

**ТРУДОГОЛИЗМ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ  
В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****Когаловская А.С.**

Когаловская Анна Сергеевна  
Ивановский государственный университет,  
г. Иваново, Россия. 153025, Ивановская область, г. Иваново, ул. Ермака, д. 39.  
E-mail: askogal@yandex.ru

*В статье показана значимость проблемы трудоголизма, понимаемого как аспект профессиональной деформации. Понятие трудоголизма разводится с понятием позитивной включенности в деятельность. Трудоголизм рассматривается и с точки зрения безопасности профессиональной деятельности, и в плане безопасности личности в трудовой сфере. Обсуждаются пути оптимизации взаимоотношений между профессионалом и деятельностью. Приводятся результаты исследований автора, позволяющие видеть истоки профессиональной деформации в особенностях самой личности профессионала и ставить вопрос о более широком понимании профилактики деформирующего влияния профессиональной деятельности на личность.*

**Ключевые слова:** трудоголизм, профессиональная деформация, профессиональная деятельность, эффективность, развитие, психологическая культура личности

**WORKAHOLISM AS A MANIFESTATION OF PROFESSIONAL DEFORMATION IN WORK****Kogalovskaya A.S.**

Kogalovskaya Anna Sergeevna  
Ivanovo State University,  
Ivanovo, Russia. 153000, Ivanovo region, Ivanovo, Ermaka str., 39  
E-mail: askogal@yandex.ru

*The article shows the importance of the problem of workaholism, understood as an aspect of professional deformation. The concept of workaholism is divorced from the concept of positive involvement in activity. Workaholism is considered both from the point of view of the safety of professional activity, and in terms of personal safety in the labor sphere. The ways of optimizing the relationship between a professional and an activity are discussed. The results of the author's research are presented, which allow us to see the origins of professional deformation in the features of the professional personality itself and raise the question of a broader understanding of the preventing influence of professional activity on the personality.*

**Keywords:** workaholism, professional deformation, professional activity, efficiency, development, psychological culture of the individual.

Большое значение для эффективности деятельности организаций имеет состояние трудовых ресурсов. Нередко встречаются работники, в том числе и руководители, которых можно охарактеризовать как трудоголиков. Поведение трудоголиков обычно одобряется. Создается впечатление, что трудоголизм сотрудников выгоден организациям. Некоторые работодатели сами поощряют трудоголизм работников. Понятие трудоголизма ассоциируется с такими словами, как *труд, воля, активность, упорство, деловитость, усердие,*

*старание, конструктивность, мотивация, трудолюбие,* которые являются социально одобряемыми в любом цивилизованном обществе. Соответственно, антиподами трудоголизма считаются *лень, инерция, безделье, стагнация* - все то, что не приветствуется и даже осуждается. Лишь недавно это явление стало вызывать тревогу. Трудоголизм, по сути являющийся вариантом аддикции (зависимого поведения), зачастую рассматривают как аддикцию положительную (социально одобряемую). К тому же трудоголики хорошо зарабаты-

вают и нередко выстраивают отличную карьеру. Однако, любая аддикция сама по себе есть уже проявление нездоровья личности. Понятие трудоголизма появилось в 1971 году в работах американского психолога Уэйн Эдварда Оутса. Уже в его работах трудоголизм рассматривался как вариант зависимого поведения: У.Э. Оутс соединил воедино слова «труд» и «алкоголик», выражая этим «неконтролируемую потребность непрерывно работать». Некоторые авторы психоаналитического направления рассматривают трудоголизм как невроз: «воскресный невроз» (Ш. Фереизи), «управленческий невроз» (Э. Кепински). И все же и сегодня понятие трудоголизма трактуется весьма широко. Встречается как негативное, так и позитивное его толкование [1]. В силу этого понятие нуждается в конкретизации.

