

Список використаних джерел

1. Венщикова И. А. *Технология организации и ведения бизнес-тренинга: метод. пособие.* СПб.: Речь, 2006. 342 с.
2. Гуревич А. М. *Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах.* СПб.: Речь, 2006. 144 с.
3. Матійків І. М. *Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник.* К.: Педагогічна думка, 2012. 112 с.
4. Матійків І. М., Якимів А.І., Черняк Т.Г *Основи тренерської майстерності: навч.-метод. посіб.* Львів: Компанія "Манускрипт", 2012. 392 с.
5. Фопель К. *Психологические принципы обучения взрослых. Проведение ворк-шопов: семинаров, мастер-класов.* [Пер. с нем.]. М. : Генезис, 2010. 360 с.

УДК 159.944:616.89-008.488

Павлова Юлия, аспирант
УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»
Гомель, Республика Беларусь

ТРУДОГОЛИЗМ: ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Аннотация: В статье рассматривается феномен трудоголизма и его негативные и позитивные последствия. По мнению ряда исследователей, в долгосрочной перспективе трудоголизм имеет больше негативных последствий. Однако в краткосрочной перспективе трудоголизм может позитивно сказываться на работнике, особенно в таких аспектах как удовлетворенность работой и карьерным продвижением, а также достигаемыми финансовыми результатами. Вместе с тем в долгосрочной перспективе трудоголизм ведет к плохому физическому здоровью и ухудшению психологического состояния, отрицательно сказывается на качестве работы, отношениях со значимыми другими.

Ключевые слова: трудоголизм, вовлеченность в работу, мотивация, личность, аддикция, трудолюбие, патология поведения.

Pavlova Yuliya, postgraduate student
Francisk Skorina Gomel State University, Gomel, the Republic of Belarus

WORKAHOLISM: POSITIVE AND NEGATIVE CONSEQUENCES

Abstract: The article deals with the phenomenon of workaholism and its negative and positive consequences. According to some researchers, workaholism has more negative consequences in the long term. However, workaholism can have a positive impact on the employee in the short term, especially in such aspects as job satisfaction, career advancement and financial results achieved. However, workaholism causes poor physical health and psychological deterioration, negatively affects the quality of work and destroys relationships with significant others in the long term.

Key words: workaholism, work involvement, work enjoyment, personality, addiction, motivation, behavior pathology.

Термин трудоголизм был введен в психологическую науку в 1971 году христианским психологом Уэйном Оутсом, который описал трудоголизм как неконтролируемую потребность работать непрерывно [8, с. 11]. С этого времени прошло уже полвека и сейчас уже не осталось сомнений в значимости проблемы трудоголизма, как аддиктивного поведения, поскольку стало

очевидно, до какой степени сместился фокус человеческой жизни в сторону рабочей сферы.

Предприятия заинтересованы в том, чтобы сотрудники были максимально вовлечены в работу и оставались лояльны организации, чтобы эффективно использовать и сохранять человеческий капитал. Работа перестала быть обязанностью и тяжелым бременем, но стала возможностью самореализации и проявления себя в социуме. Нелюбимая работа сегодня зачастую расценивается как неактивность человека в поисках своего призвания, как неудача по личной вине, она перестает восприниматься как средство для выживания. В постиндустриальном обществе люди хотят получать от работы удовлетворение, ощущение принадлежности и признания. Организации в свою очередь тоже меняются, заинтересовывая работника не только финансово, но и проникая в другие сферы жизни, декларируя в своей деятельности этические и общественно-значимые цели.

Однако, постепенно становясь центральной сферой жизни человека труд становится значимым для все большего количества людей, готовых прилагать все больше усилий и затрачивать на него все больше времени.

Важно понимать, что, хотя трудоголизм связан с затратами чрезмерного количества времени на работу, нельзя определять трудоголиков лишь по этому фактору. Причины и мотивация, по которым человек уделяет работе больше времени, чем это нормировано, могут быть различными.

