

Проявление трудоголизма у руководителей в гибридном формате работы

Е. С. Тужикова¹

¹ Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 191186, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48

Сведения об авторе:

Елена Сергеевна Тужикова

e-mail: tuzhikova@live.ru

SPIN: 6895-0949

ResearcherID: D-8707-2017

ORCID: 0009-0002-1560-6630

© Автор (2025).

Опубликовано Российским государственным педагогическим университетом им. А. И. Герцена.

Аннотация. Статья посвящена выявлению специфики проявлений трудоголизма у руководителей в условиях гибридного формата работы, определяемого сочетанием офисной и дистанционной занятости. В исследовании приняли участие 162 руководителя среднего звена промышленных предприятий г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, технических специальностей и работающих в должности руководителя. Для сбора данных были использованы методики: модифицированный вариант методики незаконченных предложений для выявления и качественного анализа аффективных, когнитивных, поведенческих и мотивационных установок, методика «Работоголизм» Е. П. Ильина, методика

«Субъективный баланс работы и личной жизни» А. Н. Моспан для количественной оценки нарушения границ, а также корреляционный анализ для выявления значимых взаимосвязей между изучаемыми переменными. Комплексный анализ данных выявил у руководителей системный феномен эмоционально-зависимого трудоголизма. Установлено, что работа используется как основной инструмент регуляции психологического состояния и получения положительных эмоций, поскольку половина респондентов связывают вовлеченность в работе с «удовольствием», что закономерно приводит к негативному влиянию на личную жизнь, отражающемуся в высоких значениях по этому показателю. Выявлен ключевой внутренний конфликт, состоящий в гедонистической установке к процессу работы на фоне негативного отношения к ней (67% респондентов отмечают негативное отношение к самой работе). Корреляционный анализ показал сильную положительную связь ($r = 0,563$, $p < 0,01$) между восприятием работы как «источника сил» и «негативного переноса» на личную жизнь. Финансовая мотивация («работа как заработок») выступает защитным фактором ($r = -0,281$, $p < 0,05$), что ослабляет этот эффект.

Результаты свидетельствуют, что трудоголизм современных руководителей приобретает форму эмоциональной зависимости, поддерживаемой паттернами поведения размытости границ между работой и личной жизнью в гибридном формате. Выявленные взаимосвязи отражают острую необходимость разработки корректирующих психологических программ, направленных на борьбу с эмоциональной вовлеченностью, проведению тренинговых программ по развитию навыков эмоциональной саморегуляции, восстановления личных границ и пересмотра мотивационных установок для профилактики профессионального выгорания и сохранения психологического благополучия сотрудников при удаленных форматах труда.

Ключевые слова: трудоголизм, гибридный формат работы, удаленная работа, эмоциональная зависимость, руководители

Patterns of workaholism among managers in a hybrid work format

E. S. Tuzhikova¹

¹ Herzen State Pedagogical University of Russia, 48 Moika Emb., Saint Petersburg 191186, Russia

Author:

Elena S. Tuzhikova

e-mail: tuzhikova@live.ru

SPIN: 6895-0949

ResearcherID: D-8707-2017

ORCID: 0009-0002-1560-6630

Copyright:

© The Author (2025).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

Abstract. This article focuses on patterns of workaholism among managers in a hybrid work format, which combines office and remote work.

The study involved 162 middle-level managers of industrial enterprises in Saint Petersburg and the Leningrad Region, with technical backgrounds. The following methods were used for data collection: a modified version of the unfinished sentences method for qualitative analysis of affective, cognitive, behavioral and motivational attitudes, the Workaholism Questionnaire by E. P. Ilyin, and the Subjective Work and Personal Life Balance Questionnaire by A. N. Mospan to quantify boundary violations. Correlation analysis was applied to identify significant relationships among the studied variables.