Так, К.Ю. Белоусов [2] описывает трудоголиков как «счастливых тружеников», ориентированных на достижение цели, как «гиперэффективных» и приводит основные компоненты «триады трудоголика»: 1) вовлеченность в работу, 2) внутреннее стремление (драйв) к работе и 3) удовольствие от работы. Это позволяет ему рассматривать трудоголизм как позитивную девиацию и вставать на ее защиту. К.Ю. Белоусов квалифицирует трудоголизм как сверхнормальное поведение, а трудоголиков как носителей сверхценностей. Правда, воздавая должное неопределимому вкладу трудоголиков в науку, в искусство, в культуру, он замечает, что чрезмерность и избыточность в трудовой деятельности несут опасность саморазрушения. Похоже, однако, что, говоря о трудоголизме, автор работы [2] по сути имеет в виду не столько трудоголизм, сколько другие явления, а именно трудолюбие, увлеченность работой. Критериями разведения этих терминов являются *мотивация, осознанность, отдача от работы в виде энергии, удовольствия, позитива, получаемых от профессиональной деятельности; осознание значимости и процесса и результата, профессиональная эффективность*. При здоровом стремлении к труду человек ощущает полноту жизни, он сохраняет способность получать удовлетворение и в других сферах жизни - семья, отношения с другими, отдых и т.д. Вовлеченность в работу традиционно выступает как позитивный феномен, паттерн «правильного» рабочего поведения. Люди со здоровыми рабочими привычками способны получать удовольствие от работы и от отдачи в своей профессиональной деятельности в виде энергии, чувства удовлетворения от ее процесса и результата. (см., в частности, С. Матушак [3]).

Трудоголизм связан с нарушением баланса «работа – жизнь» и рассматривается как неконтролируемое стремление человека чрезмерно трудиться в ущерб другим сферам жизни. И здесь выходят на первый план новые смысловые значения термина трудоголизм: *фетишизм, чрезмерность, жертвенность, слитость (с деятельностью), дефицитарность (в других сферах жизни)*.

Ц.П.Короленко, Н.В.Дмитриева [4] обращают внимание на устойчивые поведенческие стратегии работоголиков и отсутствие эмоционального удовлетворения от работы: «работает всегда больше того, чем от него требуется, ставит перед собой слишком большие задачи, не умеет получать удовольствие от чего бы то ни было, что оправдывает причину его ухода в работу как единственное средство для решения своих проблем. Трудоголики бывают не в состоянии отделить себя от своей деятельности, и это в конечном итоге приводит к повышенному уровню стресса. При трудоголизме работа выступает не столько как самооценочность, сколько как средство достижения каких-то других, не всегда осознаваемых целей. Так, трудоголик использует работу как средство бегства от реальности, от глубоких отношений. Трудоголизм - это перекошенность ответственности, это ее избыток в профессиональной сфере и дефицит в других сферах [4].

Е.П. Ильин [5] рассматривает трудоголизм как вид профессиональной деформации, понимаемой как негативный результат профессионализации и для которой характерны некоторые специфические особенности взгляда на мир и поведение (стереотипы, привычки), которые неадаптивно привносятся из профессиональной деятельности в частную жизнь. Профессиональная деформация является результатом не только смешения профессиональных и личностных ролей, размывания профессиональной и личной идентичности, но и сужения смыслов жизни, ограничение их лишь профессиональной сферой [6].

Остальные составляющие жизни личности отодвигаются на второй план. Ц.П.Короленко, Н.В.Дмитриева, Е.Н.Загоруйко считают, что у трудоголиков формирование идентичности преждевременно остановилось [7]. Трудоголизм характеризуется ими как диффузный тип идентичности, состоящий в неспособности видеть альтернативы и неспособности самостоятельно принимать решения. Трудоголики - это люди, которые в свое время некритично или неосознанно восприняли чужие идеи, установки и требования, чаще всего родительские, и продолжают следовать им [7].

