***Зміст***

Вступ

Розділ І. Вивчення проблеми трудоголізму як форми девіантної поведінки

1.1 Поняття "трудоголізму" та його ознаки

1.2 Причини виникнення трудоголізму

1.3 Класифікація та психологічні особливості трудоголіків

Висновок

Розділ ІІ. Методичні основи психологічної діагностики та профілактики трудоголізму

2.1 Методики виявлення трудоголізму

2.2 Психологічна допомога та профілактика при трудоголізмі

Висновки

Список використаних джерел

***Вступ***

**Актуальність теми.** Сьогодні багато людей витрачають все більше сил і часу на свою роботу. Частина з них працює надмірно, так як займається своєю улюбленою справою і отримує від цього задоволення, проте інша частина людей працює більше, ніж потрібно, так як знаходиться в психологічній залежності від своєї роботи. Проблема трудоголізму стає все більш актуальною і в науковій літературі. Треба сказати, що внаслідок "популярності" проблеми трудоголізму виникло багато протиріч в описі самого цього явища. Часто трудоголіками називають тих, хто проводить на роботі час понад нормовано, не беручи до уваги причини цього. Вважається, що для трудоголіка результат роботи не має сенсу, а робота є засобом заповнення часу. Вважають також, що така людина націлена не на результат, а на виробничий процес. Як бачимо, чітке уявлення про трудоголізм відсутнє. Невипадково при розгляданні описів трудоголіків часом створюється враження, що різні автори мають на увазі абсолютно протилежних людей.

Термін "трудоголізм" ввів на початку 1970-х років американський священик і фахівець з психології релігії Уейн Оутс. Під трудоголізмом розуміється тяга людини до праці, яка при прийнятті характеру залежності витісняє всі інші інтереси і потреби, заповнює собою життя. "Втеча в роботу" від буденного життя може бути пов’язана з неможливістю відчувати "маленькі життєві радощі", нездатністю забезпечити собі домашній комфорт, який забезпечують інші. Найбільше займалися вивченням трудоголізму Б. Кіллінджер, Л. Макміллан, Б. Робінсон, В. Кукк, Дж. Спенс, Е. Роббінс, С. Берглас, М. Макловиц, О. Весніна та інші. Особливості трудоголізму як форми девіантної поведінки найбільш розглядаються в наукових виданнях наступних авторів: Ільїн Є.П., Менделевич В.Д., Короленко Ц.П., Старшенбаум Г.В. Змановська О.В., Наріцин Н., Ловаков А.В. та інші. Діагностика виявлення трудоголізму в основному проводиться спеціальними методиками у вигляді тестів, опитувальників, а також розроблені певні профілактичні рекомендації щодо запобігання виникнення трудоголізму та роботи з трудоголіками.

**Об’єкт та предмет дослідження.** Об’єкт дослідження **-** психологічна залежність від роботи. Предмет дослідження - особливості трудоголізму як форми девіантної поведінки.

**Гіпотеза дослідження**: трудоголізм - це психологічна залежність від роботи, яка має не лише негативні наслідки, а й в деяких випадках, позитивні.

**Мета дослідження.** Розглянути особливості психологічної залежності особистості від роботи, враховуючи основи виникнення трудоголізму як форми девіантної поведінки.

**Завдання дослідження:**

 теоретичний аналіз літератури: розглянути особливості вивчення проблеми трудоголізму в психології, визначити причини виникнення та виділити певні ознаки трудоголізму, розглянути певну класифікацію трудоголіків та їх психологічні особливості;

 подати теоретичний розгляд методик для виявлення трудоголізму та сформувати рекомендації щодо психологічної допомоги та профілактики трудоголізму;

 узагальнити теоретичний та практичний матеріал роботи.

**Практичне значення** полягає у можливості наукового та практичного використання даних курсової роботи в роботі відповідних спеціалістів, які працюють з психологічною залежністю від роботи (трудоголізмом).

**Структура курсової роботи.** Робота складається з: листа із завданнями, реферату, змісту, вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (15 найменувань).

трудоголізм девіантна поведінка діагностика

# ***Розділ І. Вивчення проблеми трудоголізму як форми девіантної поведінки***

# ***1.1 Поняття "трудоголізму" та його ознаки***

Термін "трудоголізм" (workaholisme) ввів на початку 1970-х років американський священик і фахівець з психології релігії Уейн Оутс, з’єднав слова "праця" (work) і "алкоголік" (alcoholic), щоб підкреслити подібність між двома видами залежності. Він випустив у 1971 році книгу "Сповідь трудоголіка", в якій велика увага приділялася насильницького потягу до роботи і аналізувалися причини цього феномену. У 1983 році в Нью-Йорку було створено перше товариство анонімних трудоголіків [4, с.101].

Навіть перші роботи, присвячені трудоголізму, виявили його схожість з іншими видами хімічної залежності. У 1991 році вийшла книга Барбари Кіллінджер "Трудоголіки, респектабельні наркомани" - класичне керівництво для всіх, хто стикається з цією проблемою [4, 13].

Трудоголізм розглядається як негативний і складний процес, який в кінцевому рахунку впливає на здатність індивіда належним чином функціонувати. У трудоголіків існує прагнення домагатися визнання і успіху, яке, однак, може привести до неправильних рішень та життєвого краху.

Трудоголізм - явище не тільки нашого часу, це не "досягнення" цивілізації. Про "болючий, майже збочений потяг до роботи" писав ще Гюстав Флобер у 1852 році, а Поль Лафарг, який був прихильником матеріалістичного світогляду, в 1883 році критикував "дивну залежність від роботи робітничого класу всіх країн" [4, с.102].

Як хвороба трудоголізм вперше був описаний психоаналітиком Шандором Ференці в 1919 році. Він ставив діагноз "недільний невроз" своїм пацієнтам, які занемогали, коли закінчувався робочий тиждень, і дивним чином видужували, виходячи в понеділок на роботу. У них спостерігалися чітко виражені симптоми позбавлення (аналог наркотичної ломки) - емоційна нестійкість з переважанням дисфорії. Іншими словами, трудоголіки не знаходять собі місця, без причини стають злісними і похмурими, коли їх позбавляють можливості працювати. Все, що за межами роботи, для них означає неробство, лінь, які їх дратують. Як і алкоголіки, вони "впираються" до останнього, заперечуючи наявну проблему залежності [12].

Як і всяка адикція, трудоголізм - це втеча від реальності за допомогою зміни свого психічного стану, в даному випадку досягається фіксацією на роботі. Причому робота не являє собою того, чим вона буває в звичайних умовах: трудоголік не прагне до роботи у зв’язку з економічною необхідністю, робота аж ніяк не одна із складових частин його життя: вона замінює собою прихильність, любов, розваги, інші види активності. У нашому суспільстві культурально трудоголізм значно більшою мірою поширений серед чоловіків, хоча процеси емансипації зачіпають і цю респектабельну адикцію. Значна кількість так званих бізнес-леді можуть бути віднесені до категорії трудоголіків [7].

Леонард (1982), Кіллінджер (1991) вважають трудоголізм процесом, під час якого робота припиняє бути роботою, а трансформується у стан розуму, коли відбувається "втеча до пов’язаного виключно з роботою надзвичайно підвищеного почуття відповідальності, втеча від справжньої інтимності з іншими". У цьому відмінність трудоголізму від алкогольної адикції, яка характеризується втечею від відповідальності. Обидві форми адикцій у підсумку "служать засобом уникнути особистої відповідальності по відношенню до сім’ї і інших" [6, с.108].

