

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2026, Том 14, № 3 / 2026, Vol. 14, Iss. 3 <https://mir-nauki.com/issue-3-2026.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/28PDMN326.pdf>

DOI: 10.15862/28PDMN326 (<https://doi.org/10.15862/28PDMN326>)

5.3.2. Психофизиология (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Яблокова, М. А. Трудоголизм как форма аддиктивного поведения: обзор концепций психологической и организационной детерминации / М. А. Яблокова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2026. — Т. 14. — № 3. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/28PDMN326.pdf>. DOI: 10.15862/28PDMN326.

For citation:

Yablokova M.A. Workaholism as a form of addictive behavior: a review of concepts of psychological and organizational determination. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2026;14(3): 28PDMN326. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/28PDMN326.pdf>. DOI: 10.15862/28PDMN326. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 159.9

Яблокова Мария Александровна

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления», Новосибирск, Россия
Аспирант

E-mail: applekova@mail.ru

Трудоголизм как форма аддиктивного поведения: обзор концепций психологической и организационной детерминации

Аннотация. В статье данной автором представлен теоретический обзор феномена трудоголизма, рассматриваемого в качестве поведенческой аддикции в контексте психологии труда. Обосновывается необходимость дифференциации признаков трудоголизма и рабочей вовлеченности, а также профессионального перфекционизма. Автором выделяются ядерные критерии аддиктивного варианта трудового поведения: компульсивное перерабатывание, использование работы для аффективной регуляции, сужение внерабочего репертуара и игнорирование негативных последствий. Анализируются психологические детерминанты формирования признаков трудоголизма — личностная тревожность, дезадаптивный перфекционизм, алекситимия и особенности раннего семейного опыта. В статье рассмотрены организационные факторы риска: интенсивность труда, система стимулирования переработок, лидерский стиль и психологический климат в коллективе. Отдельное внимание уделено тому, как корпоративная культура может как провоцировать закрепление признаков трудоголизма, так и выполнять протективную функцию. Автором предложена типология лиц с признаками трудоголизма, включающая четыре профиля (компульсивный работник, одержимый достижениями, аффективно зависимый, идентифицированный с работой). Обсуждаются коморбидные расстройства и социальные последствия, а также описываются трудности ранней диагностики в условиях социальной одобряемости сверхзанятости. Подчеркивается, что безличностные корпоративные системы поощрения «видимого присутствия на рабочем месте» зачастую косвенно усиливают компульсивный компонент поведения. В связи с этим обосновывается переход от индивидуальной психокоррекции к организационным интервенциям, направленным на изменение нормативных стандартов рабочей нагрузки. Делается вывод о мультифакториальной детерминации трудоголизма и необходимости разработки профилактических программ в организациях с учетом типологических различий.

Ключевые слова: признаки трудоголизма; поведенческая аддикция; психологическая детерминация; организационная детерминация; лица с признаками трудоголизма; компульсивное перерабатывание; перфекционизм; рабочая вовлеченность; типология; профилактика

Введение

Феномен чрезмерной увлеченности профессиональной деятельностью длительное время рассматривался в психологии труда как позитивная характеристика сотрудника, свидетельствующая о высокой лояльности организации и развитой профессиональной идентичности. Однако накопленные к настоящему моменту эмпирические данные заставляют пересмотреть это упрощенное представление [1, с. 159]. В современной аддиктологии все более отчетливо выделяется поведенческая зависимость, объектом которой выступает трудовая активность. Это состояние, обозначаемое как признаки трудоголизма в патологической форме, требует системного анализа с позиций детерминации — как психологической (индивидуальные особенности, история развития, механизмы регуляции), так и организационной (условия среды, требования, корпоративные нормы) [2, с. 745].

Важность обращения к данной проблеме обусловлена тем, что психология труда традиционно изучает субъекта труда в единстве его личностных характеристик и характеристик профессиональной среды [3]. Именно на этом пересечении формируется аддиктивное поведение, связанное с работой [4]. Признаки трудоголизма долгое время маскировались под социально одобряемое поведение, что создавало серьезные препятствия для ранней диагностики и профилактики [5, с. 18]. Только в последние два десятилетия оформилось понимание того, что лица с признаками трудоголизма составляют группу риска по эмоциональному выгоранию, психосоматическим расстройствам и дезадаптации в семейной сфере [6, с. 15].