Ц.П.Короленко, Н.В.Дмитриева [4] указывают на нарушения в структуре эго у разных аддиктов, в том числе и у трудоголиков. Недостаточность эго затрудняет преодоление фрустрации, мешает формированию необходимых профессиональных и социальных навыков, волевых функций. Трудоголик использует социально оправданные способы избегания трудных, проблемных личных отношений. Его чрезмерная и неконтролируемая включенность в работу – это способ самоидентификации, способ восстановления утраченной идентичности, способ заявить о себе через профессиональную идентичность, попытка восстановить утраченный контроль над своей жизнью, заслужить признание, уважение и любовь. Поведение трудоголика в большой мере является избегающим. Оно направлено на достижение побочных (не связанных собственно с трудовой деятельностью), не всегда осознаваемых целей с помощью работы.

Трудоголизм роднит с другими формами аддикции бегство от угнетающей реальности и от ответственности если не во всех, то в ряде значимых сфер жизни. Трудоголизм в этом случае может интерпретироваться как попытка компенсации низкой самооценки и связанное с этим стремление оправдать свое существование, заслужить любовь, стать незаменимым; как результат усвоенных еще в детстве неконструктивных установок. Говоря о трудоголизме с точки зрения безопасности, естественно иметь в виду два аспекта: безопасность личности в профессиональной деятельности и безопасность самой деятельности. Безопасность деятельности мы рассматриваем как устойчивость, стабильность, способность противостоять различным угрозам и обеспечивать устойчивые результаты. Безопасность личности в трудовой деятельности характеризует ее состояние устойчивости, сохранение высокой трудоспособности как в физическом, так и психологическом плане, способность противостоять негативным факторам среды.

Так как у трудоголика нарушен баланс основных сфер его жизни (работа, семья, общение), то такой человек воспринимает себя недостаточным субъектом своей жизни. Он осознает не все аспекты своей жизни. На некоторые из них он не в силах влиять в должной мере. В значительной мере он теряет управление своей жизнью.

Это относится, прежде всего, к приватной жизни, от которой он убегает в трудовую деятельность, где, как ему кажется, он имеет больше шансов состояться, стать успешным, признанным, принятым.

В [8] трудоголизм характеризуется как сверхадаптация. Трудоголики воспринимаются окружением весьма положительно. Но, когда люди сверхадаптируются, они следуют не своим целям [9]. Они следуют целям, поставленным другими людьми, не размышляя об их значимости, не соотнося их со своими ценностями, со своими потребностями в самореализации (не говоря уже о потребностях семьи). И в силу этого сверхадаптация противопоставляется здоровой адаптации [10]. А значит, трудоголик рискует стать средством для достижения целей других людей, использующих его время и жизненные ресурсы. Тем самым он рискует прожить не свою жизнь. Диагностика трудоголизма является важным аспектом управления кадровыми ресурсами предприятия [11-14].

Трудоголизм – это форма побега от трудных проблем личностного характера. Оторванность трудоголика от себя, низкий уровень осознания своих чувств и эмоций создает благоприятную почву для развития у него психосоматических заболеваний. Как и при любой форме зависимого поведения здесь имеет место расщепление личности, отказ от части своей личности, что не совместимо с обретением свободы выбора. К тому же, это истощает ресурсность его личности, что не может не сказываться и на ее творческом потенциале. Некоторые психологи считают, что трудоголизм – это скрытая форма суицида. Н.Д. Линде [15] связывает это неосознаваемое самим человеком стремление к саморазрушению с воспринятыми еще в раннем детстве от родителей или других значимых взрослых *негативными посланиями* «Не живи», «Не будь собой» и подсознательное следование им. (Термин «негативное послание» принадлежит основоположнику транзактного анализа Э. Берну) И с этим трудно спорить: ведь такой человек действительно уничтожает себя и физически, и психологически.