Психотерапевти та психіатри трудоголізм позначають як психологічну залежність людини від роботи і її неконтрольовану потребу постійно трудитися. Це не те ж саме, що важко працювати або працювати додаткові години, - вважає один з найвидатніших американських дослідників даного розладу і автор книг з трудоголізму Брайан Робінсон [4, 11].

Трудоголізм характеризується тенденцією працювати надмірно старанно, а також одержимістю роботою, виявляється в її нав’язливості. Працівники, які проявляють трудоголізм, працюють більше і старанніше, ніж їх колеги і ніж це необхідно для досягнення цілей організації, а отже, вони витрачають занадто багато часу та енергії на роботу, нехтуючи тим самим іншими сферами життя. Вони постійно думають про свою роботу і відчувають сильне і неконтрольоване внутрішнє прагнення (драйв) працювати старанно.

Трудоголізм має мало спільного з істинною любов’ю до роботи або з щирим бажанням внести свій внесок у досягнення організаційних цілей. Трудоголіки багато і старанно працюють, тому що вони повинні це робити. У цьому сенсі трудоголіка щось зсередини як би підштовхує. Не займаючись роботою, вони відчувають себе погано, переживають такі негативні емоції, як роздратування, тривогу, сором і почуття провини. Очевидно, трудоголіки намагаються уникнути цих негативних емоцій, тому "кидаються" в роботу [7].

Найбільш загальне визначення трудоголізму дала К. Скотт з колегами, визначивши трудоголіка як людину, яка:

) витрачає значну кількість часу на діяльність, пов’язану з роботою, що призводить до негативних наслідків для сім’ї та інших видів діяльності;

) продовжує концентруватися на роботі, навіть якщо не знаходиться на робочому місці, і 3) працює більше, ніж від нього вимагається для досягнення організаційних цілей [8, с.29].

Адикція включає три компоненти: афективний, когнітивний і поведінковий. Оскільки трудоголізм є формою адикції, він також розглядається на цих трьох рівнях:

. Афективний компонент. У літературі вказується, що трудоголіки частіше отримують задоволення від процесу роботи. При цьому відсутність роботи викликає в них негативні емоції, основними з яких є почуття провини і тривога.

2. Когнітивний компонент. Він відображає когнітивні процеси, які спонукають трудоголіків працювати надмірно. Ряд авторів вважають, що основним когнітивним елементом, що характеризує трудоголізм, є нав’язливість роботи, яку вони не можуть пригнічувати і контролювати, навіть знаючи, що в надмірній роботі немає необхідності.

. Поведінковий компонент. До поведінкового компоненту трудоголізму можна віднести надмірну залученість у роботу, яка проявляється у великій кількості часу, присвяченому роботі, і в надмірному проникненні роботи в особисте життя [2, 8].

Л. Макміллан з колегами виділяють три традиційних погляди на трудоголізм: з точки зору загальної теорії адикції, з точки зору теорії научіння, з точки зору теорії рис [8, с.31].

Перший підхід ґрунтується на загальній теорії адикції. В рамках даного підходу можна виділити медичну (або біологічну) і психологічну моделі.

Медична модель адикції пояснює трудоголізм з точки зору впливу на людину та її поведінку зовнішніх і внутрішніх хімічних процесів. Деякі дослідники припускають, що багатогодинна робота викликає надмірне виділення адреналіну (який сприяє соматичному ефекту відчуття задоволення), що і призводить до звикання до надмірної роботі. Автори проводять аналогію між трудоголізмом і класичними симптомами біологічної залежності від різних речовин, такими як толерантність, тяга, абстинентні стани. Незважаючи на відносну простоту вимірювання таких симптомів, дана модель ніколи не перевірялася емпірично [5].

Психологічна модель адикції передбачає, що зловживання речовинами або певними формами поведінки відбувається тому, що вони в тій або іншій формі дають перевагу, навіть незважаючи на можливі тимчасові негативні наслідки. Мається на увазі, що трудоголіки повинні сприймати надмірну тривалість роботи як вигідну. Тому вони постійно залучені в трудову діяльність, незважаючи на негативні побічні ефекти (втому і сімейні проблеми). Дана модель також передбачає, якщо престиж і просування можуть бути досягнуті якимись альтернативними формами поведінки, то фокус адикції може зміститися з трудоголізму на ці більш ефективні форми поведінки [8, 15].

Другий підхід до трудоголізму грунтується на ідеях теорії научіння, у рамках якої трудоголізм можна визначити як відносно стійку форму поведінки, отриману через оперантне обумовлення. Якщо людина бачить, що інші члени сім’ї або коллеги багато працюють, вона може почати робити те ж саме, перебуваючи під впливом цих перших моделей. Робінсон стверджує, що адиктивна поведінка передається від одного покоління до іншого, через сімейні правила, переконання і моделі поведінки.

Оперантні умови передбачають, що трудоголізм буде розвиватися тільки в тому випадку, якщо надмірне робоче навантаження є бажаним. Виходячи з цього Макміллан з колегами, припускають, що трудоголізм має бути більш поширений у тих, хто більше заробляє або має більш високий статус, а також серед тих, що не отримує задоволення від домашніх справ і відпочинку. Однак попередні дані показують, що зв’язок між трудоголізмом і задоволення від відпочинку і вільного часу не був значущим.

Підхід до трудоголізму з точки зору теорії научіння є оптимістичним, оскільки він передбачає можливість зниження трудоголізму з допомогою терапевтичних технік. Проте він фактично виключає вплив особистості на цей процес. Хоча більшість емпіричних даних не суперечить цьому підходу, явним чином він емпірично не перевірявся [8, с.32-33].

Третій підхід, теорія рис, розглядає стабільні моделі поведінки як диспозиційні (детерміновані особистісними змінними), а не як середовищні або біологічні. З точки зору теорії рис трудоголізм розуміється як прояв рис, що лежать в його основі, які закінчують формуватися наприкінці підліткового віку і залишаються стабільними в різних трудових ситуаціях.

Спочатку передбачалося, що трудоголізм детермінований якоюсь однією специфічною рисою, наприклад, одержимістю, компульсивністю, високою енергійністю. Емпіричні дослідження розширили уявлення про риси, що пов’язані з трудоголізмом. Зокрема, було показано, що трудоголізм пов’язаний з такими особистісними рисами, як перфекціонізм, потреба в досягненні, наполегливість, організованість, компульсивність, ригідність і нездатність до делегування [6, 8].

Пізніше автори припустили, що трудоголізм детермінований не якоюсь окремою рисою, а, швидше, узагальненою моделлю особистості, найвпливовішою з яких є модель "великої п’ятірки". Результати емпіричних досліджень показують, що різні компоненти трудоголізму по-різному пов’язані з рисами "великої п’ятірки" [7].

Дж. Спенс і Е. Роббінс (1992) виділяють три компоненти трудоголізму: внутрішній драйв до роботи, залученість у роботу і задоволення від роботи. Драйв до роботи позитивно пов’язаний з нейротизмом і свідомістю.

Можна припустити, що надмірна і тривала робота, яка не приносить радості і задоволення працівнику, ґрунтується на стабільних і базових невротичних рисах, таких як невпевненість, страх невдачі, боязнь успіху і дотримання суворої трудової етики, які відповідають високим значенням нейротизма і свідомості. Драйв також виявився негативно пов’язаним з доброзичливістю. Залученість у роботу позитивно корелює з екстраверсією, свідомістю та відкритістю новому досвіду. Залученість у роботу відображає високий ступінь напруги і амбіцій, що відповідає екстраверсії та свідомості. Крім того, залученість у роботу відображає залучення працівника в нові й цікаві проекти, що цілком відповідає такій рисі як відкритість досвіду.