Целью настоящей работы является теоретический обзор и систематизация концепций психологической и организационной детерминации трудоголизма как формы аддиктивного поведения.

Признаки трудоголизма: содержание, диагностические критерии и проблема дифференциальной диагностики

Прежде чем перейти к анализу детерминации, необходимо четко определить, какие именно поведенческие, эмоциональные и когнитивные проявления позволяют квалифицировать отношение к работе как аддиктивное. Отечественная и зарубежная литература предлагает несколько подходов к операционализации признаков трудоголизма, однако большинство исследователей сходятся в выделении ядерных характеристик.

Первый и наиболее очевидный признак — количественный параметр временных затрат [7, с. 36]. Лица с признаками трудоголизма систематически работают более 50–60 часов в неделю, причем переработки не являются ситуативной реакцией на аврал или проектную нагрузку, а приобретают хронический характер. Важно подчеркнуть, что сам по себе большой объем работы еще не свидетельствует об аддикции. Диагностическое значение приобретает внутреннее отношение к этим затратам. Нормально работающий человек воспринимает сверхурочную нагрузку как вынужденную меру и при возможности сокращает часы работы [8]. Лица с признаками трудоголизма, напротив, испытывают выраженный дискомфорт при попытке уменьшить время работы [9, с. 7].

Второй признак — компульсивность. Под ней понимается непреодолимое, навязчивое побуждение заниматься работой даже при отсутствии внешней необходимости [10].

Например, специалист берет задания домой, продолжает отвечать на рабочие сообщения в нерабочее время, в выходные и во время отпуска. Попытки противостоять этому побуждению сопровождаются нарастающей тревогой, раздражительностью, чувством «пустоты» [11]. Компульсивный компонент сближает трудовоголизм с обсессивно-компульсивным спектром, однако в отличие от классического обсессивно-компульсивного расстройства содержанием навязчивости выступает не ритуал, а именно деятельность, социально одобряемая и даже поощряемая [12, с. 4].

Третий признак — аффективная регуляция через работу. Лица с признаками трудовоголизма используют трудовую деятельность как основной (а нередко и единственный) способ совладания с негативными эмоциональными состояниями [13]. Усталость, тревога, разочарование, обида — все эти переживания «зарабатываются». Парадокс заключается в том, что работа перестает быть источником позитивного подкрепления в привычном смысле; она становится инструментом избегания [14]. Человек работает не потому, что получает удовольствие от процесса или результата, а потому что не может выносить состояние бездействия [15, с. 1106]. Эта особенность клинически значима, поскольку объясняет нечувствительность к истощению.

Четвертый признак — сужение репертуара вне рабочих активностей. Постепенно из жизни исчезают хобби, встречи с друзьями, занятия спортом, посещение культурных мероприятий [16, с. 447]. Семейное общение минимизируется или приобретает формальный характер. Субъективно это оправдывается дефицитом времени, однако реальная причина — потеря способности получать удовлетворение от любых других форм активности [17]. Ангедония, таким образом, распространяется на все сферы жизни за исключением работы.

Пятый признак — игнорирование негативных последствий [18]. Несмотря на объективно регистрируемое ухудшение здоровья (нарушения сна, гипертония, гастроэнтерологические проблемы), конфликты в семье, снижение эффективности самой деятельности (наступающее из-за переутомления парадоксальное снижение продуктивности), лица с признаками трудовоголизма отрицают связь этих проблем с трудовой нагрузкой или рационализируют ее как временную и неизбежную [19, с. 127].

Дифференциальная диагностика предполагает отграничение описанного состояния от двух смежных феноменов. Первый — рабочая вовлеченность (engagement) [20]. Вовлеченный сотрудник также много работает и с энтузиазмом относится к делу. Однако он сохраняет способность к переключению, не испытывает тревоги в ситуации простоя, его вне рабочая жизнь не разрушается. Второй — перфекционистский стиль деятельности [21]. В отличие от трудовоголизма, перфекционизм может проявляться в одной узкой сфере, не требуя поглощенности работой как таковой, и сопровождается скорее тревогой по поводу ошибок, а не компульсивным влечением к процессу [22].

