

Колот С.А.,
*кандидат психологических наук,
декан гуманитарного факультета
Одесского национального политехнического университета
г. Одесса, Украина*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ТРУДОГОЛИЗМА

Одним из организационных факторов риска, воздействующих на физическое и психологическое здоровье работников, является стресс, который проявляется как результат реакции (физиологической и психологической) на избыточную и, как правило, неприятную стимуляцию и обстоятельства, таящие в себе угрозу. При этом «стрессовая ситуация мобилизует и направляет внутренние силы индивида, и он становится более энергичным, чем в обычных условиях» [5, с. 434]. Стресс провоцирует, при чрезмерной и/или длительной перегруженности работой, такие традиционно отмечаемые последствия, как истощение ресурсов организма и эмоциональное выгорание. В последнее время к последствиям организационного стресса относят также трудовоголизм, точнее, «болезненный трудовоголизм», в основе которого лежит стрессовый стиль жизни, диктуемый жесткой необходимостью справляться со служебными обязанностями [5].

Термин трудовоголизм (англ. workaholic) был введен в 1971 году У. Оутсом как характеристика выходящего за рамки естественного трудолюбия стремления человека чрезмерно трудиться. Оутс определяет трудовоголика как человека, «потребность которого в работе так велика, что ее удовлетворение вызывает значительный дискомфорт и негативно влияет на состояние здоровья, личное благополучие, межличностные и социальные отношения. Трудовойлик, отдаваясь работе, старается «много работать» для того, чтобы чувствовать себя значимым, улучшить самооценку, а также избавиться от беспокойства и внутренней опустошенности» [2, с. 19].

Большинство исследователей рассматривают трудовоголизм как аддикцию, болезненную психологическую «трудозависимость», выявление и коррекция которой осложняется тем, что она является социально одобряемой; как «бегство от реальности посредством изменения своего психического состояния, достигающегося фиксацией на работе. Причем, работа не представляет собой того, чем она бывает в обычных условиях: трудовоголик не стремится к работе в связи с экономической необходимостью» [4]. Л. Макмиллан и его коллеги рассматривают трудовоголизм в рамках оперантного научения как «явление, наступление которого зависит от подкрепления данного типа поведения», и интерпретируют его как чрезмерную вовлеченность в работу, детерминированную положительными подкреплениями (например, прибыль, социальное одобрение, высокий социальный статус) [1]. Достаточно популярной является теория трудовоголизма М. Пейперла и Б. Джонса (M. Peiperl & B. Jones, 2001), основанная на объективной оценке затрачиваемого на работу времени. Б.Е. Робинсон (B.E. Robinson, 2000) описывает трудовоголизм как ситуацию, когда человек предпочитает трудиться, чтобы уйти от нерешенных личных проблем, связанных с неумением общаться, низкой самооценкой, потребностью в признании. По мнению У. Кана, вероятной причиной развития трудовоголизма может стать также врожденная высокая потребность в интеллектуальной и/или физической активности [7].

Несмотря на негативные последствия трудовоголизма, организации одобрительно относятся к данному феномену и всячески поддерживают широко распространенное мнение о его полезности. Однако, по мнению Д. Айленда, трудовоголики зачастую являются плохими сотрудниками [6]: они не умеют работать в коллективе; верят, что выполняют работу лучше, чем их коллеги; самонадеянны, не слушают своих коллег. По результатам исследований Р. Бурке (R. Burke, 2004), трудовоголизм связан с аддиктивными свойствами организаций, в которых работают трудовоголики. Такая организация представляет собой закрытую

систему, ограничивающую способность своих сотрудников к самостоятельному мышлению и восприятию многих явлений, выходящих за рамки концепции этой системы [3]. Как результат, организационный трудоголизм становится следствием организационных ожиданий по поводу получения максимальной эффективности персонала, начинается с фазы, предшествующей трудоголизму, которая характеризуется повышенным усердием в ответ на организационные ожидания – назовем ее «псевдотрудоголизм», а затем переходит в «болезненный» трудоголизм при наличии поддерживающих предпосылок: личностных особенностей, привычных моделей поведения, обеспечивающих достижение целей, связанных с личной безопасностью (демонстрация трудолюбия, одобрение, признание и т.п.).

Альтернативный подход описывает трудоголизм как поведение, свойственное здоровой и психологически благополучной личности, отождествляя его с трудолюбием, или «здоровым» трудоголизмом, - в отличие от рассматриваемого ранее «болезненного» трудоголизма и вплоть до нивелирования последнего [2]. Основанием для неоднозначности восприятия трудоголизма является уже упомянутая нами «вовлеченность в работу», охарактеризованная У.Б. Шауфели как позитивное, аффективно-мотивационное состояние, связанное с эффективностью работы, которое может выступать противоположностью выгоранию [8]. Вовлеченность в работу традиционно рассматривается как позитивный феномен, характеризующий «правильное» рабочее поведение. В то же время, разработанная Д. Спенсом и Э. Роббинсом «триада трудоголизма» [9] содержит, наряду с «драйвом» (влечением) и «удовлетворением от работы», также и «вовлеченность в работу». А с учетом предложенной Беккером с коллегами (Bakker et al, 2010a) модели «требования работы - ресурсы», такая черта вовлеченности, как полная поглощенность профессиональной деятельностью, может стать предвестником развития «болезненного» трудоголизма. Модель содержит вовлеченность в работу и

выгорание как два полностью независимых конструкта, объединенных концепцией понимания эффективности работающего человека как системы соответствия требований окружающей среды и условий работы его наличным ресурсам. Таким образом, мы получили следующие разнополюсные и, в то же время, взаимозависимые характеристики, стоящие в одном ряду с трудоголизмом: стресс, выгорание, вовлеченность в работу. Сюда же можно добавить и перфекционизм как стремление к совершенству, довольно часто наблюдаемый у трудоголиков [2]. Если в качестве общего признака для трудоголизма и других характеристик обозначить эмоции, то возможным направлением его дальнейшего исследования и определения подходов к профилактике и коррекции может стать рассмотрение трудоголизма во взаимодействии с указанными характеристиками на основе концепции эмоциональной работы и, в частности, эмоциональных функциональных состояний.

Литература:

1. Барабанщикова В.В., Климова О.А. Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях / В.В. Барабанщикова, О.А. Климова // Национальный психологический журнал. – 2015.- №1(17). - С. 52-60.
2. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.
3. Руководство по аддиктологии / Под ред. В.Д. Менделевича. – СПб.: Речь, 2007. – 768 с.
4. Свободный словарь терминов, понятий и определений по экономике, финансам и бизнесу. – Электронный ресурс: <http://termin.bposd.ru/publ/trudogolizm/20-1-0-28500>
5. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – СПб: Питер, 2003. – 560 с.

6. Andreassen C.S. Workaholism: An overview and current status of the research / C.S. Andreassen // Journal of Behavioral Addictions. - 2014. - 3(1). - p. 1-11.
7. Kahn W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work / W.A. Kahn // Academy of Management Journal. -1990. - 33. – p. 692-724.
8. Schaufeli W.B., Taris T.W., van Rhenen Willem. Workaholism, Burnout and Work engagement: three of a kind or three different kinds of employee Well-being? / W.B. Schaufeli, T.W.Taris // Applied psychology: an international review. - 2008. - 57(2). – p. 173-203.
9. Spence J.T., Robbins A.S. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results / J.T. Spence, A.S. Robbins // Journal of Personality Assessmen. - 1992. - 58. - p. 160-178.