Регресійний аналіз також показав, що залученість у роботу позитивно пов’язана з нейротизмом і негативно - зі згодою, доброзичливістю. Задоволення від роботи позитивно пов’язано з екстраверсією, свідомістю, відкритістю новому досвіду і негативно - з нейротизмом. Свідомість позитивно корелює з усіма компонентами трудоголізму, що вказує на те, що дисциплінованість, надійність і організованість є центральними аспектами трудоголізму [8, с.33-34].

Також вважають, що в контексті трудоголізму найважливішими диспозиціями є самооцінка та особистісні риси, пов’язані з досягненнями.

Більшість людей прагнуть зберегти позитивну самооцінку і намагаються уникати ситуацій, які знижують її. Надмірна робота дозволяє трудоголікам зберегти контроль над важливою частиною свого життя і, отже, отримувати більше задоволення від життя в цілому. Особистісні риси, пов’язані з досягненнями, також можуть бути основою для розвитку залежності від роботи. Всі ці типи особистості характеризуються амбіціями, нетерплячістю, ворожістю, а також прагненням до досягнень.

Ще одним джерелом трудоголізму можуть бути цінності і переконання. Зокрема, можна очікувати, що люди, які високо цінують досягнення, мають більше шансів стати трудоголіками, оскільки це відображає наявність у них бажання бути успішними, здатними, амбітними та впливовими [14].

У перелік підходів до вивчення трудоголізму можна додати ще один підхід. Соціокультурний підхід передбачає, що адикція більшою мірою є продуктом соціального і культурного досвіду людини, а різні форми адикції можуть виконувати різноманітні соціальні функції (наприклад, звільнення адикта від виконання сімейних ролей і зобов’язань). Присвячуючи занадто багато часу роботі, трудоголіки зазвичай вважають це поважною причиною, виправдовучи їх неучасть в інших видах діяльності [8, с.34-35].

Уейн Оутс наводить такі ознаки трудоголізму: працівник з гордістю розповідає про те, як він багато працює; зневажливо висловлюється про інших людей, які працюють менше і гірше, ніж він; не здатний відповісти відмовою на прохання виконати додаткову роботу і схильний до суперництва [4, с.101].

Загалом виділяють наступні ознаки трудоголізму:

 після напруженої роботи людині важко переключитися на іншу діяльність;

 занепокоєння про роботу заважає під час відпочинку;

 доводиться весь час працювати, тому що на людині вся відповідальність за загальну справу;

 людина вважає, що задоволення можна відчувати тільки під час роботи;

 людина відчуває себе енергійною, впевненою і самодостатньою, тільки працюючи або думаючи про роботу;

 якщо людина не працює, то відчуває незадоволеність і роздратування;

 про людину говорять, що в побуті він похмурий, непоступливий, ранимий, але "перетворюється" на роботі;

 закінчуючи якусь справу, людина відчуває незадоволення від того, що скоро все закінчиться;

 закінчуючи якусь справу, людина відразу починає роздумувати про наступну справу, наступний робочий день;

 людина не розуміє сенсу відпочинку і радості від нього;

 людина уникає стану "байдикування";

 відсутність роботи для людини - лише неробство і лінь;

 після роботи, щоб зрозуміти, чого хочуть близькі, людині потрібно зробити над собою зусилля;

 навіть вдома думки людини постійно зосереджені на роботі;

 журнальні фотографії, фільми і програми еротичного та розважального характеру викликають у людини роздратуванн;

 розповіді приятелів про любовні подвиги здаються людині нудними;

 буває, що у людини немає сексуальних бажань, але він заспокоює себе думкою: "Сьогодні я дуже втомився. Завтра все буде по-іншому";

 для людини характерні слова: "всі", "завжди", "я повинен";

 зазвичай людина ставить перед собою цілі, яких не може досягти, і пред’являє до себе підвищені вимоги;

 розповідаючи про свою роботу, людині зручніше говорити "ми", а не "я";

 невдача на роботі є для людини катастрофою [3].

Трудоголізм слід відрізняти від здорового ентузіазму. Трудоголік повністю занурений в роботу і одержимий нею, але вона приносить йому недостатньо задоволення. Ентузіаст залучений в роботу, і вона йому подобається, але він не одержимий нею. Перфекціоніст повинен зробити як можна більше і краще з прагнення досконалості, почуття суперництва і страху невдачі [1].

Таким чином, трудоголіки - це люди, які отримують задоволення від процесу роботи, одержимі роботою і присвячують багато часу, в тому числі особистого, роботі. Іншими словами, емоції, думки і поведінка трудоголіків в основному пов’язані з їх роботою. Однак це не єдиний варіант розуміння структури даного феномена [4, 8].

# ***1.2 Причини виникнення трудоголізму***

Базою для формування надцінного захоплення у вигляді трудоголізму стають, як правило, або особливості характеру, що сприяють фіксації уваги і діяльності на виконанні службових обов’язків через страх не впоратися з ними, виявитися нездатним і некваліфікованим фахівцем, або адиктивний відхід від реальності, яка сприймається як нецікава, неприваблива і нудна.

У першому випадку формування трудоголізму відбувається на основі психастенічних або астенічних (залежних) рис характеру. Невпевненість у собі, власних силах, страх програти і не впоратися з поставленими завданнями, утрудненість в міжособистісних контактах, боязкість і сором’язливість, невміння вибудувати власну кар’єру, використовуючи особисту чарівність, товариськість або маніпулятивні способи, призводять до поступового вироблення гіперкомпенсаторної поведінки у сфері діяльності. Людина починає "переробляти", приділяти більше уваги роботі, ніж товаришам по службі, прагнути до уникнення будь-яких несподіванок і доведення результатів власної праці до досконалості. Поступово вироблений стиль стає рисою характеру та інтенсивна праця починає приносити задоволення.

Інший механізм формування трудоголізму виявляється при адиктивній поведінці. Підвищений рівень працездатності, захопленість процесом діяльності, отримання від нього задоволення можуть стати заміщенням. "Втеча в роботу" може бути пов’язана з непристосованістю людину до повсякденного життя, її побутовим вимогам, неможливістю відчувати задоволення і "маленькі життєві радощі". Індивіда з адиктивною поведінкою у вигляді трудоголізму обтяжує сірість і одноманітність життя, відсутність "великих потрясінь". Моделюючи складності на роботі у своїй діяльності і долаючи їх, така людина живе повноцінним, на її думку, життям, що кардинально відрізняється від реального [10].

Берглас вважає, що основною причиною трудоголізму є відсутність можливості чи бажання мати близькі контакти з іншими людьми. Таким чином, люди стають трудоголіками, оскільки мають певні особистісні риси, їх соціальний або культурний досвід сприяє появі трудоголізму, і їх характерні для трудоголізму поведінкові патерни багаторазово підкріплюється [8, с.34].

Макловиц вважає, що причини трудоголізму мають коріння в дитинстві. Багатьох дітей підштовхують батьки, які погрожують, що не будуть любити дитину, якщо вона не буде відповідати їх зростаючим очікуванням. Крім того, батьки-трудоголіки можуть подавати приклад своїм дітям.

На думку психологів, найбільш схильні до трудоголізму:

 люди, з якими погано обходилися в школі;

 люди, які виросли в неблагополучних сім’ях;

 люди, які виросли у зовні благополучних сім’ях, але чиї батьки були перфекціоністами і очікували необґрунтованого успіху від своїх дітей;

 люди, виховані прискіпливими батьками та педагогами, які здійснювали виховання так, щоб зробити з дитини "виставкову картину", якою могли б пишатися.