Исследователи трудоголизма по-разному определяют его природу и, соответственно, дают разные определения этому явлению. М.А. Clark с коллегами попытались дать интегрирующий взгляд на это явление, выделив следующие общие ключевые черты: внутреннее принуждение к работе; навязчивые мысли о работе вне рабочих ситуаций и рабочего времени; сверхурочная работа в объеме, превышающем разумные требования и ожидания, обусловленные установленными организацией требованиями или основными экономическими потребностями, без оглядки на потенциальные негативные последствия (например, семейные проблемы и пр.) [6, с. 1841].

Как мы видим из этого определения, трудоголикам свойственно неумение распорядиться своим досугом и им угрожает потенциальная возможность разрушения и вытеснения прочих, не рабочих, сфер жизни и отношений.

В современных условиях транзитивного общества, когда, с одной стороны, все больше работодателей постепенно приходят к готовности сокращать рабочий день сотрудников без потери продуктивности, с другой стороны, постоянно существует угроза утраты рабочего места и потеря востребованности профессии, возрастает значимость умения эффективно использовать свободное от работы время для восстановления и поддержания физического и психологического здоровья, а также для развития вариативности и гибкости

своей личности – готовности и способности быстро переориентироваться в меняющейся обстановке.

Лишение человека содержательного и плодотворного, обогащающего его жизнь, досуга приводит к тому, что человек начинает лишь на работе воспринимать свою жизнь содержательной и осмысленной.

Вместе с тем, исследователи все еще не сходятся в своей оценке трудоголизма, нет единого мнения по поводу того, следует ли считать трудоголизм положительным или отрицательным явлением. Так К.Ю. Белоусов утверждает, что изучение феномена позитивных отклонений в сферах девиантологии, менеджмента, психологии организаций, теории управления позволяет считать позитивной девиацией намеренные поведенческие отклонения, имеющие созидательный характер [1, с. 58]. Ряд исследователей все еще относит трудоголизм к позитивным аддикциям.

В общественном сознании трудоголизм соотносится с рядом положительных результатов, например, таких как удовлетворенность работой и жизнью и высокая производительность, нередко трудоголики становятся образцом для подражания на производстве.

Согласно обзору, сделанному А.В. Ловаковым, трудоголики имеют более успешную карьеру с точки зрения заработной платы и продвижения, а также позитивно оценивают собственные карьерные перспективы. Это можно объяснить тем, что руководители, как правило, поощряют тех, кто много и усердно работает, а поощрение как раз и проявляется в зарплате и продвижении [3, с. 38].

Однако Т.В.Н. Ng с коллегами утверждают, что трудоголизм может привести к положительным результатам (удовлетворенность работой, высокая производительность труда) только в краткосрочной перспективе, и при этом, как правило, он приводит к отрицательным результатам (плохое здоровье, проблемы в отношениях) в долгосрочной перспективе [7, с.130].

Е.П. Ильин указывает, что нередко трудоголизм приводит к бессоннице, раздражительности, забывчивости и быстрым сменам настроения от глубокой депрессии до радужной эйфории. Клинические проявления трудоголизма – головные боли, постоянная усталость, несварение желудка, кислородная недостаточность, нервные тики и головокружения. Кроме этого, по словам Е.П. Ильина, трудоголизму часто сопутствуют алкогольная и никотиновая зависимость [2, с.156].

Очень часто трудоголизм принимается за вовлеченность в работу и энтузиазм к труду. Некоторые авторы делят трудоголиков на разные типы, выделяя положительные и отрицательные виды трудоголиков. Это создает некоторую путаницу в отношении концептуализации трудоголизма, поскольку размываются границы между трудоголизмом и связанными с ним конструктами

(например, вовлеченностью в работу, драйвом по отношению к работе, преданностью организации). Кроме того на сегодняшний день все еще не хватает лонгитюдных исследований трудоголизма, позволяющих более полно оценить его последствия.

W.B. Schaufeli и коллеги определяют вовлеченность в работу как позитивное, приносящее удовольствие, связанное с работой состояние ума, которое характеризуется энергичностью, психологической устойчивостью, самоотдачей, упорством и поглощенностью деятельностью [9, с. 176]. Несомненно, поведение трудоголиков и занятых работников выглядит схоже, потому что в обоих случаях эти люди часто работают больше и дольше, чем другие люди, и им сложно оторваться от своей работы.

