

# Введение

В наше время, когда благосостояние, авторитет, значимость в обществе и карьера человека чаще всего зависят от его деловых качеств и способностей решать те или иные задачи лучше и быстрее остальных, все большее количество людей считают работу одной из важнейших сфер своей жизни. И это нельзя назвать плохой тенденцией. Работа способствует развитию человека как личности, повышает его самооценку, дает ему возможность самоактуализироваться. Немаловажным фактором является межличностное общение, установление дружеских отношений с коллегами.

Однако при неправильно организованном режиме работы могут иметь место и негативные моменты, например профессиональная деформация личности, трудовые аддикции. Часть людей в стремлении реализовать себя через трудовую деятельность попадает в зависимость от работы, когда становится важным не результат труда (высокая заработная плата, повышение в должности и т. п.), а сам процесс как навязчивая идея.

Если в советское время писали, что «труд — дело чести, доблести и геройства», то в настоящее время трудящимся нередко навязывается мысль, что добросовестно трудиться во благо своей карьеры и отечества вредно, не дай бог подцепишь какую-нибудь трудовую аддикцию типа перфекционизма или трудоголизма.

По поводу широкой распространенности трудовых аддикций, таких как перфекционизм и трудоголизм, в средствах массовой информации поднято чрезмерно много шумихи. При этом в основном опираются на мнение психотерапевтов и психиатров. Большими специалистами по трудоголизму считают себя и менеджеры с работодателями. В результате формируется мнение, что трудоголизм приобретает в наше время массовый характер. Невольно начинаешь думать, что ажиотаж в СМИ по вопросу трудовых аддикций, и в частности по поводу трудоголизма, кому-то выгодна. Это напоминает «истерию», имевшую место зимой 2009–2010 годов по поводу свиного гриппа, в результате которой нажились фармацевтические фирмы, значительно увеличившие объем продаж некоторых лекарств и повысившие их стоимость чуть ли не в три раза.

Исследования ученых говорят о том, что эти опасения несколько преувеличены. В отличие от ученых выступающие в средствах массовой информации не разделяют здоровый (нормальный) перфекционизм и трудоголизм и патологический. В действительности же перфекционизм и трудоголизм в патологической форме явление не столь частое, как стараются преподнести СМИ. Но и то число людей с профессиональными деформациями и трудовыми аддикциями, которое имеется, требует внимания, поскольку от каждой патологической ад-

дикции страдает не только сам аддикт, но и его окружение, и прежде всего — его семья.

На другом полюсе отношения к работе — лень. По этому вопросу, очень слабо изученному психологами, тоже имеется много неадекватных представлений. Мел Левин (2006), например, написал книгу «Лень — это миф, развейте его!» Я с моими учениками последовал его совету. Что в результате получилось, можно узнать, прочитав мою книгу.

# Работа и труд в жизни человека

## 1.1. Отношение современных людей к труду

В период стремительного развития новых технологий и жесткой конкуренции практически во всех профессиональных областях людей, отдающих работе и становлению карьеры массу своего времени, с каждым годом становится все больше. Ученые выяснили, что около 46% современных служащих свою жизнь хотят посвятить карьерным достижениям и активно занимаются профессиональной деятельностью. Около 33% всех опрошенных мечтают, чтобы их жизнь состояла из работы и счастливой семейной жизни в равных долях. А вот 5% опрошенных людей уверенно заявили, что никакая карьера не стоит того, чтобы из-за нее отказаться от семейной жизни, и на первый план выдвигают семейное счастье.

К карьере прежде всего стремятся молодые люди 20–35 лет, со здоровыми амбициями, ориентированные на быстрое продвижение по службе и повышение уровня своего дохода. Конечно, высокие заработки и стремительный карьерный взлет придают некое очарование трудовому энтузиазму, но сопровождаются информационной перегруженностью, завышенными объемами работы, круглосуточным общением с клиентами и партнерами.