Устойчивость личности становится особо значимой с при столкновениях с масштабными переменами, с катастрофами, перед которыми человек испытывает свою беспомощность [16]. Устойчивость в таких ситуациях обеспечивается, прежде всего, посредством обретения внутренней опоры. Такая опора позволяет сохраняться не за счет иллюзии, например, того, что мир будет таким же (комфортным, привычным), каким он был раньше, а рождает способность движения, адаптации и развития за счет принятия реальности, проживания ее, а не отвержения или вытеснения своих чувств, переживаний. Состояние трудоголика таково, что его личностное развитие если и возможно, то его единственная опора – это трудовая

деятельность, в которую вкладывается большая часть его энергии. Но эта опора, опора на комплексы, а не на ценности, не может давать устойчивость. Трудоголизм человека нередко служит способом оправдания его существования. И это является лишь подтверждением отсутствия устойчивости у трудоголиков, обреченных бесконечно доказывать себе и миру свою ценность, ведь они отказывают себе в самооценности. Отсутствие устойчивости делает их весьма уязвимыми в кризисных ситуациях, от которых ни один профессионал, ни одна организация не застрахованы. Все это может привести к разрушительным последствиям для человека. Поэтому трудоголизм несет в себе угрозу безопасности личности в трудовой деятельности. Он разрушительно влияет на личность, приводя к эмоциональному выгоранию, психологическим срывам, депрессиям и другим негативным последствиям. Таким образом, налицо проблема психологического здоровья трудоголиков, проблема их социальной адаптированности, проблема восполнения их личностного развития, а значит, и проблема неполноты самореализации.

Типичной чертой различных вариантов трудоголизма является дисфункциональность в межличностных отношениях. Так, в [4] отмечается стремление трудоголиков максимально использовать других людей в рамках своей аддиктивной системы, принесение всех социальных отношений в жертву «богу работы». Трудоголику редко приходит в голову, что у людей есть свои личные интересы, ценности, приоритеты. Он не способен видеть человека, понимать его и выстраивать разговор о чем-либо, не относящемся к вопросам их трудовых интересов. Для них это означает говорить на ничего не значащие для них темы.

Особенно негативно на деятельности организации сказывается трудоголизм самих ее руководителей. Если таков руководитель, то такая позиция приводит либо к утечке кадров, либо к их быстрому выгоранию. И это не может не сказываться на устойчивости, а значит и эффективности деятельности организации. К тому же эффективность деятельности связана, прежде всего, не с количеством часов, проведенных на работе, а с качеством выполнения задач.

Таким образом трудоголизм может привести к разрушительным последствиям не только для отдельного человека, но и для команды, и для организации. Все сказанное говорит о важности вопросов о путях оптимизации взаимоотношений между профессионалом и деятельностью. Если раньше от сотрудников в первую очередь требовались конкретные знания, то сейчас всё больше

компаний делают ставку на их личные качества. Навыкам можно научить, но ответственность, порядочность, гибкое мышление и инициативность – качества, которые есть не у всех. Чрезвычайно важный навык, который в современном мире всё больше востребован – это критическое мышление [17]. Чтобы разбираться в огромном количестве поступающей информации, нужно уметь отделять зёрна от плевел, научиться искать и находить компетентные источники. Формирование критического мышления – это и задача личностного саморазвития, и задача развития профессионального. Решение последней достигается профессиональным обучением и переобучением. Диагностика трудоголизма у сотрудников может оказать неоценимую помощь в его профилактике. Задача диагностики – выявление начальных признаков развивающегося трудоголизма и своевременное принятие необходимых мер, препятствующих его развитию. Важным шагом в этом направлении со стороны организации является содействие в получении профессиональной помощи. При этом естественно принимать во внимание, что сотрудники больше склонны доверять приглашенным специалистам психологам, чем состоящим в штате и подчиняющимся администрации. Организации желательнее брать на себя часть расходов по оплате услуг таких специалистов. В свете сказанного ясна важность формирования организационной культуры, и не в последнюю очередь сообразование с тем, что время профессионала является ценностью является время профессионала, а среди показателей эффективности важное место занимает рациональное использование времени сотрудниками разных уровней. Организация корпоративных досуговых мероприятий служит развитию здоровых межличностных отношений в коллективе, а также восстановлению и развитию личностных ресурсов. Мероприятия по командообразованию служат утверждению ценностей корпоративного общения, формированию чувства принадлежности команде, взаимоподдержке. Итак, трудоголизм негативным образом сказывается на безопасности профессиональной деятельности, способствуя профессиональному выгоранию сотрудников. А от выгоревшего персонала невозможно ожидать стабильных и высоких результатов. Трудоголизм ведет к текучести кадров, к дестабилизации трудового коллектива. Трудоголизм подтачивает безопасность личности. Индивид утрачивает состояние субъектности, сознавания и направления свой жизни, а потому трудоголизм является источником внутренних конфликтов, а как следствие, и внешних конфликтов, делает работника более уязвимым к заболеваниям, травмам и подверженным деструктив-