Comprehensive data analysis revealed the systemic phenomenon of emotionally dependent workaholism among managers. It was found that work served as the main tool for regulating the psychological state and obtaining positive emotions, as half of the respondents associated involvement in work with 'pleasure', which naturally led to a negative impact on personal life, reflected in high values for this indicator. A key internal conflict was identified: respondents demonstrated a hedonistic attitude towards the work process, yet 67% reported a negative attitude towards the job itself. Correlation analysis showed a strong positive relationship ($r = 0.563$, $p < 0.01$) between perceiving work as a 'source of strength' and its 'negative impact' on personal life. Financial motivation ('work as earnings') acted as a protective factor ($r = -0.281$, $p < 0.05$), mitigating this effect. These findings indicate that workaholism among modern managers manifests as emotional dependence, reinforced by patterns of behavior that blur the boundaries between work and personal life in a hybrid format. The identified relationships highlight the urgent need for psychological interventions combating emotional involvement, training programs to develop emotional self-regulation skills, restoration of personal boundaries, and revision of motivational attitudes, which may help prevent professional burnout and preserve employees' psychological well-being in remote work contexts.

Keywords: workaholism, hybrid work format, remote work, emotional dependence, managers

Введение

Профессиональная деятельность в современных организациях претерпела значительные изменения под влиянием информационных технологий, которые, с одной стороны, упростили технические аспекты работы, а с другой – создали возможность работать вне офисного пространства, способствуя распространению гибридных форматов занятости (Рыкина, Филатова 2021). С 2020 года в России активно применяется гибридный формат ра-

боты, который в настоящее время регулируется нормами Трудового кодекса (ТК РФ), в частности, положениями о дистанционной работе (ст. 312.1 ТК РФ) и гибком графике (ст. 102 ТК РФ). Гибридный график работы предполагает, что сотрудник работает дистанционно, а офис посещает только в определённые дни по договорённости с работодателем, т. е. чередует удалённую работу и работу на стационарном рабочем месте.

Несмотря на перспективность и рост удаленных и гибридных форм работы, их внедрение сопряжено с рисками ухудшения психологического состояния сотрудников, включая профессиональное выгорание и снижение мотивации. Актуальность данного исследования обусловлена комплексом взаимосвязанных социально-экономических, технологических и организационных преобразований, определяющих новые вызовы к психологическому благополучию руководителей.

Возрастающая конкуренция на рынке труда и возможности круглосуточной работы, используя достижения цифровизации, провоцируют сотрудников демонстрировать повышенную вовлеченность, детерминированную не только страхом потери работы, но и внутренними желаниями. Как отмечается исследователями, это приводит к переутомлению, становится эпидемией мегаполисов и влечет за собой нарушение психологического и физического благополучия (Павлова 2021). Увлеченность работой, ущемляющая другие сферы жизнедеятельности, тесно связана с трудовоголизмом, перфекционизмом и прокрастинацией, что формирует порочный круг, где несоблюдение дедлайнов и последующее их выполнение порождает ощущение драйва и поощряется организационной средой (Павлова 2021; Рыкина, Филатова 2021). Эволюция форматов занятости и психологические последствия прослеживаются с историей возникновения кризисов, пандемии, и на текущий момент отмечается самый большой процент сотрудников на удаленной работе в сферах IT, продаж, финансов, бухгалтерии, рекрутинга, программирования и логистики (Прутцкова, Пророкова 2021). Исследования показывают, что гибридный формат зачастую связан с увеличением продолжительной рабочей недели и выступает предиктором роста конфликта между работой и личной жизнью, особенно среди руководителей, чья нагрузка в условиях гибридного формата значительно возрастает (Балабанова, Молчанова 2022).

Кроме того, организационная культура, поощряющая сверхурочную работу и стирание границ между профессиональной и личной жизнью, является значимым фактором, способствующим развитию поведенческих и когнитивных признаков трудовоголизма (Барабанщикова 2017). Токсичное лидерство и навязчивый контроль со стороны руководства усугубляют профессиональный стресс и повышают риск деструктивных форм трудовоголизма (Andreassen et al. 2018).

К личностным факторам, способствующим успешной адаптации к гибридным форматам работы, относят самоорганизованность, стрессоустойчивость, ориентированность на результат, умение работать в команде и цифровую компетентность (Авдеева, Ионцева 2021; Тужикова 2012). При этом именно для сотрудников, обладающих высоким уровнем организации и ответственности, характерен повышенный риск трудовоголизма, так как их внутренняя мотивация и ориентация на результат могут подменять собой другие сферы жизнедеятельности (Балабанова, Молчанова 2022; Павлова 2021).