Многие посвящают выполнению служебных обязанностей от 60 до 100 часов в неделю вместо положенных 40. Большинство работодателей поощряют это, устанавливая прямую зависимость между количеством часов, проведенных сотрудником на работе, и эффективностью его деятельности на благо компании.

Работники в США зарабатывают меньше отпускных дней, чем во всем остальном индустриализированном мире (в США — в среднем 13 дней в год; японцы получают 25, а итальянцы — 42). Дело еще и в том, что, как выявил недавний опрос Оксфордского медицинского страхового фонда, почти каждый пятый американец не использует несколько свободных дней, которыми располагает. Среди других результатов получены следующие: 34% респондентов ответили, что их работа столь напряженная, что у них почти не бывает свободного времени; 32% сказали, что они обедают на своем рабочем месте; 32% не покидают офисное здание в течение рабочего дня; 14% считают, что руководство продвигает только тех, кто обычно работает сверхурочно.

С приходом иностранных компаний на российский рынок отношение к труду и у нас постепенно меняется в сторону ускоренного темпа работы и удлинения рабочего дня.

По данным исследования, проведенного «Head Hunter» среди 4 тысяч жителей России, 48% из них готовы на ненормированный рабочий день ради карьерного роста или повышения зарплаты; 35% сказали, что уже трудятся по такому графику; 85% респондентов работают сверхурочно.

Среди тех, кому приходится это делать, 89% работали по вечерам, 53 — по выходным, а 16% — во время отпусков; 66% опрошенных сказали, что им приходится переносить отдых с семьей из-за работы. Времени на такой отдых в течение будних дней нет у 48% респондентов.

По заявлению 38% опрошенных, они постоянно находятся на связи с коллегами даже во время отпуска, еще 46% ответили «периодически и только по срочным вопросам».

Задумай ООН провести чемпионат мира по трудоголизму, то золотую медаль наверняка бы получила Южная Корея: 2357 часов — таков рабочий год среднего корейца. На практике это означает 48-часовую шестидневную рабочую неделю и отпуск, редко превышающий 3–5 дней. Ясно, что при таком раскладе не до личной жизни. Корейский отец-трудоголик тратит на общение с детьми около 15 минут в день. В докладе Организации европейского сотрудничества и развития (OECD) отмечалось, что корейцы как родители по сравнению с жителями других развитых стран проводят с детьми меньше всего времени. Высокие нагрузки и стрессы буквально доводят корейцев до самоубийств — по этому показателю страна также занимает одно из первых мест.

А вот японцы вопреки распространенному мнению даже не входят в первую десятку трудоголиков. В год средний житель страны проводит на работе 1784 часа, что на 84 рабочих дня меньше, чем в Южной Корее. Правда, отдельные японцы трудятся слишком усердно — по экспертным оценкам, от переработок ежегодно умирает около 10 тысяч «кароси».

Примерно столько же, сколько и японец, работает среднестатистический житель США — 1797 часов в год. Однако у 1,7 миллиона американцев рабочий год длится 2500–3000 часов и более. Как показал опрос, проведенный американским Центром жизненной политики (Center for Work-Life Policy) совместно с компаниями «American Express», «BP», «ProLogis» и «UBS», 62% высокооплачиваемых сотрудников работают более 50 часов в неделю, 35 — более 60 часов и 10% — свыше 80 часов. Для них обычное дело уйти на работу в 7 утра и вернуться в 9 вечера. Такой режим негативно сказывается на здоровье и личной жизни, заявили большинство участников опроса; 58% респондентов уверены, что работа не дает им наладить отношения с детьми, а 55% — что напряженный график мешает их сексуальной жизни.

Пожалуй, лучше всех устроились жители Западной Европы — в Германии, Франции, Швеции, Норвегии, Дании и Нидерландах рабочий год длится менее 1600 часов, что составляет около 35 часов в неделю. Сегодня законодательство Евросоюза не разрешает работнику трудиться более 48 часов в неделю. Однако этой благодати может прийти конец: в июне 2008 года страны ЕС согласовали проект директивы, позволяющей европейцам работать 60 и даже 65 часов в неделю.

