каліновський, А. Левандовська-Вальтер, А. Ліпка, А. Мандаль, Й. Мочидловська,

Н. Огінська-Булік, В. Палюховський, Б. Хабрат, Й. Ходкевич та ін.

Виділення раніше не вирішених частин загальної проблеми. В українській педагогічній науці досі не виділено в окрему галузь педагогіку праці. Не здійснюється також і професійна підготовка фахівців з цієї спеціальності, оскільки в школах не передбачено таких спеціалістів. Однак, проблематика трудоголізму, 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 на разі не стала предметом спеціального зацікавлення українських педагогів, оскільки основна увага в українській андрагогіці приділяється питанням навчання, професійної перепідготовки та неформальної освіти дорослих людей. В доступних українських джерелах з інших наукових дисциплін (наприклад, соціології праці, психології), які стосуються проблематики трудоголізму, дуже мало уваги відводиться питанням профілактики та терапії цього недугу, що, зокрема, є пов'язаним з нерозвинутістю системи професійної допомоги трудоголікам в Україні.

Метою статті (яка є продовженням статті, що вийшла в попередньому номері журналу) є характеристика трудоголізму, встановлення чинників ризику узалежнення від праці, опис психологічного профілю дружин трудоголіків та дорослих дітей, що виховувалися у їхніх родин, опис фаз розвитку трудоголізму, його наслідків у різних сферах функціонування узалежненої особистості, а також способів профілактики та терапії.

Виклад основного матеріалу дослідження. **Чинники ризику трудоголізму.** Трудоголізм найчастіше окреслюється в категоріях узалежнення, особистісних рис, біхевіоральних тенденцій та дисфункційних постав, які стосуються праці [9, с. 26]. Трудоголізм – це obsesive passion, яка реалізується під внутрішнім примусом і має значний патологічний компульсивний компонент [14, с. 31].

Дефініція М. Griffiths говорить: «Трудоголізм – це узалежнення, в якому проявляються наступні ознаки: підпорядкування праці мис-

лення, емоцій та дій, регуляція настрою шляхом роботи, постійне збільшення обсягу праці, аби досягнути ті самі психологічні ефекти що й раніше, негативні прояви самопочуття, коли праця припиняється, конфлікти з оточенням, спричинені надмірними очікуваннями відносно інших співробітників, критична оцінка їхньої праці, недбалість у процесі виконання інших соціальних ролей, рецедиви (тенденція до повторювання стилю надмірної праці після невдалих спроб її обмеження) [2, с. 298].

Трудоголізм, зазвичай, асоціюється з професіями з високим рівнем соціального престижу, такими як лікар, адвокат, науковий працівник, артист та ін. Однак, насправді, проблема трудоголізму може стосуватися кожної професії, або й навіть зовсім не зводиться до професійної діяльності (наприклад, обсервіє захоплення веденням домашнього господарства) [13, с. 29]. Трудоголізм не залежить також і від посади, яку працівник займає: узалежненим від праці може стати як високооплачуваний керівник великої фірми, так і рядовий робітник, який працює, скажімо на конвеєрі [19, с. 14].

Аналізуючи чинники розвитку узалежнення від праці, варто підкреслити роль трьох найважливіших факторів: 1) суспільно-демографічного; 2) сімейного; 3) особистісного.

Серед **суспільно-демографічних причин трудоголізму** треба виокремити:

- час призначений на професійну активність. Ризик узалежнення від праці виникає там, де без жодного контролю і наслідків перевищуються часові норми професійної активності;

- надмірний обсяг обов'язків та відповідальності. Загроза трудоголізму є тим вищою, чим більше обов'язків і відповідальності лежить на працівнику;

- цивільний стан. До групи ризику належать особи вільного стану (неодружені, розлучені, вдовці), які надмірно багато часу проводять на роботі. Це може негативно впливати на розвиток існуючих у них товариських стосунків та виникнення нових [6, с. 92];

- число дітей. У дослідженнях Й. Ходкевич виявилось, що рівень трудоголізму в чоловіків, які мають дітей, є вищим, ніж у чоловіків бездітних [1, с. 305];

- спосіб проведення дозвілля. Сучасні фірми непомітно насаджують своїм працівникам стиль спільного проведення дозвілля шляхом займання їх вільного часу в суботи та неділі так званими інтеграційними виїздами, спільними виходами співробітників до ресторану, бару, відзначенням успішного закінчення проекту і таке інше. У наслідку працівникам залишається ще менше вільного часу для його проведення з родиною. Крім цього, працівник, залучений до таких імпрез, чується зобов'язаний перед своїм керівництвом та співробітниками до ще більшого заангажування у трудову діяльність [6, с. 85-86].