В таблице 1 представлены ключевые дифференциально-диагностические признаки.

Таблица 1

Дифференциальная диагностика признаков трудовоголизма исходных состояний

Критерий	Признаки трудовоголизма	Рабочая вовлеченность	Профессиональный перфекционизм
Отношение к перерыву в работе	Тревога, чувство вины, дискомфорт	Принятие, восстановление сил	Обеспокоенность отставанием от графика
Мотивация работы	Избегание негативных состояний	Позитивное стремление к достижению	Страх ошибки и несовершенства
Восприятие вне рабочей жизни	Обесценивание, избегание	Сбалансированная значимость	Воспринимается как помеха
Динамика продуктивности	Снижение после длительного периода (истощение)	Стабильно высокая	Высокая с микросрывами

Эмоциональный фон в работе	Напряжение, тревога, раздражение при помехах	Увлеченность, радость	Хроническая неудовлетворенность результатом
----------------------------	--	-----------------------	---

Составлено автором

Для систематизации теоретических рамок, использованных в обзоре, в таблице 2 сведены основные концепции психологической и организационной детерминации трудоголизма. Каждая из представленных моделей выделяет приоритетный механизм формирования аддиктивного трудового поведения. Структурирование подходов в таблице 2 позволяет сопоставить их объяснительный потенциал.

Таблица 2

Основные теоретические концепции в изучении детерминации трудоголизма

Название концепции / Подход	Авторы / Школа	Ключевая идея / Детерминанта
Поведенческая аддикция (классическая модель)	Griffiths M., 2005; Andreassen C.S., 2014	Трудоголизм как нехимическая зависимость с ядерными симптомами
Мотивационно-эмоциональная модель	Schaufeli W.B., Taris T.W., van Rhenen W., 2008	Акцент на мотивации избегания (работа ради снижения тревоги) в противовес позитивному вовлечению.
Теория самодетерминации (СДТ)	Ryan R.M., Deci E.L.; Van den Broeck A. et al.	Фрустрация базовых потребностей (автономия, компетентность, связанность) ведет к компульсивной работе как попытке восстановить контроль.
Перфекционистская модель	Stoeber J., Damian L.E.; Frost R.O.	Дезадаптивный (невротический) перфекционизм как центральный личностный предиктор.
Психодинамическая модель (объектных отношений)	Malinowska D., Tokarz A. (обобщение); Kemberg O.	Работа как объект замещения при нарушениях привязанности и страхе близости.
Социально-когнитивная модель	Bandura A.; Porter G.	Влияние наблюдаемого поведения (моделирование) и корпоративных норм (подкрепление переработок).
Организационный подход (экологический)	Bakker A.B., Demerouti E.; Leiter M.P.	Средовые факторы (высокая нагрузка, отсутствие границ, токсичный лидерский стиль) являются модераторами, активирующими личностные риски.
Интегративная биопсихосоциальная модель	Обобщение на основе работ Sussman S., Griffiths M. и др.	Синтез биологических (нейротизм, генетика), психологических (алекситимия, тревога) и социальных факторов (культура успеха).

Составлено автором по материалам теоретического обзора

**Психологическая детерминация трудоголизма:
личностные предикторы и механизмы формирования**

Понимание того, почему одни сотрудники при прочих равных условиях демонстрируют признаки трудоголизма, а другие сохраняют здоровую дистанцию по отношению к работе, требует обращения к психологическим факторам. Наиболее последовательно эмпирически подтвержденной является связь трудоголизма с перфекционизмом, особенно его патологическим вариантом — так называемым невротическим или дезадаптивным перфекционизмом [23, с. 7805]. Для лиц с признаками трудоголизма характерна установка «или идеально, или никак» [24]. При этом идеальный результат никогда не достигается, что создает фон хронической фрустрации и парадоксальным образом подстегивает активность: если результат опять не идеален, значит, нужно работать еще больше. Замкнутый круг замыкается на поведенческом уровне.