 Трудоголіки часто зростають у сім’ях, де один або обоє батьків виявляють схильність до саморуйнуючої поведінки і страждають якою-небудь залежністю [4, c.119-120].

Причини розвитку трудоголізму включають в себе як загальні, властиві всім видам адикцій, так і специфічні, характерні лише для цього виду особливості.

Трудоголізму навчають в дитинстві. Діти фіксують особливий стиль поведінки батьків, що полягає у зануренні в роботу як засіб уникнення контакту з неприємною, що травмує психіку дійсністю, по’'язаної, наприклад, з розлученням, конфліктами, хворобою, смертю тощо. У таких сім’ях підкреслюється, що робота це єдина можливість проявити себе, підвищити свою самооцінку, зробити кар’єру, а все інше додається само собою [6, c.113].

Характерна для трудоголіків зверхпунктуальність поєднується з проявом нав’язливості, насильництва і відчуттям того, що цей вид діяльності можуть виконати тільки вони. Заповнюючи роботою "дірку" у власній психіці, вони заспокоюють себе думкою про необхідність повного контролю над подіями, у зв’язку з неможливістю доручити функцію контролю кому-небудь іншому [7].

Гросс виділяє в трудоголізмі наступні стадії:

) Вступна, початкова стадія, яка носить порівняно "нешкідливий" характер. На цій стадії ті, хто згодом стають трудоголіками, намагаються приховувати свою діяльність, пов’язану з роботою. У першій стадії у людини може наступити виснаження, пов’язане з ще несформованою звичкою багато працювати. Можуть реєструватися легкі депресивні "дистимічні" коливання настрою, порушення концентрації уваги. Гросс зазначає, що початкова стадія, пов’язана з порушенням концентрації уваги, нагадує стан пацієнта, який зловживає транквілізаторами. На цій стадії ще можливі періоди відпочинку і тимчасове звільнення від ознак трудоголізму. На першій стадії зміна діяльності ще можлива [6, c.114].

Початкова, латентна стадія, як правило, проходить непоміченою. Людина затримується на роботі, думає про неї у вільний час, обмежує свої інтереси робітниками, і його особисте життя поступово відходить на другий план: сім’я і друзі стають все менш важливими [4, c.127].

) Критична або психосоматична стадія: робота стає "пристрастю". Зловживання роботою в цій фазі має характер неконтрольованого нав’язливого потягу. "Виникає аналог з симптомом втрати контролю при алкоголізмі, який характеризується тим, що після першого ковтка алкоголю виникає неможливість зупинитися. Трудоголік відчуває такі ж труднощі з припиненням роботи. Він працює до повного психічного і фізичного виснаження". Робота настільки поглинає, що все те, що відволікає від неї, викликає реакцію протесту, агресії і обурення. Перерви можливі лише на короткий час. Поза роботою виникає відчуття незадоволеності собою. Спроби контролювати ситуацію в плані скорочення робочого часу, як правило, безуспішні. Колишній ритм, колишні функції, у виконанні яких досягається певна майстерність, перестають приносити задоволення. На цій стадії виникають втома, виснаження, знижений настрій, проблеми з артеріальним тиском, психосоматичні розлади, які призводять до вимушеного припинення роботи на якийсь час. Відрив від роботи супроводжується симптомами віднімання [4, 6].

3) Хронічна стадія: людина стає "залежною", вона бере на себе все більше і більше завдань, прагне до перфекціонізму, намагається встигнути все, але це у неї не виходить. З’являються постійні проблеми зі сном, що супроводжуються вживанням снодійних та заспокійливих засобів. Спроби реалізації нездійсненних вимог призводять до наростання напруги та дратівливості. На цьому етапі друзі, родина і хобі перестають грати хоч якусь роль у житті трудоголіка. А хвороби продовжують розвиватися, фізичний стан погіршується [4, c.127].

) Кінцева (фінальна) стадія трудоголізму кваліфікується як синдром вигорання. Психологічне тестування виявляє у трудоголіків порушення сприйняття, сповільненість впрацювання, значно виражене порушення концентрації уваги, у них спостерігаються депресії, суїцидні спроби і завершені суїциди. Синдром вигорання нагадує картину вираженої "неврастенії" або неврастенічного неврозу з підвищеною стомлюваністю, втомою, порушенням сну, концентрації уваги, неуважністю, дратівливістю, емоційною імпульсивністю, зниженим фоном настрою [6, с.114-115].

Трудоголік стає хворим у фізичному і психологічному плані, його працездатність різко знижується. Фактично на цій стадії людина морально зломлена. Перебуваючи в такому стані, люди йдуть на дострокову пенсію, отримують інвалідність, навіть помирають [4, с.127].

# ***1.3 Класифікація та психологічні особливості трудоголіків***

У психологічному портреті трудоголіків, вважає В. Кукк (1999), переважає сумлінний тип, а йому властиві наступні риси:

 ретельність в роботі; любов до чистоти, порядку; велике старання, терпіння і старанність, але в підсумку досягнення середніх результатів;

 прагнення до бездоганності в усьому: в якості, в моральних та етичних нормах, вимога цього від інших людей;

 труднощі у виборі: також ретельне зважування "за" і "проти" у вчинках, у думках і в стратегіях, прагнення бути "правильним";

 застрягання в подробицях, деталях, моментах; надмірна докладність;

 завзятість, переростає у впертість, цілеспрямованість, прямолінійність у досягненні мети;

 системність мислення, організованість, надмірна увага до другорядного;

 передбачливість, страх перед помилками;

 накопичення стресів, напруг, образ (невміння розслабитися, відпочити, пробачити, відкрито виразити свої емоції) [13, с.502].

Для нормальних трудоголіків робота - як хобі. Нормальні трудоголіки отримують задоволення від самого процесу, і від результату. Вони ніколи не скаржаться на завантаженість, втому, нестерпне життя, оскільки їх робота супроводжується станом психологічного комфорту. Такі трудоголіки не є проблемними. Вони щасливі від того, що займаються улюбленою справою. Їх трудоголізм забезпечує високу ефективність роботи і значні професійні успіхи. Це, як правило, люди творчих професій, вчені, програмісти. Однак нормальними трудоголіками можуть бути і представники інших, нетворчих професій, які володіють працьовитістю, відповідальністю. Звичайно, вони відрізняються від нетрудоголіків якимись особистісними особливостями і в цьому сенсі є адиктами, але це не означає, що вони повинні бути пацієнтами психотерапевтів та психіатрів.

Деякі трудоголіки по-справжньому люблять свою справу і отримують від неї задоволення. Для них робота - не тяжкий обов’язок, що поступово погіршує їх психічне і фізичне здоров’я, а джерело позитивних емоцій і основний зміст і стимул їх існування. Ці трудоголіки - щасливі люди, що радіють життю і результатам своєї праці. Вони рідко відпочивають, тому що не відчувають потреби бігти від своїх обов’язків куди очі дивляться. Навпаки, завдяки своїй винятковій відданості справі вони можуть бути джерелом стресу для коллег [4, 13].

За даними психологів, трудоголіки складають приблизно 5% від загального числа працюючих, причому більша частина з них - трудоголіки, задоволені своїм становищем. У більшості з цих "здорових" трудоголіків - хороші сім’ї, що підтримують їх, самостійна і різноманітна робота, що відповідає рівню їх знань, навичок і здібностей. Трудоголіки, які "не дотягують" по цим параметрам, схильні до прояву незадоволення та розчарування. Вони частіше стають жертвами виснаження фізичних і моральних сил і більш схильні до негативного впливу стресів.