Причин внутрішнього примусу неперервної праці можна дошукуватися в досвіді раннього дитинства. Трудоголізм визнається компульсивним відхиленням, пов'язаним з дисфункцією сім'ї. Відхилення це часто стосується осіб, які в дитинстві змагалися зі своїми братами чи сестрами за увагу до них з боку батьків, чулися

гіршими від них і хотіли постійно доводити свою значущість завдяки своїм вагомим здобуткам (наприклад, у школі) [11, с. 84].

Серед найважливіших **сімейних чинників трудоголізму** можна вирізнити: надмірно високі вимоги батьків по відношенню до дитини; приховування почуттів та ідентифікацію дитини з надто запрацьованими батьками (наслідування прикладу). Високі вимоги батьків стосуються досягнень, перфекціонізму, уміння не підводити дорослих чи так званих якостей праці: уважності, почуття обов'язку, пунктуальності, порядку, дисципліни, сумлінності [8, с. 256].

У період дорослості розвитку трудоголізму може сприяти середовище праці. Так, робота у великій корпорації, яка створює значні можливості для кар'єрного росту, здобуття престижу і високих заробітків, становить високий чинник ризику для розвитку трудоголізму. Цей ризик можуть також суттєво підвищувати відсутність задоволення з подружнього життя або інші родинні клопоти [13, с. 39], від яких узалежнений буквально «кидається» у вир праці.

Окрім суспільних і родинних чинників трудоголізму, важливе місце в його патогенезі займають **особистісні причини**, особливо генетична схильність, певні риси особистості, професійно зорієнтовані життєві цілі, система цінностей, на вершині якої знаходиться соціальний статус, історія життя та актуальна родинна ситуація. Трудоголіки – це особи внутрішньо дуже сильно змотивовані до праці, які реалізують у ній істотні для них цінності, але одночасно не здатні до творення тривалих зв'язків, які мають проблеми з інтерперсональними стосунками і психосоціальними функціонуванням [2, с. 299].

З теорії мотивації осягнень Д. Аткинсона виникає, що кожен активність, спрямовану на досягнення, супроводять два конкуруючі мотиви: прагнення до успіху та страх перед поразкою [18, с. 54]. Психологічні дослідження вказують, що трудоголізм є пов'язаний з рисами обсервіє-компульсивної особистості, інтенсивними негативними емоціями та невротичністю, а також певними темпераментальними властивостями – високим рівнем уникання негативних підкріплень та витривалістю, а також прагненням до суспільного визнання своїх професійних якостей [17, с. 63].

На підставі результатів дослідження можна ствердити, що узалежнення від праці найчастіше виникає з:

- розбудження консумпційних потреб (працівник самовиправдовується, що потрібно багато працювати, щоб не втратити доброї посади і втримати стандарт життя на належному рівні) [4, с. 125];

- низького почуття власної вартості і потреби постійного самоутвердження;

- схильності до перфекціонізму;

- труднощів з делегуванням повноважень, відповідальності та обов'язків іншим співробітникам;

- вразливості на думку інших, неспокою та депресивних тенденцій;

- потреби «бути в порядку» завжди і всюди;

- розв'язування особистісних конфліктів і проблем шляхом втечі в професійну активність [6, с. 93].

До узалежнення від професійної активності у чоловіків дуже часто приводить прояв певних інтенсивних потреб, особливо домінації, агресії та досягнень, які виявляються, зокрема, в структурі обесійно-компульсивної особистості типу А, що додатково характеризується надмірним потягом до діяльності та змагань, завищеними амбіціями, нетерплячістю, схильністю до поспіху і потребою контролювання інших [6, с. 94-95].

З клінічних, а також емпіричних даних, які стосуються явища трудоголізму, виникає, що обесія праці є пов'язаною з переживанням негативних емоцій, неспокою, напруження, нервозності, почуттям меншовартості, а також страхом перед поразкою [8, с. 254]. З іншого боку, схильність до трудоголізму зростає в осіб амбітних, з сильною потребою досягнень, успіху, порядку [12, с. VII].