Второй значимый предиктор — тревожность как черта личности. Лица с изначально высоким уровнем личностной тревожности предрасположены к использованию работы в качестве компенсаторного механизма. Рабочая деятельность, в отличие от межличностных отношений или досуга, обладает свойством предсказуемости и контролируемости. Задача может быть разбита на подзадачи, существует четкий критерий выполнено / не выполнено, результат в определенной степени зависит от собственных усилий. Эта иллюзия контроля снижает тревогу. Со временем формируется условно-рефлекторная связь: «я работаю — я спокоен». Любая ситуация, угрожающая возможностью не работать (отпуск, болезнь,

выходной день), провоцирует всплеск тревоги, который, в свою очередь, усиливает побуждение вернуться к работе.

Третий фактор — особенности раннего семейного опыта. Ретроспективные исследования показывают, что лица с признаками трудоголизма часто сообщают о родительских требованиях, которые были чрезмерными и непоследовательными. В одних семьях ребенка хвалили исключительно за достижения, формируя условную самооценку («я хороший, только когда чего-то достигаю»). В других семьях — эмоциональное тепло отсутствовало вовсе, и учебные или трудовые успехи становились единственным способом привлечь внимание взрослых. В третьем варианте — трудоголизм одного из родителей выступал в качестве поведенческой модели, которая бессознательно воспроизводилась уже во взрослом возрасте.

Важный психологический механизм — алекситимия. Многие лица с признаками трудоголизма демонстрируют сниженную способность распознавать и вербализовать собственные эмоции, особенно негативные. Поскольку недифференцированный аффективный дистресс не может быть переработан через рефлекссию, он требует поведенческого отреагирования. Интенсивная монотонная деятельность (например, работа с документами, программирование, аналитика) выполняет функцию своеобразного «поглотителя» возбуждения.

С позиций психоаналитически ориентированной психологии, работа может стать объектом замещения [25]. Либидозная энергия, которая по разным причинам не может быть инвестирована в отношения с другими людьми (страх близости, травма привязанности), перенаправляется на деятельность. Работа оказывается безопасным, не требующим взаимности объектом. Этот механизм объясняет характерную для аддиктивного варианта трудоголизма эмоциональную холодность в межличностных контактах при внешней «правильности» поведения.

Интеграция психологических детерминант представлена в таблице 3.

Таблица 3

Психологические факторы детерминации признаков трудоголизма

Уровень анализа	Фактор	Характер связи с признаками трудоголизма
Темперамент и черты	Личностная тревожность	Прямая, средняя и высокая корреляция
	Перфекционизм (дезадаптивный)	Прямая, высокая корреляция
	Нейротизм	Прямая корреляция
	Экстраверсия / интроверсия	Нелинейная (интроверты чаще, но экстраверты тяжелее)
Когнитивно-эмоциональные	Алекситимия	Прямая корреляция
	Низкая толерантность к неопределенности	Прямая корреляция
	Внешний локус контроля	Обратная (внутренний локус — предиктор)
Мотивационные	Доминирование мотивации избегания неудачи	Прямая, высокая корреляция
	Сверхценность профессиональной самооценки	Прямая корреляция
Онтогенетические	Ненадежная привязанность в детстве	Корреляция средней силы
	Модель трудоголичного родителя	Прямая связь

Составлено автором

Психологические предикторы не реализуются в вакууме. Для того чтобы предрасположенность превратилась в устойчивое аддиктивное поведение, необходима определенная организационная среда, которая либо провоцирует, либо, напротив, сдерживает проявление признаков трудоголизма. Третий раздел обзора посвящен анализу этих средовых детерминант.

Первым организационным фактором выступает интенсивность труда и требования к временным затратам. В современном менеджменте распространена практика «безграницной работы» (boundaryless work), когда у сотрудника отсутствуют четкие временные границы рабочего дня.

Удаленная занятость, мессенджеры, корпоративная почта на личных устройствах стирают различие между работой и отдыхом. Для лиц с признаками трудоголизма эта ситуация становится катализатором, поскольку внешнего сигнала к остановке не поступает, а саморегуляция у них нарушена [26].

Второй фактор — система стимулирования, ориентированная на количественные показатели при недоучете восстановления. Если в организации поощряются переработки (в форме прямых бонусов, грамот, публичного признания) и никак не поощряется своевременный отдых, формируется негласная корпоративная норма. Лица с признаками трудоголизма оказываются в этой системе «идеальными работниками»: они не жалуются на нагрузку, не требуют дополнительных ресурсов, готовы работать в выходные. Парадокс, однако, в том, что их долгосрочная продуктивность, как показывают лонгитюдные исследования, снижается, а текучесть среди них из-за выгорания оказывается высокой после 3–5 лет работы.