Таким образом, актуальность исследования трудовоголизма обусловлена его растущей распространённостью, изменением отношения к нему как к социально одобряемой модели поведения и его деструктивными влиянием на психологическое здоровье сотрудников. Современные условия, размытие границ между работой и личной жизнью, гибридизация форматов занятости и поощрение сверхнормативной вовлеченности требуют изучения.

Материалы и методы

Цель исследования: выявить психологические особенности и механизмы трудовоголизма у руководителей в условиях гибридного формата работы, взаимосвязи между его проявлениями и установками, а также основными паттернами поведения.

В исследовании приняли участие 162 руководителя промышленных предприятий Санкт-Петербурга и Ленинград-

ской области, из них 49% мужчин и 51% женщин. Возраст респондентов составил от 28 до 55 лет ($M = 38,7$), средний стаж работы на руководящей должности – 7,2 года. В качестве психодиагностического аппарата использовались опросник «Работоголизм» Е. П. Ильина, методика «Субъективный баланс работы и личной жизни» А. Н. Моспан, а также методика незаконченных предложений в авторской модификации включающая блоки, направленные на изучение трудоголизма в когнитивной, ценностно-мотивационной, аффективной сферах личности и поведенческих реакций в процессе гибридного

формата работы. Сбор данных осуществлялся дистанционно с использованием онлайн-платформы для проведения опросов. Всем участникам была гарантирована конфиденциальность и анонимность. Обработка результатов производилась методом контент-анализа и отбором наиболее часто встречающихся продолжений незаконченных предложений, также использовался корреляционный анализ.

Результаты и их обсуждение

Обратимся к результатам частотного контент-анализа незаконченных предложений, представленного в таблице.

Таблица. Контент-анализ результатов ответов по методике «Незаконченные предложения»

| Незаконченное предложение | Ответы | % |
|---|--|------|
| Аффективная сфера | | |
| Когда трудовой день заканчивается меня не покидает чувство... | Нейтральные чувства | 33,3 |
| | Позитивные чувства | 33,3 |
| | Негативные чувства | 25 |
| | Что-то забыл(а) сделать | 6,7 |
| | Нет ответа | 1,7 |
| Процесс работы доставляет мне... | Интерес | 30 |
| | Разные чувства | 21,7 |
| | Быстрота течения времени | 16,7 |
| | Успех и удовлетворение | 10 |
| | Связь с чувством голода | 6,7 |
| | Чувство завершенности работы | 6,7 |
| | Чувство нужности и зависимости от коллег | 6,7 |
| Нет ответа | 1,5 | |
| В начале трудовой недели я ощущаю... | Хобби и семья | 61,7 |
| | Отдых | 23,3 |
| | Обучение | 6,7 |
| | Отвлечение от работы | 3,2 |
| | Думаю, что что-то не доделал | 1,7 |
| | Счастье | 1,7 |
| | Нет ответа | 1,7 |
| Когда я вижу результат своей работы, это вызывает у меня ... | Значимость личных достижений | 20 |
| | Чувства переполняют (обостряются ощущения) | 18 |
| | Успех, развитие, уверенность | 15 |
| | Результат | 15 |
| | Деньги | 13,5 |
| | Коллектив | 10 |
| Нет ответа | 8,5 | |
| Когнитивная сфера | | |
| Я замечаю, что вовлечен в работу тогда, когда... | Удовольствие | 50 |
| | Испытываю ценность, нужность, радость | |
| | Удовлетворение | 15 |
| | Нет ответа | 15 |
| | Смешанные чувства | 10 |
| | Беспокойство | 8,3 |
| Когда появляются новые рабочие задачи я... | План, анализ и структурирование задач | 38,3 |
| | Эмоциональное реагирование | 33,3 |
| | Непосредственное решение | 26,7 |
| | Нет ответа | 1,7 |
| | | |