Отже, можна говорити про існування двох різновидів трудоголізму - "здорового" і "хворобливого". "Здорові" трудоголіки, або ентузіасти своєї справи, виключно віддані роботі, захоплені нею і отримують від неї величезне задоволення. Люди, що страждають "хворобливим" трудоголізмом, теж захоплені своєю справою, але вона приносить мало задоволення. Встановлено, що "хворобливий" трудоголізм - швидше не добровільний, а вимушений спосіб життя, в основі якого лежить необхідність впоратися зі службовими обов’язками [4, c.108].

Нормальний трудоголізм не обов’язково повинен переходити в залежність від роботи. Для цього повинні бути певні несприятливі соціальні умови (відсутність організаційної культури на підприємстві, проблеми в сімейному житті тощо). Очевидно, що і ознаки, що описують нормальний і деструктивний трудоголізм, можуть бути як схожими, так і різними. Ті ознаки, які описуються професійними психологами і психіатрами, відносяться, скоріше всього, до трудоголізму патологічного, пов’язаного з сильно вираженою залежністю від роботи [4, 7].

М. Мачловиц виділила шість характерних рис залежних трудоголіків:

) наполегливі, енергійні, конкурентоспроможні, керовані;

) сумніваються щодо себе;

) перевага роботи над відпочинком;

) працюють завжди і скрізь;

) велику частину часу чимось зайняті;

) не роблять відмінностей між роботою і задоволенням [4, c.111].

О. Весніна (2004) запропонувала свою класифікацію трудоголіків в плані подальшого прогнозу та корекції їх адикції, яка, незважаючи на свій очевидний науково-популярний стиль, в якійсь мірі відображає відмінності серед адиктів:

 "Трудоголік для інших" - це той, хто дуже багато працює і дуже задоволений цим. Батьки і друзі, а потім дружина і діти (якщо він зуміє їх завести) можуть бути дуже незадоволені, але вдіяти з цим нічого не можуть. Допомогти "трудоголіку для інших" неможливо. Це все одно що лікувати наркомана, який не хоче лікуватися.

 "Трудоголік для себе" - це той, хто дуже багато працює, але відчуває з цього приводу суперечливі почуття. "Трудоголік для себе" не безнадійний. Не всякий, хто дуже багато працює, - трудоголік. Якщо інші сфери життя такого працівника - сім’я, дозвілля, друзі - не страждають, це означає, що він любить не тільки роботу, але і все інше.

 "Успішний трудоголік" - це той, хто завдяки своїй роботі домагається великих професійних кар’єрних успіхів.

 "Трудоголік-невдаха" - це той, хто завзято займається даремною діяльністю, яка нікому не потрібна. Він імітує роботу, заповнюючи порожнечу у своєму житті.

 "Прихований трудоголік" - це той, хто на людях нарікає, як він не любить працювати, а насправді всі свої сили та любов віддає роботі. Одна "нога" трудоголіка "росте" зі страху перед близькими і глибиною (не структурованою роботою) емоційних стосунків з людьми, страху внутрішньої порожнечі, яку треба заповнити. Інша "нога росте" з прагнення до вищості над усіма і досконалості (в дитинстві від трудоголіка завжди щось вимагали і ніколи не любили його таким, яким він був) [4, 13].

К. Скотт з співавторами виділили три варіанти, характерних для трудогольної поведінки: компульсивно-залежний, перфекціоністський і трудоголізм, орієнтований на досягнення [7].

Трудоголік прагне до роботи зовсім не у зв’язку з економічною необхідністю. В. Кукк зазначає, що у залежного трудоголіка є "тиранія боргу" замість "почуття боргу" працьовитої людини. Відмінна риса залежних трудоголіків - "дальтонізм необхідності", як пише В. Кукк. Цей дальтонізм заважає їм розрізняти життєві цінності, нормальні людські потреби, їх реалізовувати і відповідати, як це робить здорова особистість. З цієї причини нормальне повноцінне життя проходить повз. Цінність здоров’я і необхідність здорового відпочинку вони визнають тільки на словах, реально нічого не роблячи для цього.

Залежні трудоголіки працюють за принципом "працюю стільки, скільки фізично можу", замість того щоб працювати стільки, скільки справа того вимагає. Робота для залежного трудоголіка є єдиним сенсом життя. Якщо трудоголік не працює, він все одно говорить і думає про роботу. Більш того, його може обурювати і злити, що оточуючі (колеги, друзі) не можуть зрозуміти, що робота - це головне, і дозволяють собі говорити на сторонні теми. Він відчуває себе енергійним, впевненим і самодостатнім, тільки працюючи або думаючи про роботу. У нього є стійка впевненість, що справжнє задоволення можна випробувати тільки на роботі, все інше - суррогат [4, 11].

Портер (1996) виділяє властивості трудоголіка, характерні для будь-якого адикта: ригідне мислення, відхід від дійсності, прогресуюча залученість і відсутність критики. Закінчуючи якусь справу, трудоголік відчуває незадоволення від того, що скоро все закінчиться. Щоб врятуватися від цього, він відразу ж починає планувати наступну роботу. Невдачі на роботі сприймаються трудоголіком як особисті трагедії і приймаються дуже близько до серця. Після напруженої роботи він не може переключитися на іншу діяльність. Якщо раптом на якийсь час виявляється незавантаженим, то починає відчувати роздратування, нічим не вмотивоване невдоволення собою і оточуючими [4, 7].

Брехливість, типова для всіх адиктів, характерна і для респектабельних трудоголіків. Дослідники описали три рівня обману, які використовують ці адикти:

) обманюють самі себе. Метою цього обману є переривання контакту зі своїми почуттями, усвідомленням того, що відбувається, зі своїми справжніми потребами;

) обманюють оточуючих - членів сім’ї, колег, провокуючи нечесність всередині сімейної або робочої системи;

) обманюють світ в цілому, намагаючись зробити помилкове враження про оточуючих [4, c.112].

Важливою особливістю деструктивного трудоголіка є прагнення до постійного успіху і схвалення з боку оточуючих. Він боїться зазнати невдачі, "втратити обличчя", бути звинуваченим у некомпетентності, лінощах, виявитися гірше за інших в очах керівництва. Підсвідоме ставлення трудоголіка до самого себе можна виразити фразою: "Ти хороший, поки працюєш". З чого випливає закономірний наслідок: "Працюй не зупиняючись!" Тому в психологічному стані такого працівника домінує почуття тривоги, яке не залишає людину ні під час роботи, ні під час нетривалого відпочинку [6, 7].

Для трудоголіків характерне ігнорування власних потреб. Багато хто з них схильні до аскетизму в одязі та їжі. Вони мають багато, але користуються цим для себе непропорційно мало. Для того щоб насолоджуватися життям, трудоголікам бракує не тільки бажання, але й часу. Коло інтересів вузьке, оскільки ні на що, крім роботи, не вистачає часу і сил. Хобі у них, як правило, немає, і спортом трудоголіки займаються тільки в крайньому випадку, якщо це допомагає підтримувати сили для улюбленої роботи.

Трудоголізм, як і будь-яка адикція, супроводжується характерними особистісними змінами, які зачіпають передусім емоційно-вольову сферу. Розвиток процесу поєднується з наростанням емоційної спустошеності, порушується здатність до емпатії. Тому в побуті деструктивний трудоголік може бути похмурий, ранимий, але він "перетворюється" на роботі. Існує думка, що фінальною стадією трудоголізма є нарцисизм, часто характеризується повною втратою співчуття та емпатії.

Тому нерідко трудоголіки взагалі не схильні до словесного вираження почуттів: вони відображають почуття у вчинках (наприклад, в турботі про близьких) або переживають їх усередині себе. Схильність приховувати неприємні почуття нерідко призводить до розвитку захворювань, так званими психосоматичними розладами, або психосоматозами [4, c.113].