Третий фактор — лидерский стиль непосредственного руководителя. Руководитель, который сам демонстрирует признаки трудоголизма, задает паттерн поведения для подчиненных, особенно если он пользуется авторитетом. Кроме того, руководители могут непреднамеренно подкреплять аддиктивное поведение, давая позитивную обратную связь именно за внеурочную активность, а не за эффективность. Формируется ситуация, при которой сотрудник учится: «чтобы получить похвалу, нужно показать, что я много работаю», причем показать это можно только через жертвы личным временем.

Четвертый фактор — психологический климат в коллективе. В группах с высокой конкуренцией и низкой поддержкой риск закрепления признаков трудоголизма выше. Сотрудник боится выглядеть «слабым», если уходит вовремя, и начинает воспроизводить общую сверхзанятость как маркер статуса. В коллективах же с кооперативной культурой и открытым обсуждением баланса работы и жизни аддиктивные формы поведения встречаются реже.

Важно подчеркнуть: организационная детерминация не является однозначно причинной. Организационные факторы действуют как модераторы, усиливая или ослабляя влияние психологических предикторов. Так, один и тот же высокий уровень перфекционизма может привести к признакам трудоголизма в организации с культурой переработок, но остаться на субклиническом уровне в организации с четкими границами ответственности и регламентированным рабочим временем.

Лица с признаками трудоголизма: типология и характеристика

Следует выделить несколько устойчивых профилей лиц с признаками трудоголизма. Эти профили различаются по выраженности аддиктивного компонента, сопутствующим личностным особенностям и прогнозу. Описание типологии важно для разработки адресных профилактических и коррекционных программ [27].

Первый тип — «компульсивный работник». У этих лиц доминирует собственно аддиктивный компонент: неодолимое влечение к работе, трудности остановки, аффективная регуляция через деятельность.

При этом перфекционизм выражен умеренно, а продуктивность может быть невысокой из-за того, что работа приобретает ритуальный, стереотипный характер. Например, такой человек может по многу раз перепроверять одни и те же данные или выполнять второстепенные действия, избегая главного, поскольку главное связано с риском неидеального выполнения. По сути, работа для «компульсивного работника» — это защита от тревоги, а не реальное продвижение дел.

Второй тип — «одержимый достижениями». В отличие от первого типа, у этих лиц высокий перфекционизм сочетается с развитой целевой ориентацией. Они действительно много и эффективно работают, занимают руководящие позиции, получают высокие доходы. Аддиктивный компонент маскируется успешностью. Однако клиническая картина выявляет те же закономерности: невозможность остановиться, разрушение вне рабочих связей, соматическая декомпенсация. Риск для этого типа состоит в поздней диагностике — окружающие, включая врачей, не видят проблемы, пока не происходит серьезный кризис (инфаркт, развод, нервный срыв).

Третий тип — «аффективно зависимый от работы». У этих лиц триггером к работе служат любые негативные эмоции, возникающие вне работы. Например, ссора с супругом, одиночество в выходной день, скука. Работа используется как универсальный способ избегания. Характерно, что эти лица могут не работать сверх меры в периоды, когда вне рабочая жизнь эмоционально благополучна. Однако при малейшей дестабилизации они «уходят в работу». Субъективно это переживается как слабость воли, но по сути является сформированным механизмом регуляции.

Четвертый тип — «идентифицированный с работой». Для этих лиц работа становится центральным компонентом самоидентичности. На вопрос «кто вы?» они в первую очередь отвечают через профессию и должность. Утрата работы (увольнение, выход на пенсию) переживается как крушение личности, а не просто потеря источника дохода. Признаки трудоголизма у этого типа тесно спаяны с узостью жизненного мира. Коррекция наиболее трудна, поскольку требует не просто изменения поведения, но перестройки идентичности.

В таблице 4 приведены сравнительные характеристики выделенных типов.