А вот британские предприниматели из-за финансового кризиса, похоже, надолго забудут об отдыхе. Согласно недавнему исследованию «Bank of Scotland»,

сейчас они работают 50 часов в неделю (в среднем на 3 часа больше, чем в 2007 году), и многие из них ходят в отпуск реже, чем предусмотрено законом; 70% британских наемных работников за год отдыхают менее 20 дней (для наемных сотрудников). При этом 26% гуляют не больше 10 дней, а у 24% не набирается и недели.

Рвение к работе у многих людей так велико, что они работают, даже будучи больными. По результатам опроса, проведенного службой исследований группы компаний «Head Hunter», 66% жителей Челябинска ходят на работу во время болезни. Помимо этого, установлено, что 12% опрошенных берут работу на дом в случае нетрудоспособности, 19% работают удаленно. И только 13,6% сообщили, что во время болезни отдыхают.

Женщины чаще мужчин приходят в офис во время болезни, представители же сильного пола предпочитают брать работу на дом или трудиться удаленно. Заболевших чаще других можно увидеть на работе среди сотрудников бухгалтерии или финансового департамента, отдела закупок или логистики, а также хозяйственников; 16% сотрудников маркетинга, 15% персонала инженерно-технического отдела и людей, занимающихся развитием бизнеса, берут работу на дом.

Наибольший процент тех, кто приходит больным на работу, среди топ-менеджеров и руководителей среднего звена. Реже всего работают во время болезни рядовые сотрудники и предприниматели. Молодые специалисты (18–22 года) чаще ходят на работу нездоровыми, чем их более опытные коллеги; 47% респондентов заявили, что вынуждены постоянно работать во время болезни.

Что же заставляет людей пренебрегать своим здоровьем и ходить во время болезни на работу? В большинстве случаев люди ссылаются на срочную работу (48%), на нежелание ходить в поликлинику (29%), на зависимость оплаты труда от результата (15%) и на боязнь потерять работу (13%). Много и тех, кто считают себя трудоголиками или говорят об ответственности перед коллективом. Многие ссылаются на неполную оплату больничных и ограничениях, наложенных государством на выплаты по больничным листам. Нашлись и люди, ответившие, что им «слишком скучно дома», что «на работе они быстрее выздоравливают».

Стали бы вы работать, если бы не нуждались в деньгах? Представьте себе, что участие в лотерее штата принесло бы вам баснословный выигрыш — 50 миллионов долларов! Стали бы вы и после этого работать так, как работает Том Гау, — с утра до вечера пять дней в неделю? Многие отвечают на этот вопрос утвердительно. Речь идет не о суперзвездах спорта, искусства или музыки. Нет, мы имеем в виду рядовых представителей вполне заурядных профессий, которые продолжают работать даже тогда, когда имеют достаточно денег и могут вполне комфортабельно жить до конца своих дней.

Представьте себе топ-менеджеров, работающих в больших корпорациях и зарабатывающих более миллиона долларов в неделю. Они продолжают трудиться. Или молодых капиталистов, которые вкладывают деньги в рискованный бизнес, или лидеров мирового бизнеса, миллиардеров, работающих много часов в сутки и очень

редко отдыхающих; они подчиняются тем же внутренним импульсам, которые руководили ими тогда, когда они только начинали свою карьеру.

Немало известно и о тех из нас, чья профессиональная судьба сложилась не столь блестяще, например об учителях и программистах, о технических сотрудниках лабораторий и автомеханиках. Результаты опросов, проведенных в этой среде, убедительно свидетельствуют о том, что не менее трех человек из четырех не бросили бы своей работы, даже если бы вдруг разбогатели и перестали нуждаться в стабильном заработке.

Шульц Д., Шульц С. 2003. С. 21.