Деякі автори підкреслюють поліетіологічну модель виникнення узалежнення від діяльності (зокрема, й від праці), вказуючи на комбінацію одночасно діючих різних чинників її повстання у житті трудоголіка [13, с. 23].

Фази розвитку узалежнення від праці. Узалежнення від праці, так само, як і інші типи узалежнень, не виникає несподівано. Воно розвивається як довготривалий і прогресивний процес, який передбачає кілька етапів. С. Guerreschi запропонував 3-фазну модель опису процесу розвитку узалежнення від праці:

Вступна (продромальна) фаза:

- всезростаюча кількість праці;
- сильна концентрація на трудовій діяльності;
- втрата відчуття часу, проведеного у праці;
- захоплення працею та задоволення з роботи;
- занедбування справ не пов'язаних з працею, у тому числі родини та близьких;
- докори сумління з приводу надмірної запрацьованості (що є першою – як вважає дослідник Mentzel – ознакою узалежнення), які особа намагається заглушити раціоналізацією;
- знесилення організму, страх, почуття неспокою, депресивний настрій;
- занедбанні негативних соматичних проявів, легковажне ставлення до них [16, с. 41].

Для цієї фази характерним є те, що особистість часто розповідає іншим про свою завантаженість роботою, обмежений час сну, спричинений інтенсивною працею. Аби зменшити докори сумління, які виникають під час проведення дозвілля, особистість проймається гордістю та зневагою по відношенню до тих людей, які не заглиблені надмірно у роботу [19, с. 36].

Критична фаза:

- примус праці, відсутність контролю за своєю поведінкою;
- у період вільний від праці напади неспокою і страху;
- переконання, що кожної миті можна перервати роботу, що час праці та її перебіг знаходиться під контролем, хоча спроби реалізації цього на практиці явно підводять;
- запроваджується часове обмеження роботи, щоб краще контролювати виконання завдань, але така система себе не виправдовує і з'являється стан знеохочення;
- наростання агресії та нетерплячості по відношенню до співробітників;

- з'являються проблеми зі сном, провали в пам'яті;

- усвідомлення власної проблеми [16, с. 41].

У цій фазі відношення особистості до праці можна назвати «наркотичним захопленням». Час, проведений без праці, викликає в особистості страх, тому вона починає робити собі своєрідні її запаси (визначати завдання, які мають бути негайно виконані). У цій же фазі трапляються й перші зриви у сфері здоров'я (наприклад, серйозні проблеми зі сном, підвищеним тиском, інфаркт) або інші поважні інтерперсональні проблеми (конфлікти в сім'ї, розлучення, погіршення стосунків з колегами по роботі). З'являються також інші форми узалежнень, наприклад, від їжі, алкоголю [19, с. 36].

Хронічна фаза:

- підпорядкування усього життя роботі;
- весь час призначається на працю;
- обмежується або припиняється виконання інших форм діяльності (з'язаних з родиною, відпочинком, громадською активністю);
- з'являються інші узалежнення: використовуються збуджуючі та заспокійливі засоби, снодійні, алкоголь;
- постійна змученість;
- спад ефективності роботи;
- поважні соматичні хвороби [16, с. 41].

У цій фазі праця стає єдиним сенсом життя і джерелом енергії. Особистість так старається зорганізувати свою роботу, щоб її не переривати. Наслідком є радикальне зменшення кількості сну (до 3-5 годин), а навіть періоди кількадечної безсонності. В екстремальному прояві функціонування особистості може обмежитися до трьох типів діяльності: снання, їжі і праці. Хронічна фаза трудоголізму найчастіше допроваджує людину до смерті [19, с. 37].

Натомість S. Kozak пропонує 6-фазну модель тлумачення розвитку трудоголізму:

1) фаза застосування – полягає на прояві і застосуванні якоїсь нової форми нав'язливої поведінки, пов'язаної з працею;

2) фаза надуживання – ефект, пов'язаний з переживанням почуття задоволення з виконуваної діяльності;

3) фаза домінації – праця стає пріоритетною діяльністю;

4) фаза проблемного застосування – професійна активність стає своєрідними ліками на труднощі, спричинені узалеженою поведінкою;

5) фаза кризи – переживання втомленості і вичерпання та повернення до узалеженої поведінки;

6) фаза вимушеної абстиненції – спроби організації альтернативних до роботи форм діяльності, які, однак, закінчуються поразкою [7, с. 111].

