

Павлова Ю.Б.

аспирант,

*Гомельський державний університет
імені Франціска Скоріны*

ТРУДОГОЛИЗМ КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОГО МИРА

На сегодняшний день феномен трудоголизма достаточно популярен в обществе, одинокие трудоголики – герои фильмов и книг, увлеченность работой вызывает уважение и поощряется обществом, однако не смотря на видимую популяризацию этого явления, теоретические и эмпирические исследования феномена трудоголизма в области психологии труда и организационной психологии все еще недостаточны и отстают от общественного интереса.

Поскольку масштабы трудоголизма продолжают расти, привнесение большей ясности и лучшего научного понимания этой темы представляется необходимым и отвечающим требованиям времени.

С развитием новых технологий, переходом к работе удаленно острее проявляется необходимость углубления научного понимания трудоголизма. Границы между работой и личной жизнью становятся все более размытыми в современном мире.

Как указывает В.В. Барабанщикова, трудоголизм может рассматриваться как следствие поощряемых обществом моделей поведения, поскольку любая организация приветствует желание сотрудника работать как можно больше, проводя на рабочем месте огромное количество времени, несопоставимое с продолжительностью рабочего дня. В этом случае особенно велика вероятность, что работник в стремлении жертвовать свободным личным временем, работать настойчиво и продолжительно (что можно обозначить как внешне наблюдаемый поведенческий признак) в сочетании с навязчивым стремлением освоить все аспекты своей профессии (когнитивный признак), все более проявляет черты поведения, характерные трудоголизму [1, с. 19].

В качестве основных устойчивых признаков трудоголизма выделяются по крайней мере два основных аспекта явления – это внутреннее побуждение к труду и время, затрачиваемое на работу, которое выделяется за счет других важных жизненных сфер.

М. Кларк с коллегами замечает интересный нюанс: понимая, что один из отличительных факторов трудоголизма – это внутреннее принуждение к работе, мы должны учитывать, что трудоголики, возможно, будут выбирать

организации и профессии, где также будет обеспечиваться и внешнее принуждение к работе и подобный внутренний фактор в таких случаях почти всегда будет оправдан внешними факторами. В этом случае для исследований будет сложно учесть, что могут существовать целые организации трудоголиков [4, с. 1841].

Как считает Е.П. Ильин, трудоголизм, как и всякая аддикция, является бегством от реальности посредством изменения своего психического состояния, которое в данном случае достигается фиксацией на работе. Причем работа не представляет собой того, чем она является в обычных условиях: трудоголик не стремится к работе в связи с экономической необходимостью, работа не является и одной из составных частей его жизни – она заменяет собой привязанность, любовь, развлечения, другие виды активности [2, с. 105].

Многие трудолюбивые люди описывая работу, указывают, что труд доставляет им большое удовольствие. Страсть к труду дает трудоголикам стимул посвящать большую часть своих времени и энергии работе и упорствовать в делах, несмотря на неудачи. Ряд исследователей утверждает, что удовольствие от работы является основным аффективным аспектом трудоголизма.

Однако Спенс и Роббинс предполагают, что некоторые типы трудоголиков не получают удовольствия от работы, которую они выполняют. Они так же отмечают, что общим элементом в дискуссиях о трудоголизме является большая преданность работе, которой трудоголик посвящает много времени. Однако указывается, что трудоголик чувствует себя побуждаемым или вынужденным работать не из-за внешних требований или удовольствия от работы, а из-за внутреннего давления, которое делает человека несчастным или виноватым в тех случаях, когда он не работает. Как утверждают авторы, трудоголик сильно вовлечен в работу, вынужден работать из-за внутреннего давления и испытывает низкое удовольствие от работы [5, с. 161–162].

В свою очередь Ф.Минирт с коллегами утверждают, что, окунаясь с головой в работу, трудоголики тем самым стремятся избежать эмоций, поскольку чувства не так легко поддаются контролю, как рассудок [3, с. 97].

Трудоголики часто наслаждаются самим процессом работы, а не ее результатом или плодами. Если человек по какой-либо причине становится зависимым от работы, а не от других видов поведения, то внутренние или внешние вознаграждения, которые приходят от деятельности, должны принести ему, так или иначе, определенный уровень удовлетворения или удовольствия.

В отличие от энтузиастов труда или людей с высокой степенью вовлеченности в работу и преданностью делу, трудоголики часто

испытывают негативные эмоции и даже чувство вины, находясь в отпуске или получая отдых в выходные.

Одна из причин разногласий во взглядах на феномен трудоголизма заключается в том, что трудоголизм представляет собой сложный многомерный конструкт, исследователи определяют его по-разному и вычлениают различные аспекты, важность которых признается не всеми. Очевидно, что люди могут перерабатывать по многим причинам: из-за нацеленности на высокие достижения, из-за временных финансовых проблем, из-за проблем в семье, вызывающих нежелание возвращаться домой, из-за страха потерять работу и давления со стороны начальства, из-за общей организационной культуры, принятой в организации. Таким образом, может быть довольно проблематичным разделять истинных трудоголиков и людей, временно попавших в обстоятельства, делающие их трудоголиками.

Многие организации до сих пор уверены, что трудоголики – это ценные сотрудники, которых надо ставить в пример другим работникам, однако следует стремиться уровню вовлеченности сотрудников, который повышает производительность труда, но не влечет за собой негативные последствия ни для отдельного человека, ни для организации, позволяя сохранять человеческий капитал. Стремление повысить производительность труда путем поощрения трудоголизма в долгосрочной перспективе наносит ущерб, как организации, так и сотрудникам, негативно сказываясь и на рабочих результатах, и на здоровье сотрудников, и на психологическом климате коллектива.

Список использованных источников:

1. Барабанщикова, В. В. Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности / В. В. Барабанщикова – М: Когито-Центр, 2017.– 238 с.
2. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2011. – 224 с.
3. Минирт, Ф. Будни и праздники трудоголика: как не разрушить свою семью / Ф. Минирт, П. Майер, Ф. Уичер, Б. Брюер, С. Скиппер. – М.: Триада, 2010. – 208 с.
4. Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism // Journal of Management. – 2016. – № 42(7). – P. 1836–1873.
5. Spence, J. T., Robbins, A. S. Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results // Journal of Personality Assessment. – 1992. – № 58. – P. 160–178.