

Библиографический список

1. Благоприятные сферы деятельности [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vedicastrolog.com/> (дата обращения: 2.05.2018).
2. Варна человека. URL: <http://www.sambandha.ru/> (дата обращения: 12.05.2018).
3. Варны в современном обществе [Электронный ресурс]. URL: <http://putdushi.ru> (дата обращения: 14.05.2018).
4. Синельников В. Формула жизни. Как обрести личную силу. М.: ЗАО Центрполиграф, 2009. 232 с.
5. Трехлебов А.В. Славянский именослов. Толковый словарь Кошунника. М.: Концептуал, 2012. 176 с.
6. Parsons F. Choosing a Vocation. Boston: Houghton Mifflin Co., 1909. 234 p.

DOI: 10.30888/978-5-6041451-4-2.2.7

**ТРУДОГОЛИЗМ КАК ФАКТОР НАРУШЕНИЯ БАЛАНСА
МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ**

Л.М. Васюнина, М.А. Круглова

Аннотация. На основе анализа современных представлений о природе и сущности баланса между работой и личной жизнью в работах зарубежных и отечественных авторов, раскрываются новые аспекты, влияющие на развитие данного феномена у работников организаций, а также выделяются основные проблемы влияния трудоголизма на эмоциональную сферу жизни, поведенческие реакции и систему взаимоотношений в коллективе.

Ключевые слова: баланс между работой и личной жизнью, синдром эмоционального выгорания, трудоголизм, псевдотрудоголизм.

**WORKAHOLISM AS THE REASON FOR THE EMERGENCE FOR
WORK-LIFE DISBALANCE**

L.M. Vasyunina, M.A. Kruglova

Annotation. Analyzing modern attitudes towards the nature and the roots of work-life balance of foreign and russian authors, the new aspects

come around that influence the development of this phenomenon among the workers of organizations, as well as the new problems of influence of workaholism on the emotional sphere of life, behavior reactions and the communication systems in collective are highlighted.

Keywords: work-life balance, burnout syndrome, workaholism, pseudoworkaholism.

Постоянное расширение системы взаимоотношений человека с окружающим миром и с самим собой приводит к взаимному переплетению всех сфер жизнедеятельности. Одни и те же по своему содержанию действия, реализуемые в разных сферах, приобретают различный личностный смысл: позитивный – в той мере, в которой он отражает связь действия с достижением одного мотива, негативный – в той мере, в которой отражает удаление от другого мотива (Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В., 1989).

Обостряется конфликт между работой и личной жизнью. Именно поэтому проблема профессионального здоровья все больше привлекает к себе внимание специалистов. Более подробно изучаются различные аспекты психологического обеспечения профессиональной деятельности и связанные с ним влияния неблагоприятных условий труда, таких как перенапряжение, перегрузки, психотравмирующие факторы, нарушение баланса между работой и личной жизнью и, как следствие, проявления синдрома эмоционального выгорания.

Исходя из Модели Областей Трудовой Деятельности (Areas of Work life), которая рассматривает рабочие стрессоры в рамках понятий дисбаланса системы «личная жизнь – работа» или их несоответствия, также выделяется шесть ключевых областей, в которых возникает данное несоответствие: загруженность работой, контроль, вознаграждение, коллектив, справедливость и ценности. Неудачи в этих областях приводят к переживаниям эмоционального выгорания, которые, в свою очередь, определяют различные исходы таких состояний, как профессиональная работоспособность, социальное поведение и личностное благополучие. Чем больше несоответствие между ожиданиями личности и трудовой действительностью, тем выше вероятность возникновения синдрома эмоционального выгорания; и

наоборот, чем больше совпадение в модели, тем выше вероятность удовлетворенности работой. AW-модель была эмпирически подтверждена кросс-секционным и длительным (лонгитюдным) исследованиями (Maslach С., Leiter M.P., 2016).

На наш взгляд, существует несколько личностных факторов, которые также могут быть «зоной риска» для развития нарушения баланса между работой и личной жизнью: склонность к перфекционизму, лени и трудоголизму.

В данной статье особое внимание уделяется именно трудоголизму. Термин трудоголизм ввел американский священник и специалист по психологии религии Уэйн Оутс. В своей книге «Исповедь трудоголика», вышедшей в 1971 году, автор обратил внимание на сходство между двумя видами зависимости.