Наслідки трудоголізму. Коли особа, попри шкідливі умови, протягом тривалого часу працює на границі своїх фізичних і психічних можливостей, мобілізуючи себе до максимальних зусиль, у неї виникає стан переобтяження. Наслідками переобтяження організму можуть бути розлади в соматичному, психічному або соціальному функціонуванні особистості. У дослідженнях Л. Голінської (2001) було підтверджено істотно частіші прояви трудоголізму серед хворих осіб в порівнянні зі здоровими [2, с. 293]. Психічні і со-

матичні розлади супроводжуються фізіологічними і біхевіоральними проявами: болями голови, нестравністю та болями шлунку, задухою, безсонням, гіперактивністю, нервозністю, мінливістю настрою [10, с. 11].

Наслідком довготривалої мобілізації працівника є **соматичні шкоди**, зокрема переобтяження та виснаження, яке може прибирати різний характер:

- синдрому постійної втоми, котрий полягає на тому, що особистість є не в стані піднятися з ліжка і виконувати щоденні форми діяльності, а сам рух вимагає від неї значних зусиль;

- раптової смерті з перепрацювання (спостерігається серед висококваліфікованих спеціалістів японських підприємств, які падали мертвими на свої робочі столи одразу ж після виконання особливо відповідального завдання);

- синдрому «чорного понеділка» (згідно з американськими статистиками найбільше крововиливів і інфарктів міокарду трапляється в понеділки у вранішніх годинах);

- інтоксикації збудливості (розлади такого типу виникають під впливом переобтяження, спричиненого підвищеною продуктивністю кортизолу, що призводить до наростання клітинного метаболізму, внаслідок чого нищаться клітини організму);

- старіння мозку (за пластичність центральної нервової системи великою мірою є відповідальний гіпокамп, який під час реакції стресу тамує виділення кортизолу. В ситуації довготривалого переобтяження доходить до дегенерації нейронів в гіпокампі, а його діяльність є менш ефективною) [6, с. 112-113].

До соматичних проявів хронічної втоми, спричиненої переобтяженням працею, належать:

- підвищення температури;
- дрижаки;
- болісність лімфатичних вузлів;
- болі голови, горла, м'язів, плечей;
- вразливість на світло;
- дзвін у вухах [6, с. 110].

В ситуації надмірного захоплення працею, яка є джерелом стресу, дуже істотну роль відіграють **психічні шкоди**. Збудження, яке утримується тривалий час, провадить до відсутності емоційної рівноваги, яка є підставою для неконтрольованих реакцій. Людина, яка є узалежненою від професійної активності, щоразу частіше приймає негативну поставу в стосунку до себе і щоразу частіше вчиняє дії, які спрямовані на зменшення психічного напруження і неспокою. Коли активне заангажування працівника не приносить сподіваного ефекту, то з'являються ослабленість і апатія, падіння емоційно-біхевіоральної активності, зниження стимулюючого впливу волі. Особа може також частіше вживати психоактивні субстанції (алькоголь, тютюн, ліки), які можуть виконувати роль «стимуляторів» або «заспокоювачів» [6, с. 113]. З досліджень також виникають висновки, що узалежнення від праці збільшує схильність до депресії, страху і злості [4, с. 145].

Іншим наслідком переобтяження працею є зниження розумової активності, дисфункція пам'яті, сприймання та розлади в концентрації уваги, труднощі у мисленні. Серед психологічних синдромів, які є наслідками трудового вигорання, можна

вказати «істеріку виробничого конвеєру» та професійне вигорання. Перша є розладом, яка може мати різні фізичні симптоми (запаморочення, нудота, проблеми з диханням, ослаблення м'язів) і спричинена монотонною працею. Професійне вигорання (burnout syndrome) полягає на падінні енергії у працівника і характеризується емоційним вичерпанням, надмірною деперсоналізацією та відсутністю задоволення з праці [6, с. 123].