| | | |
|---|--|------------|
| Мое отношение к работе можно охарактеризовать... | Внешняя мотивация (заработок) и внутренняя мотивация (интерес) | 40 |
| | Физиологические потребности удовлетворены (сон, отдых) | 20 |
| | Психологическое состояние равновесия | |
| | Многозадачность и «аврал» | 16,7 |
| | Четкий план | 14,9 |
| | Независимость от внешних и внутренних факторов | 6,7 1,7 |
| Работа с результатом среднего качества кажется мне... | Источник заработка | 46,7 |
| | Средство роста и самовыражения | 21,7 |
| | Часть жизни и «второй дом» | 18,3 |
| | Источник позитивных эмоций | 6,7 |
| | Обязанность | 3,3 |
| | Важность момента | 3,3 |
| Поведенческая сфера | | |
| В свободное от работы время чаще всего я... | Позитивные проявления (интерес, легкость) | 33,3 |
| | Негативные проявления (усталость, грусть, напряжение, тревога) | |
| | Прилив сил и рабочий настрой | 25 |
| | Ожидание нового | 16,7 |
| | Пустота | 11,7 |
| | Смешанные чувства | 6,7 6,6 |
| Я работаю лучше всего тогда, когда... | Испытываю ответственность | 36,6 |
| | Положительное подкрепление | 21,7 |
| | Нейтральное отношение | 13,3 |
| | Обязанность | 11,7 |
| | Испытываю нестабильность | 10 |
| | Когда есть зависимость от коллег или задачи | 3,3 |
| | Сохранение баланса | 1,7 |
| | Когда работа не самая приоритетная часть жизни | 1,7 |
| Если случаются задержки на работе это связано... | Большой объем работы | 25 |
| | Срочность и дедлайны | 18,3 |
| | Независимые факторы (работа коллег и т.п) | 16,7 |
| | Увлеченность и желание закончить начатое | 15 |
| | Неправильный тайм-менеджмент | 13,3 |
| | Нехватка ресурсов для выполнения (повышенная нагрузка) | 5 |
| | Потребность в тишине | 3,4 |
| | Проблемы в личной жизни | 3,3 |
| Когда на работе что-то не ладится, это влияет... | Нацеленность на качество, результат, скорость | 55 |
| | Карьерный и профессиональный рост | 20 |
| | Достижение поставленных целей, успех | 15 |
| | Баланс работы и личной жизни | 5 |
| | Пользы для коллектива и общих задач | 3,3 |
| | Делегирование задач | 1,7 |
| Ценностно-мотивационная сфера | | |
| В работе для меня важно... | Удовлетворение | 40 |
| | Испытывать радость, восторг, удовольствие | 26,7 |
| | Гордость | 23,3 |
| | Негативные чувства | 6,7 |
| | Нейтральные чувства | 1,7 |
| | Нет ответа | 1,6 |
| Работа является для меня... | Негативное отношение | 67 |
| | Нормальная с нейтральным окрасом | 16,7 |
| | Нормальная, но хотелось бы улучшений | 13,3 |
| | Нет ответа | 3 |
| В работе я стремлюсь... | Создать себе настроение и эмоциональный настрой | 61,4 |
| | Продуктивность в работе | 16,4 |
| | На себя | 12,5 |
| | Ни к чему не стремлюсь, просто работаю | 8 |
| | Нет ответа | 1,7 |
| Я чувствую потребность в работе потому, что... | Заработок | 30 |
| | Невозможность сидеть без дела | 26,7 |
| | Потребность в профессиональном росте | 23,3 |
| | Достижение целей и гармонии | 15 |
| | Часть жизни и воспитание | 3,3 |
| | Другое | 1,7 |

Важно отметить, что трудоголизм у руководителей может маскироваться под высокой ответственностью, увлеченностью и перфекционизмом, поэтому частота встречаемости в процентном соотношении в ответах руководителей и является ценным материалом.

Качественный анализ ответов выявил высокую степень эмоциональной амбивалентности и внутреннего конфликта в отношении к профессиональной деятельности. В аффективной сфере обнаружен когнитивный диссонанс, несмотря на то, что 80 % руководителей связывают вовлеченность в работу с позитивными переживаниями (удовольствие – 50%, ценность и радость – 15%, удовлетворение – 15%, завершение рабочего дня у 25% сопровождаются негативными чувствами, у 6,7% остается ощущение о незавершенности рабочих задач, которые остаются фоном после трудового дня.