Большинство людей не мыслят себя без работы. Например, по данным польских ученых, 70% поляков обожают ходить на работу.

Почему же человек так стремится к работе? Что он получает взамен рабочих стрессов, усталости, профессиональных заболеваний? Вот что пишут по этому поводу Д. Шульц и С. Шульц (2003): «Работа дает людям не только средства к существованию, но и нечто гораздо большее. Тот, кому повезет найти работу, соответствующую его способностям и склонностям, поймет, какое удовлетворение она может приносить и что значит гордиться результатами своего труда. Эти чувства и есть то дополнительное вознаграждение, которое человек получает за свою работу и которое нередко бывает важнее любых денег. Следовательно, работа — это фактор, от которого зависит не только финансовое благополучие человека, но и его психическое здоровье, чувство собственного достоинства и удовлетворенность жизнью. <...> Ваша работа может помочь вам проявить свою индивидуальность и обрести определенный статус, показывающий вам и окружающим, кто вы такой и что собой представляете. Ваша работа может предоставить вам возможность овладеть новыми навыками и научиться справляться с новыми проблемами, она может стать источником позитивного социального опыта, удовлетворить вашу потребность в принадлежности к определенной социальной группе и в уверенности, которую дает осознание, что ты — член команды, оцененный коллегами. Нередко именно на работе человек встречает людей, которые впоследствии становятся его друзьями, и тех, чей жизненный опыт значительно отличается от его собственного» (С. 23).

Яхода (Jahoda, 1981) утверждает, что трудовая занятость имеет для человека как явные, так и неявные последствия. Возможность обеспечить свое существование — наиболее очевидное последствие трудовой занятости, однако основное психологическое значение работы связано с неявными, латентными последствиями. Профессиональная занятость имеет пять важных латентных последствий: 1) структурирование времени бодрствования; 2) регулярные контакты с людьми за пределами нуклеарной семьи; 3) наличие целей; 4) определение некоторых аспектов личного статуса и идентичности; 5) необходимость активной деятельности. Яхода отмечает, что эти неявные последствия профессиональной занятости «удовлетворяют базовые человеческие потребности». <...> Поэтому утверждается, что трудовая деятельность — это основной социальный институт, который надежно и эффективно обеспечивает данные компоненты психического благополучия.

Мучински П. 2004. С. 403.

По данным М. А. Бендюкова с соавторами (2007), работа для граждан нашей страны в первую очередь является средством удовлетворения потребности в самоактуализации (интерес, достижение успеха, смысл жизни) и лишь во вторую очередь — источником удовлетворения других потребностей (материальных, потребностей в самоутверждении).

При этом выражается желание найти такую самостоятельную работу, которая позволяла бы учиться новому и совершенствоваться имеющийся опыт. Женщины в большей степени были ориентированы на карьерный рост, чем мужчины. Люди в возрасте до 40 лет предъявляют к работе бóльшие требования, чем люди в возрасте после 40 лет. С приближением пенсионного возраста люди начинают считать свою работу более приятной. При этом у мужчин этот эффект проявляется сильнее, чем у женщин.

Вообще, если рассматривать отношение женщин к работе, необходимо отметить некоторые отличия от мужчин. Среди женщин, по данным американских исследователей (Pietromonaco et al., 1987), выделяются две ярко контрастирующие группы: одни стремятся к карьере, а другие считают работу не главным в жизни. При этом 76% женщин хотели бы работать неполный рабочий день.

Многочисленные исследования показывают, что многие женщины не отличаются от мужчин по параметру их отношения к риску, получаемой заработной платы и продвижению по службе (Rynes, Rosen, 1983). **Женщинам свойственна не меньшая мотивация к достижению, чем мужчинам, и их карьерные планы не являются менее четкими и определенными, чем у мужчин.** Как правило, женщины, занятые в традиционно женских сферах деятельности, таких как педагогика, социальная работа или сестринское дело, менее честолюбивы и больше думают о том, как создать условия для нормальной супружеской и семейной жизни, в то время как карьерные планы женщин, занятых в традиционно мужских отраслях, например бизнес, юриспруденция и медицина, очень похожи на карьерные планы мужчин, работающих в тех же направлениях.