Трудоголізм тягне за собою також **сустільні шкоди**. Для особистості, яка на першому місці в ієрархії цінностей помістила роботу, інші аспекти життя – родина, приятелі, друзі, знайомі, хоббі – небагато значать. Довготривалий процес легковаження осіб, котрі повинні бути значущими, допроваджує до стану, в якому трудоголік навіть якщо хоче, то і так не має сил на формування і підтримування щирих стосунків або на їх покращення. Відносини трудоголіка в трудовому колективі є складними – узалежнений є тираном для себе самого та інших, прагне до цілковитого контролю над іншими, не помічає їхніх потреб, не вмє працювати в групі [6, с. 123]. Дослідник Porter (1996) зазначив, що трудоголіки борються зі своєю самооцінкою в спосіб, який може дезорганізувати працю цілої групи, оскільки вони є більше зацікавлені тим, як підняти свою цінність і знайти повагу в очах оточення, ніж що зробити, аби найкраще виконати завдання, яке стоїть перед групою. У роботі, якщо мають таку можливість, то вибирають такі завдання і способи їх реалізації, в яких ризик зазнання поразки є зведений до мінімуму. У наслідку трудоголіки не працюють ефективно, а тому не приносять стільки доброго організації як відповідальні, добросовісні особи, котрі працюють більш помірковано, дотримуючись рівноваги між професійним, родинним та товаришським життям [14, с. 40].

Психологічний профіль дружин трудоголіків.

У сім'ї трудоголіка поступово все більшою мірою стають очевидними численні негативні прояви явища співузалежнення від праці її членів. Передусім, має місце послаблення зв'язків між подружжям, а також трудоголіком та його дітьми. Стосунки між чоловіком та дружиною, з котрих один є трудоголіком, є складними. Дослідник В. Робінсон (1996) вивчав індивідуальні випадки 100 жінок – дружин трудоголіків, на основі чого описав наступним чином їх стан і специфічну ситуацію:

- 1). Дружина трудоголіка почувається зигнорованою, занедбаною, некоюною і неважливою. Джерелом тих відчуттів є фізичне та емоційне відштовхування її партнером – трудоголіком.

- 2). Вона є переконаною, що тягар обов'язків дружини та матері спадає лише на неї одну і з цього приводу переживає почуття самотності.

- 3). Впевнена, що значить для партнера менше, ніж його робота, оскільки час, призначений для родини, є другоплановим і визначається зобов'язаннями, які виникають із зайнятості працею.

- 4). Оцінює себе як особу, яка є менш важливою, ніж трудоголік, котрий займає центральну позицію.

- 5). Оцінює себе як особу, яку контролюють, якою маніпулюють, якою «поганяє» партнер, що здійснює керівну функцію в родині.

6). Вона вживає різних способів, наприклад, демонструє зацікавлення працею партнера, щоб привернути до себе його увагу та втримати контакт з трудовоголіком.

7). Свої стосунки з трудовоголіком бачить як такі, що є насичені поважністю та зусиллями з дуже малою часткою свободи і розваг.

8). Чувється винною за те, що очікує від свого партнера чогось більшого, ніж він може їй запропонувати, в контексті того високого визнання, з яким середовище ставиться до її чоловіка.

9). Має низьку думку про себе і відчуває, що не може зрівнятися з ним, коли бачить, на якому п'єдесталі ставить його оточення.

10). Закидає собі відсутність вдячності і здорового глузду як жінка «такого» працівника. Переживає сильний внутрішній конфлікт між тим, що відчуває (жаль, претензії, образу, почуття кривди) а тим, що, на думку оточення, повинна відчувати (вдячність, гордість, щастя) [3, с. 153].

Аналізуючи негативні суспільні наслідки трудовоголізму, варто додати, що згідно з даними Американської Академії Матримоніальних Правників, трудовоголізм партнера є четвертою, щодо частотності, причиною розлучення. Щотретьою трудовоголік, як зазначає В. Робінсон (2001), був підозрюваний у зраді; джерелом підозрін була відсутність трудовоголіків у домі, яка, на думку їхніх дружин, не могла бути викликана тільки зайнятістю на роботі [3, с. 153]. Дослідження також показали, що партнери трудовоголіків є меншою мірою задоволені подружжям та сексуальним життям [3, с. 158].