В когнитивной сфере выявлена гедонистическая установка по отношению к работе. Получение положительных эмоций («удовольствие» и «радость») является основным когнитивным драйвером вовлеченности, что составляет 50%. При этом реакция на новые задачи у большинства (60%) носит импульсивный или эмоциональный, а не рациональный или плановый характер.

В поведенческой сфере треть руководителей (33,3%) демонстрируют эффективные паттерны восстановления в свободное время. У четверти руководителей от-

дых окрашен негативными переживаниями, такими как «усталость», «напряжение», а для 16% характерен «трудоголичный паттерн», когда мысли о работе вызывают прилив сил, что свидетельствует об использовании работы как инструмента регуляции эмоционального состояния.

В ценностно-мотивационной сфере наблюдается противоречие: с одной стороны 90% руководителей отмечают, что в работе для них важны позитивные эмоции (радость, удовлетворение, гордость), а с другой стороны, 67% руководителей открыто характеризуют свое отношение к работе с негативным окрасом. Это и показывает глубинный конфликт между осознаваемым негативным опытом и поведенческой зависимостью от получаемых в процессе работы позитивных подкреплений.

Результаты выраженности трудоголизма по степени проявления, по результатам методики «Работоголизм», показали средний уровень выраженности трудоголизма у руководителей с наличием перекоса в сторону работы. Это согласуется с позицией Е. П. Ильина, рассматривающего трудоголизм в контексте неспособности установить разумный баланс между различными сторонами жизни (Ильин 2011).

Обратимся к анализу результатов по методике «Субъективного баланса работы и личной жизни», представленным на рисунке.



Рисунок. Данные по нормативным и выборочным максимальным значениям субшкал субъективного баланса работы и личной жизни

Количественная оценка подтверждает и объективирует выводы контент-анализа незаконченных предложений, выявив значительные отклонения от нормативных показателей. Наблюдается превышение нормы по шкале «Работа как источник негативных переживаний», что является свидетельством стресса и эмоционального выгорания. Ведущим деструктивным механизмом является то, что работа используется как основной инструмент положительных эмоций и регуляции психологического состояния, что, естественно, приводит к размытости границ между работой и жизнью. Здесь следует отметить противоречие между осознаваемым негативным отношением к работе и поведенческой невозможностью от нее дистанцироваться. Кроме того, это создает замкнутый круг зависимости в виде негативного влияния работы на жизнь, что порождает усиление тревоги и пустоты, далее следует компульсивное погружение в работу для получения «эмоциональной компенсации», что приводит к усугублению негативного влияния, и порочный круг продолжается. Защитную роль инструментальной мотивации показывает установка на работу как на источник заработка, что является буфером, снижающим риск развития деструктивной эмоциональной зависимости. Этот результат согласуется с мнением группы международных психологов. Они предположили, что трудоголизм – это, как и вовлеченность, относительно устойчивая личностная характеристика, которая отличается от вовлеченности внешней мотивированностью при поиске работы (Taris et al. 2020).

Таким образом, полученные результаты отражают картину сложного, внутренне противоречивого состояния, при котором высокая вовлеченность и интерес к работе не являются ресурсом, а являются дополнительным фактором риска психологического благополучия.

Далее обратимся к результатам корреляционного анализа. Была обнаружена значимая взаимосвязь «Работа как источник сил» и «Негативный перенос работы

на жизнь» ($r = 0,563$, $p < 0,01$), что означает, что чем больше руководитель использует работу как источник энергии и испытывает радость от работы, тем сильнее работа негативно влияет на его личную жизнь. Это статистическое подтверждение подчеркивает еще раз тезис об эмоциональной зависимости или деструктивной модели поведения, которая проявляется в субъективном принятии позитивных переживаний в рабочем процессе и закономерно приводит к ее негативному вторжению в личную сферу жизнедеятельности руководителя. Другими словами, работа не просто отнимает время, она психологически «заряжает» человека таким образом, что это разрушает другие аспекты его жизни.