Крайг Г., Бокум Д. 2004. С. 639.

Насколько важен труд для человека, видно по тому, как люди реагируют при угрозе увольнения и при попадании в разряд безработных.

## **1.2. Потеря работы и психологические последствия этого для личности**

Возможность потери работы является одним из основных источников беспокойства современного работника. Ежегодно тысячи людей теряют работу из-за закрытия предприятий и сокращений. В Японии увольнение считается таким большим несчастьем, что его даже называют «kubi kiri» — «гильотинирование». У человека не только теряются средства к нормальному существованию, но и возникает ощущение ненужности обществу, своей низкой профессиональной квалификации

(ведь уволили именно его, а не другого).<sup>1</sup> Разрывается привычный для него круг общения, сформировавшийся на работе.

У человека, потерявшего работу, изменяется стиль жизни, его ожидания, цели и ценности. Он теряет веру в негласный договор с работодателем, согласно которому демонстрация работником лояльности предприятию и старание на работе отзовется хорошим заработком, повышением в должности и уверенностью в завтрашнем дне.

Наиболее характерные последствия увольнения — угрызения совести, негодование, депрессия, страх перед будущим, жалобы на плохое физическое состояние, алкоголизм, наркозависимость, развод, насилие над детьми и супругами, мысли о самоубийстве. К признакам стресса безработного человека можно отнести головную боль, проблемы с желудком, высокое кровяное давление.

У безработных людей обнаружены симптомы выученной беспомощности (см. параграф 11.4), более низкий уровень самооценки и более высокий уровень депрессии.

Потеря работы вызывает изменения в восьми из девяти средовых детерминант психического благополучия<sup>2</sup> (Jahoda, 1981; Fryer, Payne, 1986).

- Зависимость от программ социальной помощи снижает способность человека контролировать то, что с ним происходит.
- Чаще всего человек не может в быту использовать свои профессиональные навыки тем в большей мере, чем выше был его профессиональный уровень.
- Нарушается привычный для человека распорядок дня, недельный цикл.
- Человек лишается разнообразия среды, поскольку теперь ему реже нужно выходить из дома, а домашние занятия обычно однообразны, включают рутинные действия.
- Человек лишается ясности среды, информации о своем будущем, возможности планировать свою жизнь на определенный срок. А неопределенность приводит к тревоге.
- У человека снижается физическая безопасность: снижение доходов грозит потерей приемлемого жилища.
- Потеряв работу, человек лишается социально одобряемой роли и связанной с ней положительной самооценки. Получение социального пособия рассматривается им как нечто постыдное.
- Единственное, что не страдает у безработного, — возможность межличностных контактов, которые у лиц среднего возраста могут даже увеличиться.

<sup>1</sup> Ванберг с соавторами (Wanberg et al., 1999) отмечают важный момент, сглаживающий негативные последствия увольнения: у тех работников, которым были даны исчерпывающие объяснения причин увольнения и механизм отбора кандидатов на увольнение, самочувствие было гораздо лучшим, чем у тех, кто получал неадекватную информацию. Честно проинформированные работники были более склонны рассматривать свое увольнение как честный поступок руководства, продолжали хорошо характеризовать компанию и не имели желаний подавать на компанию в суд за свое увольнение.

<sup>2</sup> К ним относятся (Warr, 1987): возможность контроля, возможность использования навыков, внешне порождаемые цели, разнообразие среды, ясность среды, доступность денег, физическая безопасность, возможность межличностного контакта, достойное социальное положение.