Таблица 4

Типология лиц с признаками трудоголизма

Тип	Ведущий механизм	Продуктивность	Осознание проблемы	Риск выгорания	Мишень коррекции
Компульсивный работник	Снижение тревоги через ритуал	Низкая или вариативная	Низкое (рационализация)	Высокий	Прерывание компульсивного цикла
Одержимый достижениями	Перфекционистское самоутверждение	Высокая	Очень низкое (успех маскирует)	Умеренный, но внезапная декомпенсация	Пересмотр критериев самооценки
Аффективно зависимый	Избегание негативных эмоций	Умеренная, ситуативная	Среднее (связывают с настроением)	Средний	Обучение альтернативным стратегиям регуляции
Идентифицированный с работой	Экзистенциальная наполненность	Высокая в знакомой среде	Низкое (работа = личность)	Низкий до потери работы, затем острый кризис	Расширение идентичности

Составлено автором

Важно подчеркнуть, что эти типы не являются взаимоисключающими. У конкретного лица с признаками трудоголизма могут наблюдаться черты нескольких типов, хотя один обычно доминирует [29]. Кроме того, типологическая принадлежность может изменяться с возрастом и под влиянием жизненных обстоятельств.

Ни один обзор феномена трудоголизма не будет полным без анализа того, чем это состояние клинически и социально опасно. Лица с признаками трудоголизма попадают в группу повышенного риска по ряду расстройств.

Эмпирически установлена высокая коморбидность с тревожными и депрессивными расстройствами. По некоторым данным, до 60 % лиц с клинически выраженными признаками трудоголизма соответствуют критериям хотя бы одного аффективного расстройства в течение

последних 12 месяцев [30]. Вопрос о причинно-следственных связях остается открытым: с равным основанием можно говорить о том, что тревожность предрасполагает к трудоголизму и что длительная работа без отдыха индуцирует депрессивную симптоматику.

Соматические последствия включают нарушения сна (инсомния, недостаточность сна, нарушение циркадных ритмов), артериальную гипертензию, хронические цефалгии напряжения, гастроэзофагеальный рефлюкс, синдром раздраженного кишечника. В лонгитюдных исследованиях показано, что лица с признаками трудоголизма имеют на 30–50 % более высокий риск сердечно-сосудистых событий (инфаркт, инсульт) в возрастной группе до 50 лет по сравнению с контролем. Социальные последствия не менее драматичны. Распад семей в этой группе встречается в 2–3 раза чаще, чем в популяции. Причем характерен особый сценарий: партнер сначала жалуется на отсутствие внимания, затем предъявляет ультиматум, затем уходит. Лица с признаками трудоголизма, оставаясь одинокими, нередко еще глубже погружаются в работу, закрепляя аддиктивный цикл.

Заключение

Проведенный обзор позволяет сформулировать несколько обобщающих выводов.

Во-первых, признаки трудоголизма представляют собой устойчивый симптомокомплекс, включающий компульсивное перерабатывание, аффективную регуляцию через работу, сужение поведенческого репертуара и игнорирование негативных последствий. Эти признаки четко отграничены от рабочей вовлеченности и профессионального перфекционизма по мотивационному профилю и эмоциональному сопровождению.

Во-вторых, детерминация аддиктивного варианта трудового поведения носит мультифакториальный характер. Психологические предикторы (личностная тревожность, дезадаптивный перфекционизм, алекситимия, ненадежная привязанность) создают предрасположенность. Организационные факторы (интенсивность труда, стимулирование переработок, лидерский стиль, психологический климат) выступают либо в роли провоцирующих, либо протективных условий. Наиболее высокий риск формирования признаков трудоголизма наблюдается при сочетании психологической предрасположенности с организационной средой, поощряющей сверхзанятость.

В-третьих, лица с признаками трудоголизма не являются гомогенной группой. Выделяются как минимум четыре типа: компульсивный работник, одержимый достижениями, аффективно зависимый и идентифицированный с работой. Эти типы различаются по ведущим механизмам, продуктивности, осознанию проблемы и требуют различных стратегий психологической помощи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Турецкая, И. Ю. Трудоголизм как психологический феномен: дифференциация от вовлеченности и анализ этиопатогенеза //Парадигма. 2025. № 9-2. С. 159–163. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudogolizm-kak-psihologicheskii-fenomen-differentsiatsiya-ot-vovlechenosti-i-analiz-etiopatogeneza> (дата обращения: 07.05.2026).
2. Тужикова, Е. С. Проявление трудоголизма у руководителей в гибридном формате работы // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2025. С. 747–756. URL: <https://psychteniaherzen.ru/index.php/main/article/view/116/112> (дата обращения: 07.05.2026).