Задоволення, "кайф" деструктивний трудоголік отримує від відчуття, що він потрібний, корисний, незамінний для оточуючих його людей. Головним для нього є не кількість грошей і не міра влади, а саме відчуття потрібності людям (від однієї людини до всього людства) [7].

Міжособистісні відносини деструктивними трудоголіками сприймаються як тяжкі, що потребують великих енергетичних витрат. Трудоголік вже на підсвідомому рівні прагне уникати ситуацій, в яких потрібна активна участь, уникає обговорення важливих сімейних проблем, не бере участі у вихованні дітей, які не отримують від нього зворотного емоційного тепла. Він швидше вважатиме за краще спілкуватися з неживими предметами (рідше з тваринами), ніж з людьми, оскільки це не вимагає вирішення щоденних міжособистісних проблем [4, c.114].

Для трудоголіка важливі не його особисті переваги і особливості, а виключно його соціальна значимість. Крім того, виділяють і інші риси, властиві типовому сучасному трудоголіку: любов до порядку, сумлінність, терпіння в роботі, завзятість, яка переростає в упертість.

Часом здається, що трудоголік не знає втоми, але це не так. Він просто не дозволяє собі скаржитися на втому. У поєднанні із зневажливим ставленням до власного здоров’я це призводить до того, що залежність виявляється лише тоді, коли вона вже неабияк занедбана і потребує серйозної і систематичної корекції [6].

Трудоголізм іноді перегукується з перфекціонізмом, коли людина завжди намагається бути на висоті, не допустивши жодного промаху. Тому психотерапевти пропонують звернути увагу на фрази, які можуть видати істинного трудоголіка: "Я ніколи не зупиняюся на досягнутому", "Я завжди незадоволений собою", "Я часто незадоволений іншими, але намагаюся це приховати" [13].

Психологічні проблеми трудоголіків, що призводять до трудоголізму:

 боязнь або невміння спілкуватися і страх самотності;

 низька самооцінка;

 "відхід від хвороби";

 спроба компенсувати втрату близької людини;

 потреба у визнанні іншими людьми;

 сімейні негаразди;

 ухилення від справ [4, c.121-125].

Трудоголіки, що проходять курс корекції, звертають увагу на те, що поза роботою вони не вміють і не можуть відпочивати у зв’язку з постійною присутністю в їх свідомості деструктивних думок, тривожності, заклопотаності, занепокоєння. Об’єктивне обстеження виявляє у таких людей появу у вільний від роботи період різних захворювань [13].

# ***Висновок***

1. Про трудоголізм, як форму залежної поведінки, можна говорити тоді, коли робота стає "станом розуму", коли людина бачить в якості джерела отримання задоволення, лише сам процес праці. При цьому всі думки зосереджені лише на роботі, в будь-який час доби. Для трудоголіка така робота - це засіб відходу від проблем.

2. Як і всяка адикція, трудоголізм - це втеча від реальності за допомогою зміни свого психічного стану, в даному випадку досягається фіксацією на роботі. Причому робота не являє собою того, чим вона буває в звичайних умовах: трудоголік не прагне до роботи у зв’язку з економічною необхідністю, робота аж ніяк не одна із складових частин його життя: вона замінює собою прихильність, любов, розваги, інші види активності.

. У нашому суспільстві культурально трудоголізм значно більшою мірою поширений серед чоловіків, хоча процеси емансипації зачіпають і цю респектабельну адикцію. Значна кількість так званих бізнес-леді можуть бути віднесені до категорії трудоголіків.

. Виділиляють шість характерних рис залежних трудоголіків:

. 1) наполегливі, енергійні, конкурентоспроможні, керовані;

. 2) сумніваються щодо себе;

. 3) перевага роботи над відпочинком;

. 4) працюють завжди і скрізь;

. 5) велику частину часу чимось зайняті;

. 6) не роблять відмінностей між роботою і задоволенням.

. Можна говорити про існування двох різновидів трудоголізму - "здорового" і "хворобливого".

. Класифікують наступні типи трудоголіків: "Трудоголік для інших", "Трудоголік для себе", "Успішний трудоголік", "Трудоголік-невдаха", "Прихований трудоголік".

. За даними психологів, трудоголіки складають приблизно 5% від загального числа працюючих, причому більша частина з них - трудоголіки, задоволені своїм становищем.

# ***Розділ ІІ. Методичні основи психологічної діагностики та профілактики трудоголізму***

# ***2.1 Методики виявлення трудоголізму***

Найпершою кількісної методикою вимірювання трудоголізму була 25-пунктна шкала Work Addiction Risk Test (WART), розроблена Б. Робінсоном (1989). Судження були засновані на симптомах, які відзначали лікарі, які працюють з клієнтами, у яких проблеми з залежністю від роботи. Результати ряду досліджень показали хороші психометричні властивості даної шкали. WART показала хорошу очевидну валідність, а також змістовну валідність. При цьому методика показала хороші значення надійності.

Спочатку очікувалося, що 25 пунктів повинні розподілятися по 5 факторів (шкалами):

) компульсивні тенденції;

) контроль;

) порушення комунікації (самопоглиненість);

) нездатність до делегування;

) самооцінка. Однак дослідження К. Флауерс і Б. Робінсона показало, що 25-пунктна шкала WART не є 5-факторною. Емпірично виділені три фактори класифікували людей на трудоголіків і не трудоголіків у 89% випадків. Автори прийшли до висновку, що шкала компульсивних тенденцій є найважливішою для поділу людей на трудоголіків і не трудоголіків, і запропонували дану шкалу.

Найбільш цитованою і часто використовуваною методикою вимірювання трудоголізму є методика Workaholism Battery (WorkBAT), розроблена Дж. Спенс і Е. Роббінс (1992). Вона припускає, що трудоголізм включає такі виміри, як задоволення від роботи, внутрішній драйв до роботи і залученість у роботу. Згідно з цими уявленнями в методиці містяться три шкали:

) залучення в роботу;

) драйв до роботи;

) задоволення від роботи. WorkBAT включає 25 пунктів, які оцінюються за допомогою 5-бальної шкали Лайкерта. Однак, незважаючи на те що в даний час WorkBAT є найбільш часто використовуваною методикою вимірювання трудоголізму, результати її психометричної перевірки неоднозначні.

Нещодавно В. Шауфелі (2009) з колегами була розроблена ще одна шкала трудоголізму Dutch Workaholism Scale (DUWAS). Автори стверджують, що до основних особливостей трудоголіків можна віднести витрату великої кількості часу на трудову діяльність, а також одержимість своєю роботою. Ґрунтуючись на цих уявленнях, вони розробили DUWAS, що складається з 10 пунктів, об’єднаних у дві шкали, що відображають певні особливості трудоголіків. У ряді досліджень DUWAS показала хороші психометричні властивості.

Норвезькі дослідники розробили нову методику вимірювання трудоголізму - Bergen Work Addiction Scale (BWAS) (2012). Її особливістю є те, що вона розроблена в рамках загального підходу до адикції, у відповідності з якою всі етапи залежностей (як хімічних, так і нехімічних) включають сім основних компонентів:

) схильність (salience) (діяльність детермінує мислення і поведінку);

) зміна настрою (діяльність змінює чи покращує настрій);

) толерантність (все більший обсяг діяльності необхідний для досягнення початкового ефекту);

)"ломка" (поява неприємних відчуттів, коли діяльність припиняється або різко знижується її обсяг);

) конфлікт (діяльність викликає конфлікти в соціальних відносинах і в інших видах діяльності);

) рецидив (тенденція повернення до тієї ж діяльності після утримання). Таким чином, BWAS складається з 7 пунктів, кожен з яких відображає один з компонентів залежно від роботи (автори додали ще один компонент і пункт для нього). Перевірка показала хороші показники валідності і надійності методики [8, c.30-31].