ным, в том числе, манипулятивным воздействиям.

При всех возможных временных выгодах трудоголизм в долгосрочной перспективе приведет к негативным последствиям как для самого работника, так и для организации в целом. Поэтому организации выгоднее иметь увлеченных работников, а не зависимых от работы. Для этого недостаточно просто поощрять или стимулировать сверхурочную работу, необходимо вовлекать работников в процесс достижения целей, увлекать их деятельностью [18]. Вопреки расхожим представлениям трудоголизм далеко не всегда делает человека успешным и эффективным, а уж тем более здоровым и счастливым. В результате исследования, проводившегося среди учащихся Ивановского госуниверситета мы выявили, что 31,3% опрошенных студентов третьекурсников социально-экономических специальностей работают, обучаясь на дневном отделении ИвГУ. По результатам тестирования с применением опросника Б. Киллинджер, являющейся методикой выявления трудоголизма и широко применяемой в США, Ка-

наде и Японии, именно у работающих студентов уровень трудоголизма приближается к критическим значениям, которые позволяют говорить о его наличии. Мы изучали также наличие у них профессионального выгорания с применением методики МВИ (К. Маслач и С. Джексона, адаптированная Н.Е. Водопьяновой) и выявили средний уровень выраженности эмоционального истощения (причем у работающих студентов он заметно выше), средний уровень деперсонализации (эмоционального отстранения и безразличия, как аспектов эмоционального выгорания) и средний уровень редукации профессиональных достижений (показатель отражает степень удовлетворенности работника собой как личностью и как профессионалом). Изучая индекс жизненной удовлетворенности (адаптация Н.В. Паниной) этих учащихся, мы выявили, что этот индекс низкий в 100% случаев у работающих студентов и в 50% случаев - у неработающих (рис. 1). Интерес к жизни здесь трактуется как самое общее представление о психологическом комфорте.