Положительная взаимосвязь выявлена между показателями «Негативный перенос работы на жизнь» и «Я чувствую потребность в работе потому, что...» ($r = 0,313$, $p < 0,01$), т. е. чем сильнее негативное влияние работы на жизнь, тем более выражена потребность в работе, вызванная внутренними причинами. Это как раз и отражает замкнутый круг зависимости. Получается, что работа разрушает личную жизнь, это увеличивает внутреннюю пустоту и тревогу. Для того, чтобы справиться с этим дискомфортом, руководитель еще больше погружается в работу, усиливая негативное влияние. А потребность в работе здесь носит компульсивный, навязчивый характер («невозможно сидеть без дела»), что показал контент-анализ незаконченных предложений.

Обращает на себя внимание и взаимосвязь показателей «Негативный перенос работы на жизнь» и «Работа с результатом среднего качества кажется мне...» ($r = 0,392$, $p < 0,05$): чем более негативно работа влияет на личную жизнь руководителя, тем более негативно он относится к работе с средним результатом. Это подтверждает гипотезу о снижении толерантности к не идеальности по мере роста выгорания и зависимости. Для руководителя, который платит за выполнение работы такую высокую цену, ее результат

представляется идеальным, и чтобы оправдать эти жертвы, средний результат становится психологически неприемлем.

Кроме того, взаимосвязь показателей «Негативный перенос работы на жизнь» и «Я работаю лучше всего тогда, когда...» ($r = 0,257$, $p < 0,05$) подтверждает, что нарушение баланса связано с особой моделью эффективности в рабочем процессе. Это проявляется в условиях давления, ответственности и возможно кризиса, что является ресурсозатратным и ведет к истощению.

Таким образом, корреляционный анализ позволил подтвердить и выявить структурные связи феномена трудоголизма у руководителей, а именно установлен основной деструктивный механизм – ядро эмоциональной зависимости – использование работы как источника сил и разрушение личной жизни. Подтвержден цикл зависимости, выражающийся в нарушении баланса, переходящий в усиление внутренней потребности в работе, затем дальнейшее погружение в рабочие процессы и приводящий к усугублению нарушения баланса. Далее, был выявлен защитный фактор, который выражается в инструментальном отношении к работе «работа как заработок». Этот фактор представляет собой буфер, ослабляющий негативное влияние работы на личную жизнь. Кроме того, обнаружены когнитивные искажения, а именно перфекционизм и нетерпимость к средним результатам.

Выводы

Цифровая экономика диктует новые формы работы, и одним из наиболее распространённых является гибридный формат. Такой формат для руководителей, как показало исследование, представляет собой альтернативу организации рабочего процесса в еженедельном планировании, а именно для аналитической работы, отстраненности от фонового шума и многозадачности в офисном варианте, что снижает стресс. Проведенное исследование позволило выявить ряд психологических трудностей, с которыми сталкиваются руководители в гибридных форматах занятости, и ставит новые исследовательские задачи для изучения роли когнитивных схем в формировании трудоголизма, влияния организационной культуры на распространение трудоголизма, а также разработки критериев дифференциальной диагностики трудоголизма в сравнении со здоровой вовлеченностью в процессе труда.

Кроме того, обнаружение деструктивных маркеров проявления трудоголизма и его профилактики является чрезвычайно важной задачей для психологов кадровых служб, связанной с сохранением психологического здоровья сотрудников. Эффективное управление сотрудниками в гибридном режиме с обеспечением достижения поставленных организационных целей в регламентированные сроки составляет отдельную управленческую функцию, требующую развития специальных компетенций в условиях современной рабочей реальности.

Литература

- Авдеева, А. А., Ионцева, М. В. (2021) Социально-психологическая адаптация в условиях тенденции перехода на дистанционный формат работы. *Вестник университета*, № 7, с. 193–198.
- Балабанова, Е. С., Молчанова, Д. А. (2022) Труд в условиях удаленной и гибридной занятости (на примере работников IT-компаний). *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*, № 15 (1), с. 3–25.
- Барabanщикова, В. В. (2017) *Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности*. М.: Когито-Центр, 235 с.