Для виявлення трудоголізму також використовують наступні методики:

 Тест "Чи ви не трудоголік?". За допомогою 15-ти запитань, на які потрібно чітко дати відповідь "так" чи "ні", можливо виявити ознаки трудоголізму, у випадку, якщо кількість позитивних відповідей перевищує восьми.

 Тест на трудоголізм. Дозволяє виявити та зрозуміти наскільки робота впливає здоров’я людини. Складається з 11-ти запитань, які мають визначені відповіді і певні бали, які складають основу підрахунку результату.

 Опитувальник "Роботоголізм" (Є.П. Ільїна). Складається з 24 запитань і ключа для підрахунку позитивних та негативних відповідей. Дозволяє виявити чи являється людина трудоголіком [4, c. 202-211].

 Опитувальник Б. Кіллінджера. Складається з 30 запитань, на які потрібно відповісти "так" чи "ні". Якщо кількість позитивних відповідей перевищує 20, то можна говорити про наявність трудоголізму [9].

# ***2.2 Психологічна допомога та профілактика при трудоголізмі***

Головна складність у подоланні трудоголізму - це те, що сама людина заперечує наявність у себе такого недуга. Хоча члени сім’ї роблять перший крок, переконуючи його піти до психолога або лікаря, остаточне рішення залишається за самою особою. Поки людина сама не усвідомлює, що проблема є, допомогти їй неможливо. Звернення до психотерапевта має бути абсолютно добровільним та усвідомленим кроком, продиктованим тільки особистою волею самої людини [1].

Сьогодні в Європі вже з’явилися спеціальні клініки для трудоголіків, в яких в якості лікування пропонують різні види масажу, медитацію, дихальну гімнастику, дієту, бесіди з психологом, тренінги [2].

Схожість між безконтрольним потягом до роботи і алкоголізмом підказало лікарям і спосіб лікування трудоголізму. За пропозицією американських психіатрів з’явилися організації анонімних трудоголіків, за аналогією з давно вже існуючими клубами анонімних алкоголіків. Організації анонімних трудоголіків одержали саме широке поширення по всій Західній Європі та Японії, тобто в тих країнах, де сумлінне ставлення до праці усіляко віталося і підтримувалося культурними традиціями нації. У таких суспільствах люди можуть допомогти один одному і отримати кваліфіковані поради лікарів, психологів, тайм-менеджерів. Серед людей, які мають схожі труднощі, легше усвідомити свої проблеми і вирішити їх [4, c.160-161].

Приміром, німецькі трудоголіки об’єдналися в союз "AAS". Фактично він базується на відомій програмі "Дванадцять кроків", формулювання якої у варіанті для трудоголіків звучить так: "Ми визнаємо, що наша тяга до роботи носить патологічний характер, ми повинні тверезо поглянути на прожите життя і зробити висновки" або: "Ми забули про своїх близьких, завдавши цим непоправної шкоди, - тепер ми зобов’язуємося повернути тепло і любов, які їм заборгували".

Товариство трудоголіків в Швейцарії називається "Божевільні трудівники", його члени вважають свої проблеми новою страшною хворобою XXI століття.

В Естонії трудоголіків лікують з використанням ліків та фізіотерапії [4, 12].

Терапія трудоголіків вирішує наступні завдання:

 Допомогти їм уповільнити темп. Привести приклади того, як вони можуть зробити свідоме зусилля, щоб довільно уповільнити темп життя.

 Навчити вмінню розслаблятися. Вивчення медитації або йоги, читання книг або навіть прийняття теплих ванн можуть виявитися корисними для досягнення спокою.

 Допомогти їм навчитися цінувати психологічний клімат у сім’ї. Позитивна взаємодія з членами сім’ї може бути дуже цінною і перспективною, тому слід шукати способи, з допомогою яких вони можуть зміцнити сімейні зв’язки.

 Підкреслити важливість сімейних свят і ритуалів. Вони згуртовують сім’ю і робить життя насиченим і приносить задоволення.

 Допомогти клієнтам повернутися в соціальний ритм. Виробити план включення в суспільне життя і зав’язування дружніх відносин. Практично приступити до організації соціальних зв’язків поза роботою.

 Звернути увагу на життя "зараз". Беручи сьогодення, можна отримувати більше задоволення від життя і зменшити занепокоєння майбутнім.

 Заохочувати клієнтів на самовиховання. Часто ці люди багато чого не можуть собі дозволити, тому їм треба практикувати самозаохочення.

 Підкреслювати важливість належної дієти, відпочинку і фізичних вправ. Хороша фізична форма і стабільний емоційний стан необхідні для нормального функціонування і позбавлення від залежності.

 Допомогти клієнтам пережити втрату їх дитинства. Багато клієнтів відчувають сором, сум, злість по відношенню до подій свого минулого. Позбавлення від цих почуттів підвищує їх самооцінку, дає можливість перебудувати своє життя [15].

При певних умовах нормальний трудоголізм може перейти в деструктивний, що носить характер патологічної прив’язаності. Щоб уникнути цього, потрібно здійснювати низку профілактичних заходів, подумати про особистий режим праці, а також про те, який режим створений керівництвом в установі.

Насамперед трудоголіку слід задати собі питання: чим він сам може допомогти собі? Самодопомога можлива, якщо навчитися правильно розставляти пріоритети у своєму житті і регулювати свої робочі навантаження. Ось кілька простих правил, рекомендованих психологами, психотерапевтами та психіатрами:

 Задумайтеся, ви робите, щоб жити, або живете, щоб працювати? Адже в житті є тисячі великих і маленьких радощів - спорт, подорожі, романтичні побачення, виховання дітей, спілкування з друзями, і все це може пройти повз вас. Пам’ятайте, що якщо ви живете тільки роботою, то в один прекрасний день можете втратити інтимну близькість, друзів, родину.

 Не залишайтеся працювати понаднормово без крайньої виробничої необхідності, про роботу думайте тільки на роботі. Не думайте, що якщо ви тиждень посидите в офісі до ночі, то це позбавить вас від роботи в майбутньому. Всіх справ не переробиш.

 Не хапайтеся за кожну багатообіцяючу можливість. Перш ніж брати на себе черговий вантаж, подумайте, що означає новий обов’язок для вашої родини і для вас особисто. У гонитві за кар’єрою ви можете втратити набагато більше, ніж придбаєте. Зрозумійте, що ви не зможете займатися всім однаково добре.

 Досить успішно справлятися лише з декількома прямими обов’язками. Вчіться планувати і правильно розставляти пріоритети: найбільш важливі і необхідні на даний момент завдання вирішувати в першу чергу, не настільки важливі - вирішувати пізніше.

 Навчіться ділитися роботою: чим більше ви будете довіряти співробітникам, тим надійніше і згуртованішою стане команда, тим успішніше піде робота всього відділу.

 Знайдіть час для короткої перерви в роботі, пройдіться навколо офісу або підніміться по сходах на другий поверх.

 Змушуйте себе щодня виділяти певний час для праці і відпочинку. З моменту відходу зі служби сьогодні до моменту приходу на службу завтра повинно пройти не менше 12 годин. Перш за все це змусить вас ретельніше планувати свій час.

 Врахуйте, що досягнення запаморочливих вершин саме по собі не приносить щастя.

 Складіть план роботи на кожен день тижня і робіть помітки про виконання наміченого. Тоді ви не будете нервувати, згадуючи, зроблена справа, як і коли.