Окрім подружніх клопотів, трудовоголік має також значні проблеми у виконанні батьківської ролі. Це виникає найчастіше з того, що діти трудовоголіків мають вдома, як правило, майже все, чого потребують матеріальному аспекті і майже нічого в аспекті духовному. «Вікендовий» батько (тобто той, який виконує свою батьківську роль лише по суботах та неділях) має слабкі контакти з дитиною, що провадить до занепаду його впливу і авторитету, а в наслідку – до непорозуміння та виховних труднощів. Ці проблеми є часто зв'язані з тим, що батько-трудооголік ставить своїм дітям надто високі вимоги, в тому числі – бути перфекційним і в кожній сфері діяльності досягати тільки успіхи. При цьому заперечуються права дитини до вільного часу і розвитку власних зацікавлень. Діти таких батьків мають невідповідні взірці поведінки, є схильними до депресії, страхів і злості, зовнішнього почуття контролю, а також компульсивних тенденцій [6, с. 131-132]. Серед науковців виникла навіть ідея запровадити поняття «дорослі діти трудовоголіків» (по аналогії з добре відомим терміном «Дорослі Діти Алкоголіків»), у яких фізична та емоційна відсутність одного з батьків може спричинити тривалі негативні емоційні наслідки і проблеми в дорослому житті [5, с. 359].

В. Робінсон намагався ідентифікувати типи **психологічні профілі дорослих дітей трудовоголіків**. Він вирізняв кілька наступних:

– перфекціонізм, який характеризує трудовоголіків: багато дітей осіб узалежнених від праці йде слідами своїх батьків. Як на роботі, так і вдома чи поза ним вони є завжди зайнятими, завжди щось роблять, не зносять бездіяльності;

– самокритичне ставлення: діти мають постійне почуття провини. Своїх батьків вважають за досконалих, завжди на вершині можливостей. Мають все, чого прагнуть і не можуть нарікати; тому думають, що це з ними є щось не в порядку;

– високий рівень страху, нерідко депресія: ці дошкульності часто дають про себе знати у вигляді проблем в подружжі чи в міжлюдських контактах. Багато досліджуваних були раз чи навіть два розлучені. Чимало було переконаних, що їм не вдається втримати стабільного емоційно-зв'язку, тому що відчувають себе глибоко нещасливими, водночас не можуть вказати з якого приводу, бо їм постійно чогось бракує;

– зорієнтовані назовні: не намагаються реалізувати власних прагнень, а швидше відповідати уявленням інших осіб про те, що вони повинні робити і як жити;

– передчасна зрілість/наслідування батьків: від більшості дітей трудовоголіків уже в дитинстві очікувалося, що вони замінять партнера відсутнього з приводу узалежнення. Будучи дорослими, відчувають жаль і злість, що їм накинули роль, до якої вони ще не були готові [4, с. 144-145].

Профілактика і терапія трудовоголізму. В літературі предмету вирізняють три рівні профілактики трудовоголізму: індивідуальний, рівень місяця праці і загальноуспішний. Зупинимося на них дещо детальніше.

1) *Індивідуальний рівень профілактики трудовоголізму* передбачає, передовсім, поглиблення знань на тему особистісних рис і обставин, які сприяють виникненню трудовоголізму. Особи з групи підвищеного ризику в Польщі можуть заохочуватися до рекреаційної активності, в тому числі шляхом роздачі спеціальних купонів зі знижкою на відпочинково-розважальні заходи. Корисним є також застосування пізнавального підходу, зорієнтованого на допомогу у зменшенні контролювання особою, zagrożеною трудовоголізмом, інших співробітників у праці, а також на запобігання створенню системи цінностей, в якій на першому місці знаходиться робота. Сюди відносяться також форми діяльності, спрямовані на покращення стосунків у родині, допомога у ставленні перед собою більш реалістичних завдань, а також знаходження інших, альтернативних для праці сфер життя, які можуть сприяти підвищенню самооцінки. Діти трудовоголіків заохочуються також до участі в дискусійних групах на тему місця праці в житті людини, ролі перфекціонізму та планування рекреаційної активності. Ще однією формою профілактики може бути дорадництво при виборі професійної дороги зі зменшеним ризиком трудовоголізму.

2) *Рівень закладу праці.* У Польщі заохочується співпраця наукових інституцій з інституціями медицини праці з метою поширення сучасних знань про трудовоголізм, втілення сучасних ефективних діагностичних знарядь (про які ми писали в попередньому номері журналу) та оцінки наслідків трудовоголізму, а також пошук чинників, які можуть зменшити цю шкідливість.

3) *Загальноуспішний рівень.* Звертається увага на можливість розповсюдження відомостей про трудовоголізм в різних засобах масової інформації. По відношенню до професійних груп з підвищеним рівнем загрози трудовоголізмом слід

застосовувати профілактичні програми вже на переддипломному рівні [5, с. 370].