- Ильин, Е. П. (2011) *Работа и личность: Трудоголизм, перфекционизм, лень*. СПб.: Питер, 224 с.
- Павлова, Ю. Б. (2021) Влияние организационной среды на трудоголизм. *Человеческий фактор: Социальный психолог*, № 2 (42), с. 90–96.
- Прутцкова, С. В., Пророкова, Е. А. (2021) Особенности перехода компаний на удаленную работу в условиях пандемии. *Актуальные проблемы современности: Наука и общество*, № 2, с. 54–57.
- Рыкина, М. Н., Филатова, О. Г. (2021) *Гибридные офисы*. М.: НИУ ВШЭ, 126 с.
- Тужикова, Е. С. (2012) Психологическая готовность сотрудников организации к работе в инновационных условиях труда. В кн.: *Наука и образование XXI века. Сборник научных трудов*. М.: Академия сферы социальных отношений, с. 218–228.
- Andreassen, C. S., Pallesen, S., Torsheim, T. (2018) Workaholism as a Mediator between Work-Related Stressors and Health Outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, no. 15 (1), pp. 73. DOI:10.3390/ijerph15010073
- Taris, T. W., van Beek, I., Schaufeli, W. B. (2020) The Motivational Make-Up of Workaholism and Work Engagement: A Longitudinal Study on Need Satisfaction, Motivation, and Heavy Work Investment. *Frontiers in Psychology*, vol. 11, article 1419. DOI:10.3389/fpsyg.2020.01419

References

- Andreassen, C. S., Pallesen, S., Torsheim, T. (2018) Workaholism as a Mediator between Work-Related Stressors and Health Outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, no. 15 (1), pp. 73. DOI:10.3390/ijerph15010073 (In English)
- Avdeeva, A. A., Iontseva, M. V. (2021) Sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya v usloviyakh tendentsii perekhoda na distantsionnyy format raboty [Socio-psychological adaptation in the context of the transition to remote work]. *Vestnik universiteta*, no. 7, pp. 193–198. (In Russian)
- Balanbanova, E. S., Molchanova, D. A. (2022) Trud v usloviyakh udalennoy i gibridnoy zanyatosti (na primere rabotnikov IT-kompaniy) [Labor in conditions of remote and hybrid employment (on the example of IT company employees)]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya — Vestnik Sankt-Petersburg university. Sotsiologiya*, no. 15 (1), pp. 3–25. (In Russian)
- Barabanshchikova, V. V. (2017) *Professional'nye deformatsii spetsialista v innovatsionnykh vidakh deyatel'nosti [Professional deformations of specialists in innovative types of activities]*. Moscow: Kogito-Tsentr, 235 p. (In Russian)
- Ilyin, E. P. (2011) *Rabota i lichnost': Trudogolizm, perfektsionizm, len' [Work and personality: Workaholism, perfectionism, laziness]*. Saint Petersburg: Piter Publ., 224 p. (In Russian)
- Pavlova, Yu. B. (2021) Vliyanie organizatsionnoy sredy na trudogolizm [The influence of the organizational environment on workaholism]. *Chelovecheskiy faktor: Sotsial'nyy psikholog*, no. 2 (42), pp. 90–96. (In Russian)
- Prutskova, S. V., Prorokova, E. A. (2021) Osobennosti perekhoda kompanij na udalennuyu rabotu v usloviyakh pandemii [Features of companies transition to remote work during the pandemic]. *Aktual'nye problemy sovremennosti: Nauka i obshchestvo — Current problems of modernity: Science and society*, no. 2, pp. 54–57. (In Russian)
- Rykina, M. N., Filatova, O. G. (2021) *Gibridnye ofisy [Hybrid offices]*. Moscow: HSE University, 126 p. (In Russian)
- Taris, T. W., van Beek, I., Schaufeli, W. B. (2020) The Motivational Make-Up of Workaholism and Work Engagement: A Longitudinal Study on Need Satisfaction, Motivation, and Heavy Work Investment. *Frontiers in Psychology*, vol. 11, article 1419. DOI:10.3389/fpsyg.2020.01419 (In English)

Tuzhikova, E. S. (2012) Psikhologicheskaya gotovnost' sotrudnikov organizatsii k rabote v innovatsionnykh usloviyakh truda [Psychological readiness of organization employees for work in innovative labor conditions], In: *Nauka i obrazovanie XXI veka. Sbornik nauchnykh trudov* [Science and Education of the 21st Century. Collection of scientific works]. Moscow: Akademiya sfery sotsial'nykh otnoshenij Publ., pp. 218–228. (In Russian)