L. Avanzi и коллеги, говоря о связи трудоголизма и идентификации сотрудника с организацией, замечают, что трудоголики тратят много времени на работу и, часто, не успевают восстанавливаться после приложенных чрезмерных усилий. То, что они думают о своей работе и производственных задачах с маниакальным упорством, даже когда они находятся не на работе, приводит к повышенному уровню напряжения и стресса и в итоге к жалобам на состояние здоровья. При этом они пишут, что идентификация с организацией оказывает положительное влияние на благосостояние сотрудников, но только в определенной степени, за пределами которой положительный эффект превращается в отрицательный, а вовлеченный в работу сотрудник превращается в трудоголика [5, с. 294].

На тот факт, что у трудоголиков страдает сфера личных отношений и семейной жизни, обращает внимание в своем исследовании О.В. Лукьянов, он указывает, что по представлениям, характерным для трудоголиков, они проводят со своими близкими достаточно много времени – столько, сколько они хотят. При этом для не трудоголиков характерно противоположное представление – они хотели бы проводить с близкими больше времени. Вероятно, этот показатель связан не столько с количеством, сколько с качеством времени, проводимого с близкими. Трудоголикам нечего делать со своими близкими, поэтому им и не требуется много времени на такое общение [4, с. 155].

Учитывая, как быстро меняется сегодня сфера труда, насколько изменился уже характер рабочего места (пандемия, вызванная COVID-19 продемонстрировала это со всей очевидностью), еще более важно, чем когда-либо прежде, понять предпосылки и последствия трудоголизма. Технологические достижения (смартфоны, ноутбуки, Интернет), глобальный переход к удаленной работе размывают границы между работой и домом. Будущие исследования трудоголизма было бы интересно и важно нацелить на последствия изменения характера работы с офисной на удаленную.

Список литературы

1. Белоусов, К.Ю. Трудоголизм как форма позитивных социальных отклонений // Вектор науки ТГУ. 2014. №2 (28). С. 58-62
2. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб: Питер. –2011. – 224с.
3. Ловаков, А.В. Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия // Организационная психология. 2012.– Т.2, № 4. С. 28 –42
4. Лукьянов О.В., Щеглова Э.А., Неяскина Ю.Ю. Современный психологический образ трудоголика – человек, извращенно представляющий место и роль труда в его жизни // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 376. С. 153–156.
5. Avanzi L., van Dick R., Fraccaroli F., & Sarchielli G. The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work and Stress*. 2012 № 26(3). P. 289–307.
6. 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.
7. Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136.
8. Oates, W.E. *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction* / W.E. Oates. New York: World Publishing, 1971. 122p.
9. 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? // *Applied psychology: an international review*. 2008. 57(2). p. 173-203.

**Научный руководитель: Фурманов Игорь Александрович
заведующий кафедрой психологии, доктор психологических наук, профессор**

УДК 316.624.2-058.51:316.42

Санина Марина, аспирант
УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»
Гомель, Республика Беларусь

ВЛИЯНИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ НА ПРОЦЕСС ИЗМЕНЕНИЯ АСОЦИАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИЦА БОМЖ

Аннотация: В статье определены основные процессы социальной патологии поведенческих реакций лица БОМЖ, неприспособленного к существующей общественной системе. Деструктивность чаще всего проявляется у тех лиц БОМЖ, которые еще не донца подчинены системе, не полностью вписались в социальный процесс и не утратили механизма сопротивления. Развитие личности достигается только упорным кропотливым трудом, сосредоточенностью, умением взять себя в руки, сконцентрировать свое внимание. Сфера личности является главным руководителем действий и поступков человека, направление которых находится в зависимости от органических потребностей организма, тогда как цель определяется теми внешними впечатлениями, которые стоят в ближайшей ассоциативной связи с этими потребностями. Отсутствие поддержки развивающейся личности со стороны общества препятствует формированию позитивного поведенческого «стереотипа» и ведет личность к дезадаптации и девиации.

Ключевые слова: психосоциальная адаптация, модель поведения, асоциальное поведение, лицо БОМЖ, дезадаптация.