3. Ребрилова, Е. С. Субъект труда как носитель психологического контракта и часть эргатической системы «субъект труда — производственная среда» // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2018. № 1. С. 24–28.
4. Trasca, O.M. Workaholism A Bibliometric Analysis of Trends and Research Impact // Revista de Științe Politice. Revue des Sciences Politiques. 2025. № 86. P. 305–319. URL: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1344583> (дата обращения: 07.05.2026).
5. Юрьева, Л. Н. Трудоголизм: факторы риска развития и признаки патологической зависимости // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. 2015. Т. 11, № 3. С. 16–28.
6. Garson, B. Work addiction in the age of information technology: An analysis // IIMB Management Review. — 2005. — Т. 17. — №. 1. — С. 15.
7. Britt, S.L., Asebedo, S., Blue, J.M. Workaholism and well-being // Financial Planning Review. 2013. Т. 6. № 3. P. 35–59. URL: https://www.researchgate.net/publication/270395891_Workaholism_and_Well-Being (дата обращения: 07.05.2026).
8. Wang, B., Wang, Z., Zhang, W., Sheng, Z., Zhang, L., Qian, J. Time after time: the influence of perceived coworker overtime, affect and workaholism on daily withdrawal responses // Applied Psychology. 2025. Vol. 74, No. 1. P. e12580. DOI: 10.1111/apps.12580.
9. Frach, A., Buczny, J., De Vries, R.E. What is the core of workaholism? A data-driven approach to unify workaholism scales // Work & Stress. 2026. P. 1–27. DOI: 10.1080/02678373.2026.2631984.
10. Vieriu, A.M., Hainagiu, S.M. Perfectionism and Workaholism as Barriers to Lifelong Learning and Occupational Sustainability: A Cross-Professional Analysis // Sustainability. 2025. Т. 17. №. 14. P. 6512. DOI: 10.3390/su17146512.
11. Menghini, L., Balducci, C., Spagnoli, P. Uncovering the Main and Interacting Impact of Workaholism on Momentary Hedonic Tone at Work: An Experience Sampling Approach // Journal of Occupational Health Psychology. 2023. Vol. 28, No. 5. P. 301–315. DOI: 10.1037/ocp0000361.
12. Luigjes, J. Lorenzetti, V., de Haan, S., Youssef, G.J., Murawski, C., Sjoerds, Z., Yücel, M. Defining compulsive behavior // Neuropsychology review. — 2019. Т. 29. № 1. P. 4–13. Doi.org/10.1007/s11065-019-09404-9.
13. Clark, M.A., Smith, R.W., Haynes, N.J. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism // Journal of Applied psychology. 2020. Т. 105. № 11. P. 1281. DOI: 10.1037/apl0000484.
14. Wojdylo, K., Baumann, N., Fischbach, L., Engeser, S. Live to Work or Love to Work: Work Craving and Work Engagement // PLoS ONE. 2014. Vol. 9, No. 10. P. e106379. DOI: 10.1371/journal.pone.0106379.
15. Morkevičiūtė, M. Personal outcomes of workaholism: A meta-analytic review // Journal of Workplace Behavioral Health. 2025. Т. 40. № 4. P. 1106–1122. DOI: 10.1080/15555240.2025.2531896.
16. Madarasi, V.V., Hadházi, E.B. Deviant Organisational Behaviour From A Personality Perspective-Systematic Literature Review // Annals of Faculty of Economics. 2025. Т. 34. № 2. P. 442–455. URL: <https://ideas.repec.org/a/ora/journl/v34y2025i2p442-455.html> (дата обращения: 07.05.2026).