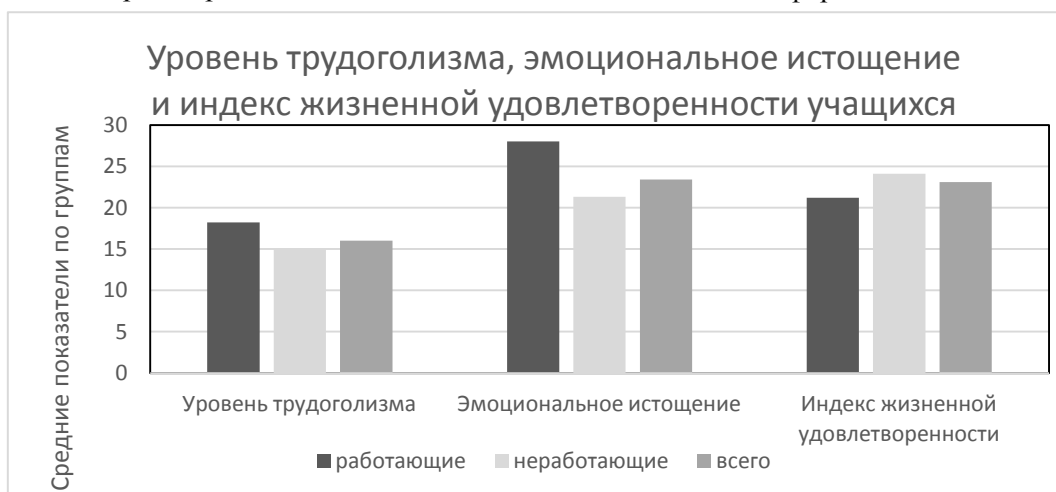


Рис. 1. Уровень трудоголизма, эмоциональное истощение и индекс жизненной удовлетворенности учащихся  
 Fig. 1. Level of workaholism, emotional exhaustion and life satisfaction index of students

Эти данные подтверждает содержащийся в [8] вывод, что деформация формируется уже в ходе профессионального обучения. Благоприятный фон для ее развития создают изначальные склонности личности, повлиявшие на тот или иной профессиональный выбор. Это также говорит о важности обращения к вопросу профилактики негативных последствий профессиональной деятельности, которая в идеале должна начинаться задолго до ее начала. Речь должна идти о раннем формировании психологического здоровья личности. А это предполагает содействие в преодолении внутренних кризисов и конфликтов в ходе формирования личности, в том

числе с участием профессиональных психологов. Это предполагает формирование эмоциональной культуры личности (сегодня часто используется синоним *эмоциональный интеллект*), включающей в себя умение воспринимать, понимать и вербализовать свои эмоции, анализировать их и превращать их в свой ресурс, энергию, в попутный ветер в осуществлении своих намерений.

*Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье.*

*The authors declare the absence a conflict of interest warranting disclosure in this article.*

ЛИТЕРАТУРА

1. **Барабанщикова В.В., Климова О.А.** Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях. *Национальный психологический журнал*. 2015. № 1(17). С. 52-60.
2. **Белюсов К.Ю.** Трудоголизм как форма позитивных социальных отклонений. *Вектор науки ТГУ*. 2014. № 2 (28). С. 58-62.
3. **Матушак С.** Антропология: исследование трудоголизма и его влияния на американское общество. <https://www.yoair.com/ru>
4. **Короленко Ц.П., Дмитриева Н.В.** Психосоциальная аддиктология. Новосибирск, Издательство «Олсиб», 2001. 251 с.
5. **Ильин Е.П.** Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Питер, 2011. 224 с.
6. **Таежная А.** Почему трудоголизм стал новой нормой и чем это опасно. <https://style.rbc.ru>
7. **Короленко Ц.П., Дмитриева Н.В., Загоруйко Е.Н.** Идентичность в норме и патологии. Новосибирск: НГПУ, 2000. 256 с.
8. **Трунов Д. О.** профессиональной деформации практического психолога. *Психологическая газета*. 1998. №1. С.12
9. **Рычихина Н.С.** Анализ кадровой политики управления внутриорганизационным карьерным ростом сотрудников. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2019. № 1. С. 43.
10. **Рычихина Н.С., Элхидер М.М.О.** Управление персоналом международной конгломерантной компании. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2018 №2 (54). С. 63-71.
11. **Рычихина Н.С., Евдокимова О.В.** Управление карьерой HR-менеджера. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2021. № 4 (58). С. 26–31.
12. **Чумаков М.В., Елизарова А.А., Берендеева А.Б.** Интерактивные методы в обучении будущих государственных и муниципальных служащих. *Современные наукоемкие технологии Региональное приложение*. 2022. №1 (69). С. 35-45.
13. **Пирогов Д.А.** Основные задачи обеспечения дистанционных форм обучения и их особенности при подготовке инженерных кадров. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2021. № 4 (68). С. 69–73.
14. **Рычихина Н.С., Коробова О.О., Евдокимова О.В.** Компетентностный подход к построению карьеры HR-специалиста в компании. *Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством» [Ивэкофин]*. 2022. N 01(51). С.62-72. DOI:10.6060/ivecofin.2022511.586
15. **Линде Н.Д.** Психологическое консультирование: Теория и практика. М.: Аспект Пресс, 2010. 255 с.
16. **Млодик И.Ю.** Сохранить человечность - значит относиться к человеку прежде всего к самому себе. <https://psy.su/feed/10827>
17. **Оксанен Е.** Меня на всех не хватит! Психологические границы в семье и на работе. ООО «Издательство АСТ». 2021. 251 с.
18. **Ловаков А.В.** Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия. *Организационная психология*. 2012. Т. 2. №4. С. 28-42.