Под трудоголизмом понимается тяга человека к работе, которая при принятии характера зависимости вытесняет все другие интересы и потребности, заполняет собой жизнь. Как и всякая аддикция, работоголизм является бегством от реальности посредством изменения своего психического состояния, которое в данном случае достигается заикленностью 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 заменяет собой привязанность, любовь, развлечения, другие виды активности (Суровцева А.С. и др., 2011).

Стоит отметить, что из-за высокого интереса к проблеме трудоголизма появилось и много противоречий в описании этого явления. Часто трудоголиками принято называть людей, которые проводят на работе больше положенного времени или исходя из других поведенческих характеристик. Но не всегда это истинный трудоголизм, часто это явление можно отнести к псевдотрудоголизму.

Псевдотрудоголиков можно разделить на несколько типов (Ильин Е.П., 2016).

Гиперответственные специалисты – работники, берущие на себя слишком много обязанностей, искренне ратующие за дело компании и считающие, что все зависит только от них. Такое поведение характерно для топ-менеджеров, начальников подразделения, финансистов.

Типичная проблема подобных сотрудников – неумение планировать собственное время. И, как результат, такие труженики чаще других рискуют перегореть.

Вынужденные псевдотрудоголики – работники, которым приходится быть трудоголиками и находиться на работе по 10 – 12 часов в день из-за неумения руководителей грамотно организовывать рабочий процесс. Либо руководитель с утра занимается своими делами и только к вечеру нагружает работников, либо в компании не умеют четко ставить задачи перед сотрудниками, и им приходится по несколько раз переделывать задание.

Псевдотрудоголики-беженцы – работники, у которых возникли проблемы в личной жизни. Такие люди используют работу в качестве уважительной причины для избегания семьи.

Псевдотрудоголики-авральщики – работники, не умеющие выполнять свои функции равномерно, но способные мобилизовать свои ресурсы, когда их подстегивает завал. Могут работать круглыми сутками, сидеть на работе, но, когда аврал отступает – возвращается к стандартному режиму. Характерны неравномерная работа в течении дня и откладывание на вечер горящих отчетов.

Низкоорганизованные псевдотрудоголики – работники, имеющие проблемы с тайм-менеджментом, не умеющие определять приоритеты. Такие люди не умеют долго концентрировать свое внимание на работе, предпочитая разговоры с коллегами, перекуры и телефонные звонки родственникам. Сосредоточится на работе получается только вечером, когда общаться уже не с кем, и никто не отвлекает.

Псевдотрудоголики-новички – работники, у которых не хватает знаний и навыков для эффективного выполнения обязанностей. К тому же новички еще не привыкли к изменившемуся ритму жизни.

Трудоголики поневоле – специалисты, ставшие заложниками принятого темпа работы компании или неформального лидера-трудоголика.

Подводя итоги, можно выделить явную связь между явлениями трудоголизма и баланса между работой и личной жизнью. Нарушение (недостижение) этого баланса чревато множеством негативных последствий, проявляющихся в самых разнообразных формах и в

различных сферах жизнедеятельности человека. Многочисленные исследования трудоголизма выявили, что данная личностная характеристика напрямую связана с синдромом эмоционального выгорания, а значит напрямую влияет на психосоматическое состояние работников и их семей. Данную проблему необходимо изучать и далее для предотвращения профессиональной деформации специалиста, для поддержания равновесия в семенной и рабочей сферах жизни.

Библиографический список

1. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 80 – 88.
2. Суровцева А.С. и др. «Трудоголизм» как основная причина профессионального выгорания. 2011.
3. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Издательский дом «Питер», 2016.
4. Maslach С., Leiter М.Р. Представление о синдроме эмоционального выгорания: современное исследование и его применение в психиатрии // Всемирная Психиатрия. 2016. Т. 15. С. 104.

DOI: 10.30888/978-5-6041451-4-2.2.8

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ НИИ РАЗНОГО СТАТУСА

Н.Е. Водопьянова, А.К. Скиц, Е.А. Столярчук

Аннотация. В статье рассмотрены составляющие профессионального благополучия и самоэффективности сотрудников НИИ разного должностного статуса. С повышением уровня достижений руководителей возрастает самоэффективность и профессиональное благополучие, понижается уровень заболеваемости. С повышением самоэффективности деятельности исполнителей наблюдается обострение хронических заболеваний.

Ключевые слова: профессиональное благополучие, профессиональное здоровье, самоэффективность.