17. Kirrane, M., Breen, M., O'Connor, C. A Qualitative Study on the Consequences of Intensive Working // Human Resource Development Quarterly. 2017. Vol. 28, No. 2. P. 227–250. DOI: 10.1002/hrdq.21284.
18. Park, J.J., Kim, Y., Han, H. The landscape of research method rigor in the field of human resource development: An analysis of empirical research from 2016 to 2023 // Human Resource Development Review. — 2024. — Т. 23. — № 3. — С. 345–375.
19. Taris, T.W., de Jonge, J. Workaholism: Taking stock and looking forward // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2024. Т. 11. № 1. P. 113–138. URL: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-111821-035514> (дата обращения: 07.05.2026).
20. Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Van, Rhenen W. Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? // Applied Psychology. 2008. Vol. 57, No. 2. P. 173–203. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x.
21. Stoeber, J., Damian, L.E. Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout // Perfectionism, Health, and Well-Being / eds. F.M. Sirois, D.S. Molnar. New York: Springer, 2016. P. 265–283. DOI:10.1007/978-3-319-18582-8_12.
22. Atroszko, P. Work addiction — the result of “weak will” or the need for perfection? // Studia Psychologica: Theoria et Praxis. 2010. No. 10. P. 179–201.
23. Salanova, M., Llorens, S., del Líbano, M. Workaholism // Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. — Cham: Springer International Publishing, 2024. С. 7805–7808. DOI: 10.1007/978-3-031-17299-1_3264.
24. Afota, M.C., Robert, V., Vandenberghe, C. Workaholism, work engagement, and affective commitment: relationships to self-concept levels and work outcomes // Frontiers in Psychology. 2025. Т. 15. С. 1434482. DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1434482.
25. Wilder, E., Aziz, S., Wuensch, K.L. Working 9 to always: relationships among workplace telepressure, ICT boundary creation, and workaholism // Health Psychology Report. 2023. Vol. 12, No. 3. P. 227–237. DOI: 10.5114/hpr/163527.
26. Malinowska D., Tokarz A. Workaholism components in relation to life and work values // International Journal of Mental Health and Addiction. 2021. Т. 19. № 2. С. 529–545. DOI: 10.1007/s11469-019-00089-y.
27. Saeed I. et al. Workaholism’s hidden cost: decoding burnout and cynicism through psychological distress and the buffering power of psychological capital // Psychology & Health. 2026. С. 1–20. DOI: 10.1080/08870446.2026.2620447.
28. Scott K.S., Moore K.S., Miceli M.P. An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism // Human Relations. 1997. Vol. 50, No. 3. P. 287–314.
29. Palm, E., Hornung, S., Glaser, J. Individual and organizational dynamics of boundaryless work and employee wellbeing // Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity. 2020. Vol. 13, No. 1. P. 4–18.
30. Andreassen C.S., Griffiths M.D., Sinha R., Hetland J., Pallesen S. The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study // PLOS ONE. 2016. Vol. 11, No. 5. P. e0152978. DOI: 10.1371/journal.pone.0152978.

Yablokova Maria Aleksandrovna

Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia
E-mail: applekova@mail.ru

Workaholism as a form of addictive behavior: a review of concepts of psychological and organizational determination

Abstract. This article presents a theoretical overview of the phenomenon of workaholism, considered as a behavioral addiction in the context of occupational psychology. The need to differentiate the characteristics of workaholism from work engagement, as well as professional perfectionism, is substantiated. The author identifies the core criteria of addictive work behavior: compulsive overwork, use of work for affective regulation, narrowing of the non-work repertoire, and ignoring negative consequences. The psychological determinants of the development of workaholism are analyzed, including trait anxiety, maladaptive perfectionism, alexithymia, and early family experiences. The article examines organizational risk factors: work intensity, overtime incentive systems, leadership style, and the psychological climate within the team. Particular attention is paid to how corporate culture can both provoke the reinforcement of workaholism traits and perform a protective function. The author proposes a typology of individuals with signs of workaholism, including four profiles (compulsive worker, achievement-obsessed, affectively dependent, identified with work). Comorbid disorders and social consequences are discussed, and the difficulties of early diagnosis are described in the context of socially accepted overemployment. A conclusion is made about the multifactorial determination of workaholism and the need to develop preventive programs in organizations taking into account typological differences.

Keywords: signs of workaholism; behavioral addiction; psychological determination; organizational determination; individuals with signs of workaholism; compulsive overwork; perfectionism; work engagement; typology; prevention