

*Ю. Б. Павлова*

*И. А. Фурманов, доктор психологических наук, профессор  
Беларусь, Гомель, УО «ГГУ имени Ф. Скорины»*

## **ТРУДОГОЛИЗМ И РАБОЧАЯ СРЕДА**

В статье рассматривается явление трудоголизма. Трудоголизм может быть как следствием индивидуальных особенностей личности, так и обуславливаться или возникать под влиянием факторов окружающей среды. В то же время склонность к трудоголизму может подталкивать сотрудников искать те организации, которые поощряют трудоголистическое поведение.

Профессиональная самореализация, профессиональный успех – важная сфера жизни современного человека, дающая возможность чувствовать осмысленность своей жизни, подконтрольность личной воле, уверенность в себе и своем будущем. В современном обществе на фоне снижения значимости родственных и межличностных связей наблюдается тенденция вкладывать больше усилий и времени в рабочую деятельность.

Широкое распространение и доступность средств связи, компьютеров и мобильных устройств в последние годы для очень многих сфер человеческой деятельности сводит на нет разграничение работы и личной жизни. Особенно заметно это стало, когда благодаря пандемии люди массово начали работать вне офиса, при этом потерялся и четкий график трудового дня, и привычный режим отдыха и питания. Последствия произошедшего перехода станут заметны не сразу, однако уже вызывают опасения. Во второй год пандемии многие организации столкнулись с тем, что многие сотрудники стремятся вернуться в офис, несмотря на сопутствующие риски, чтобы разграничить и упорядочить свою жизнь.

Высокая распространенность переутомления привела к опасениям по поводу его влияния на благосостояние сотрудников. Вредные последствия многочасовой работы включают в себя хроническое недосыпание, снижение когнитивных функций и физиологических функций, снижение работоспособности и повышенный риск заболеваний и травм [2, с. 532-533]. Сверхурочная работа приводит к более длительному воздействию опасностей и рисков, существующих на рабочем месте, сокращает время для досуга и семейной жизни и сокращает время, необходимое на восстановление организма. Периодически даже в русскоязычном пространстве в печати появляются сообщения о смертельных последствиях чрезмерного переутомления японских трудоголиков. Известно, что в Японии даже существует специальный термин, определяющий внезапную смерть, вызванную переутомлением: «кароси». Основные физиологические

причины, приводящие к кароси – инфаркт и инсульт на фоне рабочего стресса и истощения из-за недоедания. Общественное беспокойство по поводу хронического переутомления и смертей из-за него в Японии достигло такого уровня, что с 1987г. ведется и публикуется статистика кароси [5, с. 625]. Поскольку не только в Японии и Азиатских странах существует озабоченность по поводу потери здоровья в результате сверхнагрузок на работе и того, какую ответственность за это должны нести наниматели, то в ответ на этот вызов организационная психология все чаще обращается в своих исследованиях к тому, как влияет на возникновение и развитие трудоголистического поведения у сотрудника рабочая среда. Таким образом, исследования начали фокусироваться на тех аспектах организационного контекста, которые усиливают переутомление и конкурентоспособность и игнорируют здоровый баланс между работой и личной жизнью, что может стать благодатной почвой для возникновения трудоголизма [1, с. 63–64].

В настоящее время в психологии нет единого мнения о том, что собой представляет трудоголизм, однако большинство исследователей сходится в том, что трудоголизм является видом девиантного поведения, которое характеризуется одержимостью своей работой, внутренним принуждением, заставляющим сотрудников работать чрезмерно усердно. Следовательно, один из определяющих признаков трудоголизма – большое количество времени, затрачиваемого на работу сверх экономических потребностей человека или объективных временных требований рабочего процесса [6, с. 176–178]. Исследователи W.B. Schaufeli с коллегами показали, что трудоголизм положительно связан с несколькими факторами переутомления, такими как работа дольше, чем положено согласно распорядку трудового дня, работа на дому и работа в выходные или праздничные дни [6, с. 196]. Следовательно, можно утверждать, что организационный контекст, который ценит и поощряет многочасовую работу, связывая с ними достижение успеха и карьерного роста, подводит сотрудников к готовности жертвовать личным временем, которое можно было бы посвятить поддержке здоровья и другим сферам жизни, такой контекст может способствовать трудоголизму.