У процесі терапії з американської перспективи найбільше уваги присвячується рухам самопомочі з їх програмою «12 кроків»: Workaholics Anonymous (WA) для трудоголиків і Work-Anon для їхніх родин. Перша така група виникла у 1983 році в Нью-Йорку з ініціативи двох осіб – фінансового дорадника і вчителя, які усвідомили собі власне узалежнення від праці [4, с. 150] і постановили з ним боротися у спосіб, який не багато відрізняється від відомої програми «12 кроків», яка використовується у лікуванні алкоголізму та інших узалежнень.

Серед форм терапії, які можуть мати застосування у процесі допомоги трудоголікам, вибирають: пізнавальну терапію, біхевіорально-пізнавальну терапію, мотивуючий діалог, холистичний підхід, групову терапію і родинну терапію (в тому числі терапія діад – подружніх пар з одним узалежненим від праці партнером). Найбільш загальною метою терапії повинно стати формування гармонійних стосунків між роботою та іншими сферами життя трудоголика. Найкращою для досягнення цієї мети видається холистична терапія, яка складається, окрім психотерапії, з застосування відповідної дієти, фізичних вправ, методик, які регулюють сон, релаксаційних методик, методик зарадності в ситуації стресу, навчання асертивності, включення елементів духовності і екзистенціальної рефлексії.

Дослідники трудоголізму Burwell і Chen наголошували, що допомога трудоголікам вимагає:

- зміни переконань;
- емоційної інтервенції;
- допомоги в безумовному прийнятті себе;
- навчання умінням радити собі з соромом;
- навчання умінням делегувати свою працю іншим;
- усталення і утримування особистісних границь;
- зменшення і ослаблення страху;
- навчання способів проведення цікавого і змістовного дозвілля [3, с. 155].

Висновки. Останнім часом серед різних біхевіоральних узалежнень щоразу більш помітне місце, особливо у високорозвинутих країнах, займає трудоголізм. Трудоголіки, внаслідок різного порушення рівноваги між працею та іншими

сферами життя, а також через надмірну (часто на границі людської витривалості) професійну активність, переживають поважні наслідки – соціальні, психічні і суспільні. У професійній діяльності вони є менш ефективними, ніж інші відповідальні, захоплені роботою, але не узалежнені від неї працівники, часто ускладнюють групову професійну діяльність, не вміють делегувати іншим завдань, є схильними до надмірного контролювання своїх співробітників, злості, конфліктів і депресії. В сім'ї вони доводять до емоційних проблем свого партнера, який переживає з приводу самотності, підозрює партнера у зраді, відчуває себе некоханим, занедбаним, злегковаженим, гіршим і незначущим. Часто з приводу трудоголізму мають місце розлучення. Діти, які доростають у товаристві постійно запрацьованого, ніколи не маючого для них часу і постійно змученого вікендового (найчастіше) батька, а також нещасливої через відсутності на задній план матері, в середовищі надмірно високих вимог, стають специфічною категорією жертв, які мають труднощі в різних сферах функціонування, а також численні проблеми в дорослому житті. Зважаючи на негативні наслідки явища трудоголізму, варто широко пропагувати здоровий стиль життя, культуру праці і змістовного відпочинку, потребу збереження та відновлення здоров'я ще в шкільному та студентському середовищах, а також у засобах масової інформації. Належить усвідомлювати молодим людям, що у прагненні за всяку ціну підняти якість свого життя, не можна допускати такого, щоб робота стала його головним сенсом. Професійна діяльність не повинна виконуватися на шкоду здоров'ю, частю та благополуччю найближчих людей, не може ґрунтуватися на принципі насильства над собою і жорстокого примусу, а засновуватися на засаді справжньої акцептації так, щоб сам процес виконання роботи збагачував особистість, справляв їй приємність, але не узалежнював [15, с. 165-166]. Слід також здійснювати ретельну діагностику осіб, zagrożених узалежненням, а також трудоголиків, допомагати їм в подоланні хворобливих форм ставлення до праці за допомогою різних форм терапії, психологічно підтримувати дружин та дітей трудоголиків з метою обмеження явища співузалежнення та сприяти в розв'язанні їхніх проблем у психосоціальному функціонуванні.

