

Разработка программы предотвращения развития трудоголизма как профессионально обусловленной деформации

Климова Оксана Анатольевна¹, Барабанщикова Валентина Владимировна²

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия; 2 - Московский государственный университет имени

М.В.Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: Okli07@yandex.ru

В постоянно развивающемся обществе для достижения высоких результатов всё большее значение обретает профессиональная самореализация человека. Зачастую вовлекаясь в работу, осваивая все новые функциональные обязанности и постоянно задерживаясь на работе, сотрудники склонны к накоплению неблагоприятных состояний. При отсутствии применения каких-либо внешних интервенций, ставящих перед собой основную цель - профилактика и предотвращение развития эффектов от накопления неблагоприятной симптоматики, угрожающей профессиональному благополучию работника, велика вероятность возникновения и развития, так называемых профессионально обусловленных деформаций (Леонова, 2013).

Одной из таких профессиональных деформаций является феномен трудоголизма, который, несмотря на его кажущуюся узкую распространённость и сравнительно небольшое количество исследований, ведет свою историю еще с конца XIX века. В 1852 году один из крупнейших французских писателей XIX века Гюстав Флобер описал трудоголизм как болезненную, почти извращенную тягу к работе. На сегодняшний день взгляды исследователей на проблему трудоголизма сильно расходятся, кто-то считает трудоголизм позитивной составляющей, в то время как большая часть основывается на негативных представлениях данного феномена. Например, по мнению С.К.Мозер трудоголизм определяется количеством рабочих часов, а трудоголиками являются те, кто работает минимум 50 часов в неделю (Mosier, 1983). В.Шауфели считает, что трудоголизм характеризуется непреодолимым внутренним влечением к чрезмерной работе (Shaufeli et al., 2008). Скотт со своими коллегами (Spence et al., 1997) рассматривали трудоголиков лишь как чрезмерно исполнительных сотрудников, а Буеленс и Поелманс (Clark, 2004) описали трудоголиков как счастливых трудолюбивых сотрудников. Сам же термин ввёл американский психолог Оутс (Oats, 1968), соединивший едино два слова «труд» (work) и «алкоголик» (alcoholic), так как испытывал схожую зависимость от работы, что и алкоголики от алкоголя. В последующих работах Киллинджер, Скотта, Роббинса, Макловича появились множественные разногласия во взглядах на феномен трудоголизма. Одна из причин таких разногласий заключается в том, что трудоголизм представляет из себя многомерный конструкт (Clark et al, 2010). Очевидно, что люди могут перерабатывать по многим причинам: финансовые проблемы, неудачный брак, давление со стороны начальства, совокупность ценностных установок, принимаемых или разделяемых членами коллектива («организационная культура»), карьерный рост (фанатики, энтузиасты). Большинство начальников поощряют трудоголизм, отождествляя это понятие с трудолюбием сотрудника. Трудоголизм, как и любая зависимость, ведет за собой множество последствий, например, деградация личности, эмоциональные и личностные расстройства (Kanai, 2006). Именно поэтому столь велика роль профилактических мероприятий в защите человека от последствий такой деструктивной формы поведения как трудоголизм.

Профилактика и коррекция неблагоприятных последствий профессиональных деформаций, и трудоголизма в том числе, во многом схожи: то, что предохраняет от их развития, может быть использовано и при устранении проявлений деструктивных поведенческих

стратегий. Среди различных вариантов психологических интервенций, применяемых для профилактики профессиональных деформаций, особое место занимают методы психологической саморегуляции (ПСР) функционального состояния (ФС) работающего человека и тайм-менеджмент. Использование методов ПСР доказала универсальность и высокую эффективность этих психологических средств в процессе оптимизации неблагоприятных ФС профессионалов разных видов труда (Леонова, 2013). Мероприятия, направленные на оптимизацию ФС профессионалов, осуществляется по следующим основным направлениям: (1) снижение степени развития неблагоприятных ФС посредством применения дополнительных средств, которые способствуют восстановлению и повышению резервных возможностей человека; (2) поиск пути устранения или минимизации воздействия факторов, являющихся причиной развития профессиональных деформаций (Лазарус, 1970). К основным методам ПСР относятся: нервно-мышечная релаксация (НМР), аутогенная тренировка (АТ), идеомоторная тренировка (ИТ) и сенсорная репродукция (СР), которые представляют собой универсальный комплекс обучающих программ, направленных на формирование у человека навыков управления собственным состоянием (Леонова, 2013). Тайм-менеджмент является наиболее продуктивным в планировании своего распорядка дня, и как следствие излишних переработок и дополнительных часов, проведенных на рабочем месте. Чёткий и структурированный распорядок дня, несомненно, должен присутствовать в любой программе по профилактике профессиональных деформаций.

Благодаря освоению и эффективному использованию человеком приемов ПСР и тайм-менеджмента, становится возможным восстановление сил, сохранение здоровья и успешное профессиональное развитие. Таким образом, программа профилактики и преодоления неблагоприятных последствий профессионально обусловленных деформаций, к которым относится и феномен трудоголизма находится на стадии разработки, однако бесспорным оказывается её актуальность.

Источники и литература

- 1) Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования // В кн.: Эмоциональный, стресс. Под ред. Л. Леви. Л., 1970
- 2) Леонова А.Б., Злоказова Т.А., Качина А.А. Детерминанты развития профессионально-личностных деформаций медицинских специалистов и педагогов, работающих в зоне техногенной катастрофы // Выгорание и профессионализация (под ред. В.В. Лукьянова, А.Б. Леоновой, А.А. Обознова, А.С. Чернышева, Н.Е. Водопьяновой), 2013.
- 3) Clark M. A., Michel J. S, Zhdanova L., Pui S.U. and Baltes B. // All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism/ Journal of Management published online 28 February, 2014.
- 4) Kanai A, Wakabayashi M., Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan, Journal of Organizational Change Management, Vol. 17 Iss: 5, pp.537 – 548, 2004.
- 5) Oates W.E. On being a «workaholic». Pastoral Psychology, 19, p.16-20, 1968.
- 6) Schaufeli W. B., Taris T. W., Bakker A. B. It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively //The long work hours culture. Causes, consequences and choices. – 2008. – С. 203-226.
- 7) Spence J.T., Robbins A.S. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. Journal of Personality Assessment, 58, p. 160-178, 1992.