Как утверждают Т. Ng с коллегами, трудоголизм особенно распространен в тех рабочих условиях, которые характеризуются мужской культурой, конкурентной и агрессивной, которая побуждает сотрудников быть наиболее конкурентоспособными, устремленными к власти, ориентированными на выполнение задач любой ценой и боящимися неудачи. Также немаловажен тот поведенческий опыт, который сотрудники обретают в организациях, перенятые от референтных лиц паттерны поведения также могут способствовать возникновению трудоголизма. Таким образом, аргумент об опосредованном обучении средой вполне применим к рабочему контексту. Так, например, наблюдение за трудоголистическим поведением руководителей или высококлассных специалистов, находящихся на хорошем счету у руководства, уделяющих

чрезмерно много времени работе и пренебрегающих здоровьем и личной жизнью, могут стать образцом для бессознательного подражания у других сотрудников [4, с. 125]. В организациях с подобным типом культуры, трудоголистическое поведение не просто не считается вредным, но наоборот, поощряется и кажется желательным. В результате, сотрудники, которые работают сверхурочно, берут работу на дом и остаются на связи во время праздников и отпусков, воспринимаются как целеустремленные, компетентные и способные конкурировать и нацеленные на карьерный рост.

Организационная культура и климат представляют собой две взаимодополняющие структуры, которые демонстрируют особенности психологической жизни организации. Организационная культура подразумевает набор общих значений основных ценностей, убеждений, основополагающих идеологий и представлений об организационной жизни, которым обучают новичков как правильному способу мышления и основанному на историях, мифах и опыте социализации [7, с. 109].

С другой стороны, Schneider с коллегами определяют организационный климат как общее восприятие и значение, придаваемое политике предприятия, принятым практикам и процедурам, с которыми сталкиваются сотрудники, а также поведению, которое они наблюдают, и которое вознаграждается, поддерживается и ожидается [8, с. 362]. Следовательно, организационная культура относится к фундаментальным представлениям об организации, и она имеет прочные исторические корни, что означает, что ее тяжело изменить, поскольку она является устойчивым порядком вещей, она устойчива к манипуляциям и коллективно поддерживается. Напротив, организационный климат является более изменчивым и субъективным по своей природе, поскольку он основан на восприятии сотрудниками своей организации.

Восприятие и поддержка сотрудниками атмосферы переутомления неизбежно начинается с примера и поддержки руководителей, которые поощряют сверхурочную работу и ожидают, что сотрудники будут ее выполнять. Таким образом руководство транслирует вербально и не вербально сообщение о том, что чрезмерная работа представляет собой желаемое поведение. В соответствии с этим, трудоголизм может поощряться, когда сотрудники понимают, что работа сверх установленного рабочего времени, работа на дому и работа в выходные или праздничные дни считаются необходимыми условиями для успеха и карьерного роста.

Однако, как утверждают М.А. Clark с коллегами, есть и обратная сторона процесса: трудоголиков с большей вероятностью привлекают организации, которые дополняют и ценят их трудоголистическое поведение, и из-за этого соответствия организация, в свою очередь, с большей вероятностью выбирает и удерживает этих людей. Таким образом, трудоголики могут самостоятельно сообщать о том, что они сильно вовлечены в работу, потому что у них есть много внешних требований, но вполне возможно, что они выбрали эту профессию или работу в такой

организации именно по причине склонности к трудоголистическому поведению [3, с. 1841].

Исследование влияния рабочей среды на трудоголистическое поведение сотрудников имеет большое значение в будущем, поскольку может повлиять на развитие и изменение не только климата, царящего на рабочем месте, но и самой организационной культуры, в духе которой действует и развивается организация. Уже на сегодняшний день многие западные организации ставят перед собой и декларируют для общественности не только коммерческие цели, но и цели сохранения здоровья сотрудников, заботы о поддержании баланса между работой и личной жизнью своих работников.

#### Список использованных источников и литературы

- 1 Burke, R. J., Koxsal, H. Workaholism among a sample of turkish managers and professionals: an exploratory study /R. J. Burke, H. Koxsal // Psychological Reports. –2002– № 91. – p. 60 – 68.
- 2 Caruso, C. C. Possible broad impacts of long work hours / C. C. Caruso // Industrial Health. – 2006.– № 44. –p. 531–536.
- 3 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.
- 4 Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension / T. W. H. Ng, K. L. Sorensen, D. C. Feldman // Journal of Organizational Behavior – №28(1). – 2007. – p. 111–136.
- 5 Nishyama, K., Johnson, J. Karoshi Death from overwork: Occupational health consequences of the Japanese production management / K. Nishyama, J. Johnson // International Journal of Health Services. – 1997. – № 4 (Vol. 27). – p. 625–641.
- 6 Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three kinds of employee well-being? / W.B. Schaufeli, T.W. Taris, W. van Rhenen // Applied Psychology. – 2008. – p. 173–203.
- 7 Schein, E. H. Organizational culture / E. H. Schein // American Psychologist. –№ 45. – 1990. – p. 109–119.
- 8 Schneider, B. Organizational climate and culture / B. Schneider, M. G. Ehrhart, W. H. Macey // Annual Review of Psychology. – 2013. – № 64. – p. 361–388.