REFERENECES

1. **Barabanshchikova V.V., Klimova O.A.** Ideas about involvement in work and workaholism in modern psychological research. *National Psychological Journal*. 2015. N 1(17). P. 52-60.
2. **Belousov K.Yu.** Workaholism as a form of positive social deviations. *Vector of science TSU*. 2014. N 2 (28). P. 58-62.
3. **Matuszak S.** Anthropology: a study of workaholism and its impact on American society. <https://www.yoair.com/ru>
4. **Korolenko Ts.P., Dmitrieva N.V.** Psychosocial addictology. Novosibirsk, Publishing House "Olsib", 2001. 251 p.
5. **Ilyin E.P.** Work and personality. Workaholism, perfectionism, laziness. St. Petersburg: Peter, 2011. 224 p.
6. **Taiga A.** Why workaholism has become a new norm and why it is dangerous. <https://style.rbc.ru>
7. **Korolenko Ts.P., Dmitrieva N.V., Zagoruiiko E.N.** Identity in norm and pathology. Novosibirsk: NGPU, 2000. 256 p.
8. **Trunov D.** About the professional deformation of a practical psychologist. *Psychological newspaper*. 1998. N 1. P. 12-13.
9. **Rychikhina N.S.** Analysis of personnel policy for managing intra-organizational career growth of employees. *Modern high-tech technologies. Regional application*. 2019. N 1. P. 43.
10. **Rychikhina N.S., Elkhider M.M.O.** Personnel management of an international conglomerate company. *Modern high-tech technologies. Regional application*. 2018. N 2 (54). P. 63-71.
11. **Rychikhina N.S., Evdokimova O.V.** HR manager career management. *Modern high-tech technologies. Regional application*. 2021. N 4 (58). P. 26-31.
12. **Chumakov M., Elizarova A., Berendeeva A.** Interactive methods in the training of future state and municipal employees. *Modern high-tech technologies. Regional application*. 2022. N 1 (69). P. 35-45.
13. **Pirogov D.A.** The main tasks of providing distance learning and their features in the training of engineering personnel. *Modern high-tech technologies. Regional application*. 2021. N 4 (68). P. 69-73.
14. **Rychikhina N.S., Korobova O.O., Evdokimova O.V.** Competence-based approach to building a career of HR-specialist in the company. *Ivecofin*. 2022. N 01(51). С.62-72. DOI: 10.6060/ivecofin.2022511.586 (in Russian)
15. **Linde N.D.** Psychological counseling: Theory and practice. M.: Aspect Press, 2010. 255 p.
16. **Mlodik I.Yu.** To preserve humanity means to treat oneself humanely first of all. <https://psy.su/feed/10827>
17. **Oksana E.** I'm not enough for everyone! Psychological boundaries in the family and at work. LLC "AST Publishing House". 2021. 251 p.
18. **Lovakov A.V.** Workaholism: concept, measurement methods, predictors and consequences. // *Organizational psychology*. 2012. Vol. 2. N 4. P. 28-42.

Поступила в редакцию 08.09.2023  
Принята к опубликованию 10.10.2023

Received 08.09.2023  
Accepted 10.10.2023