Список літератури:

1. Chodkiewicz J. Pracoholizm a przeżywane konflikty, emocje oraz stres w pracy // Rodzina i praca w warunkach kryzysu / red. L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2011. – S. 301-310.
2. 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.
3. Golińska L. Pracoholizm inaczej. – Warszawa: Difin, 2014. – 205 s.
4. Guerrischi C. Nowe uzależnienia. Kraków: «Salwator», 2010. – 324 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. Lewandowska-Walter A., Wojdyło K. Relacje w rodzinie generacyjnej osób uzależnionych od pracy // Psychologiczne aspekty życia rodzinnego / red. T. Rostowska, A. Replińska, Warszawa: Difin, 2010. – S. 253-270.
9. Lipka A., Waszczak S., Winnicka-Wejs A. Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników? – Warszawa: Difin, 2014. – S. 25-74.
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. Moczydłowska J. Uzależnienie od pracy (w:) «Problemy Alkoholizmu», 2000, nr 2. – S. VI-VII.
13. Ogińska-Bulik N. Uzależnienie od czynności. Mit czy rzeczywistość? – Warszawa: Difin, 2010. – 216 s.
14. 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.
15. Ratajczyk Z. Psychologia pracy i organizacji, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007. – 214 s.
16. Wachowiak I. Dysfunkcyjne zachowanie pracowników, Warszawa: Difin, 2011. – S. 20-48.
17. Wojdyło K. Funkcjonowanie pracoholików w sytuacji zadaniowej // «Przegląd Psychologiczny», 2010, nr 1. – S. 61-81.
18. Wojdyło K. Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja założeń w korelacyjnym modelu // *Studia Psychologiczne*. – 2007. – T. 45. – Zeszyt 3. – S. 53-65.
19. Wojdyło K. Pracoholizm. Perspektywa poznawcza. – Warszawa: Difin, 2014. – 144 s.

Курляк И.Е.

Университет Кардинала Стефана Вышинского в Варшаве

ЭТИОЛОГИЯ, ФЕНОМЕНОЛОГИЯ, ПРОФИЛАКТИКА И ТЕРАПИЯ ТРУДОГОЛИЗМА (НА МАТЕРИАЛАХ ПОЛЬШИ)

Аннотация

В статье, написанной на материалах польских исследований, с перспективы педагогики труда анализируются избранные проблемы тематики трудоголизма как бихевиоральной зависимости. Представлена психосоциальная характеристика трудоголика; описаны фазы развития трудоголизма как длительного процесса с точки зрения различных авторов. Анализируются три основных фактора развития зависимости от труда: социально-демографический, семейный и личностный. Рассматриваются последствия трудоголизма в разных сферах функционирования человека: соматической, психической и социальной. Особенное внимание обращено на проявления феномена созависимости у жен трудоголиков и негативные последствия воспитания в такой семье для детей. Описывается психологический профиль взрослых детей трудоголиков. Рассмотрены три уровня профилактики трудоголизма (индивидуальный, уровень трудового предприятия и общественный). Указано на возможности позитивного влияния различных форм терапии, а также значение групп самопомощи Анонимных Трудоголиков для преодоления зависимости от труда.

Ключевые слова: трудоголизм, бихевиоральная зависимость, психологический профиль, фазы трудоголизма, факторы, последствия, профилактика и терапия.

Kurliak I.Je.

University of Cardinal Stefan Wyszyński in Warsaw

ETIOLOGY, PHENOMENOLOGY, PREVENTION AND THERAPY OF WORKAHOLISM (ON MATERIALS OF POLAND)

Summary

In the article, written on the materials of Polish studies, from the perspective of work pedagogy analyzed the selected issues of the problem of workaholism as a behavioral dependence. The psychosocial characteristic of workaholic is given; describes the phases of the development of workaholism as a lengthy process according to the views of various authors. The analysis of three main factors of the development of dependence on work: socio-demographic, family and personal. The consequences of workaholism in various spheres of human functioning are considered: somatic, psychic and social. Particular attention is paid to the manifestation of the phenomenon of co-dependence on the wives of workaholics and the negative effects of education in such a family for children. Describes psychological profile of adult children of workaholics. Three levels of workaholic prevention (individual, institution of work, and general-social) are considered. It is indicated on the possibilities of positive influence of different forms of therapy and the importance of self-help groups of Anonymous Workaholic overcome dependence on work.

Keywords: workaholism, behavioral dependence, psychological profile, phases of workaholism, causes, consequences, prevention and therapy.