 Приведіть в порядок свій архів, розставте всі папки по полицях, надпишіть, де і що можна знайти. Домовтеся з вашими колегами, що завжди замість вилученого документа або позиченої у вашу відсутність книги повинна знаходитися записка, в якій вказано, хто, коли і на який час взяв ваші речі у вашу відсутність.

 Дайте собі відпочити. На першому тижні "стримування" уріжте свій робочий графік на 4 години. Ви будете страждати від нудьги, душевної порожнечі, відчуття незадоволеності. Не виключені навіть фізичні симптоми нездужання. Ні в якому разі не скорочуйте час свого відпочинку, поки не навчитеся справлятися з цим "зайвим" часом. Наступна щабель до одужання полягає в тому, щоб вивільнити на тижні один абсолютно вільний день. Спочатку про це й подумати страшно, але з часом ви дозволите собі і два вихідних в тиждень - були б завзятість і бажання.

 Намагайтеся не відпочивати з людьми, які звалюють на вас свої проблеми і емоції. Будуйте свій відпочинок так, щоб це було дійсно переключитися на щось інше, незнайоме, нове.

 Змушуйте себе думати про що-небудь приємне у вихідні та неробочі дні, ваші думки не повинні бути пов’язані з роботою, насильно женіть їх.

 Хоча б іноді балуйте себе. Намагайтеся відчувати задоволення не тільки від праці, але й від відпочинку. Усвідомте для себе, що іноді неробство - абсолютно нормальний для людини стан.

 Візьміть відпустку, відірвіть себе від роботи, повністю вимкніться зі звичної обстановки на якийсь час.

 Знайдіть собі хобі:. Головне, щоб заняття захоплювало вас так само, як робота. Це допоможе відключитися від трудоголізму, а зміна діяльності, як відомо, вже відпочинок.

 Займіться командними видами спорту, якщо відхід у роботу обумовлений самотністю. Не уникайте людей, не відмовляйтеся від пропозицій інших прогулятися або сходити в кафе.

 Навчіться отримувати задоволення від неробства.

 Забудьте про свою улюблену фразу: "Я роблю це заради тебе." (дітей, батьків). Якщо ви переробляєте понад міру, то чините так виключно заради себе самого. Якщо ваші довгі відлучки, спалахи дратівливості псують настрій вашим близьким, про яку самопожертву може йти мова. Подумайте, чого ви досягаєте своєю "каторгою".

 Займіться переоцінкою цінностей. Коли ви зможете чесно зізнатися самому собі, що пристрасть до роботи - лише засіб заповнити вакуум, вважайте, що половина шляху до нормального життя вами вже пройдена. Справа за малим - знайти щось настільки ж важливе, наскільки важливою здавалася вам до цих пір кар’єра. А що це буде - сім’я, релігія, мистецтво, спорт, - вирішувати тільки вам [4, c.155-158].

Обмежити ймовірність розвитку трудоголізму можуть допомогти наступні рекомендації:

 Робіть те, чого справді хочете. Віддавайте собі звіт в тому, що ваші дії - не втеча від проблем, а реалізація ваших бажань. Зробіть для себе законом: працювати тільки на роботі, і тільки "від" і "до". Ніяких переробок, ніяких домашніх завдань.

 Робіть тільки те, що супроводжується позитивними емоціями. Уникайте нудьги і байдужності. Робіть конкретні кроки, а не мрійте. Спілкуйтеся з людьми, близькими за поглядами на життя, інтересам і смакам.

 Позбавтеся від знайомих, які перекладають на вас свої турботи, відповідальність, "вантажать" вас своїми проблемами і переживаннями. Якщо духовного спілкування немає, але розірвати відносини не вдається, ставитеся до таких людей нейтрально.

 Не боріться з упрямцем. Будьте поблажливі і не нав’язуйте йому своє розуміння істини. Якщо ж чиїсь переконання, манери або звички для вас нестерпні - обходьте таку людину стороною.

 Не вступайте у нерівні суперечки. Тоді вас не буде мучити образа переможеного. Обходити гострі кути, не піддавайтеся спокусі вказувати іншим на помилки і промахи. Відокремлюйте головне від другорядного. Виділяйте мету протилежної сторони і шукайте компроміси.

 Не відповідайте ударом на удар. Якщо не вдається домовитися, краще припиніть спілкування - тим самим ви позбавите кривдника поживного грунту. Свою агресію можна випустити, займаючись фізичною роботою або спортом [14].

# ***Висновки***

Розглянувши тему курсової роботи "**Трудоголізм як форма девіантної поведінки"**, можна зробити наступні висновки:

. Трудоголізм - це психологічна залежність від роботи, що супроводжується "втечею від реальності" у зв’язку з нездатністю справлятися з будь-якими життєвими проблемами ("відхід від проблем").

2. Трудоголізм розглядається як негативний і складний процес, який в кінцевому результаті впливає на здатність індивіда належним чином функціонувати.

. Виділяють три традиційні погляди на трудоголізм: з точки зору загальної теорії адикції (біологічна і психологічна моделі), з точки зору теорії научіння, з точки зору теорії рис (стабільні моделі поведінки).

. Виділяють певні ознаки та причини виникнення трудоголізму, відповідно до яких складається певна класифікація трудоголіків, а також зазначається певний механізм та стадії трудоголізму.

. Використовуючи відповідні методи та методи, можна виявити наявність ознак трудоголізму.

. Можливе застосування певних профілактичних засобів та рекомендацій відповідних спеціалістів, психологів, як для уникнення розвитку трудоголізму, так і для роботи з людьми у яких виникла психологічна залежність від роботи.

# ***Список використаних джерел***

1. Азарова Л.А. Девиантное поведение и его профилактика. Учеб. метод. комплекс. - Минск: ГИСТ БГУ, 2009. - 164 с.

2. Гоголева А.В. Аддиктивное поведение и его профилактика. - М.: Изд-во Московского псих. - соц. ин-та, Воронеж: НПО МОДЕК, 2002. - 240 с.

. Змановская Е.В. Девиантология (психология отклоняющегося поведения): Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Изд. центр "Академия", 2004. - 288 с.

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

. Ковальчук М.А., Тарханова И.Ю. Девиантное поведение. Профилактика, коррекция, реабилитация. - М.: Изд-во "Владос", 2010. - 286 с.

. Короленко Ц.П., Дмитриева Н.В. Психосоциальная аддиктология. - Новосибирск: Издательство "Олсиб", 2001. - 251 с.

. Короленко Ц.П. Работоголизм - респектабельная форма аддиктивного поведения // Обозрение психиатрии и медицинской психологи, 1993. - №1. - с. 19-27.

. Ловаков А.В. Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия // Электронный научный журнал: организацинная психология. Т.2. №4, 2012. - с.28-42.

. Макушина О.П. Методы изучения девиантного поведения: Учебное пособие. - Воронеж, 2005. - 80 с.

. Менделевич В.Д. Психология девиантного поведения. Учебное пособие. - СПб.: Речь, 2005. - 445 с.

11. Нарицын Н. Трудоголики или бегство в никуда // www.naritsyn.ru <http://www.naritsyn.ru>

. Психология и лечения зависимого поведения / Под ред.С. Дауминга. - М., 2000.

. Рукодство по аддиктологии / Под ред. проф.В.Д. Менделевича. - СПб.: Речь, 2007. - 768 с.

. Симатова О.Б. Психология зависимости. - Чита: Изд-во ЗабГГПУ, 2006. - 308 с.

. Старшенбаум Г.В. Аддиктология: психология и психотерапия зависимостей. - М: Когито-Центр, 2006. - 368 с.