Фрайер и Пейн (Fryer, Payne, 1986) предлагают несколько иное объяснение того, почему отсутствие работы оказывает пагубное воздействие на психику. Они используют понятие потери контроля. Их объяснение основано на связи между отсутствием работы и потерей источника дохода. Финансовые проблемы стоят на первом месте для большинства безработных, а дефицит денег становится одной из скрытых причин нарушения взаимоотношений. Для большинства безработных очевидно снижение уровня дохода, однако неочевидно, надолго ли это. Ограниченные ресурсы безработных лишают их свободы выбора, например при покупке продуктов питания и одежды. Попытка решения проблемы при наличии скудных ресурсов, как правило, приводит к тому, что страдает качество решения, а это, в свою очередь, вызывает ощущение «провала» и снижение самооценки. Таким образом, потеря финансовых ресурсов ограничивает выбор, вызывая чувство ограниченного контроля над собственной жизнью. Это состояние влечет за собой ухудшение психического здоровья.

Мучински П. 2004. С. 403–404.

По данным М. А. Бендюкова с соавторами (2007), безработные чаще всего отмечают у себя такие переживания, как обманутые ожидания и неудовлетворенность (особенно это относится к безработным после 40 лет). Чувство вины испытывается меньше всего (но чаще мужчинами и безработными в возрасте до 40 лет). Подавленность и беспомощность более присущи безработным в возрасте после 40 лет. Продолжительность нахождения человека без работы не влияет существенно образом на его эмоциональное состояние.

Как отмечают Д. Шульц и С. Шульц, чем выше уровень должности, которую занимал человек, тем острее он переживает отсутствие работы. Люди, не занимавшие высоких постов, переносят увольнение легче.

Нельзя не учитывать, что на работе человек удовлетворяет потребность в аффилиации (контакте с другими), заводит себе друзей. Это особенно важно для людей, занятых малоперспективными работами, с низким потолком для роста (Kanter, 1977), и для женщин (Repetti et al., 1989; Forest, Micolaitis, 1986). Эмоциональная поддержка, получаемая на работе, может являться одной из причин того, что женщины, работающие вне дома, обычно обладают лучшими психическим и физическим здоровьем, чем те, кто осуществляет трудовую деятельность на дому или вообще не работает (Baruch, Barnett, 1986; McBride, 1990; Peretti et al., 1989; Rodin, Iskovics, 1990). Теряя работу, человек теряет привычный и ставший для него необходимым круг общения, поддержку своих товарищей.

Ванберг (Wanberg, 1997) отмечает, что поиски работы тоже оказывают неблагоприятное влияние на психику человека. Ведь каждый раз, предлагая свою кандидатуру, он испытывает страх жесткой, критической оценки и в конечном счете — фрустрацию при отказе.

Частичные сокращения, направленные на повышение эффективности работы предприятия, сказываются и на работниках, остающихся в организации. По данным Хени с соавторами (Heaney et al., 1994), неуверенность и ожидание собственной судьбы в данной организации даже по прошествии года после угрозы явились причиной значительного снижения удовлетворенности работой и источником стресса. В докладе Министерства труда США отмечается, что половина тех, кто пережил угрозу увольнения, но в конце концов сохранил работу, отмечают воз-

росший уровень стресса, снижение морали и приверженности организации. Кроме того, они говорили также, что после увольнения их друзей и коллег они уже не испытывают прежней привязанности к организации (Shah, 2000). Чем больше человек увлечен своей работой, тем острее он переживает такую ситуацию (Probst, 2000).

Брокнер и Гринберг (Brockner, Greenberg, 1990) разработали концептуальную модель реакций на сокращение работников, оставшихся в организации. Так, оставшиеся работники могут усомниться в том, что сокращение было вынужденной и необходимой реакцией на спад экономической активности, а также в справедливости правил, использовавшихся при отборе кандидатов на увольнение, и в том, что организация позаботилась об уволенных (например, было ли проведено консультирование, выплачено выходное пособие и т. п.). Брокнер, Деви и Картер (Brockner, Davy, Carter, 1985) обнаружили, что оставшиеся работники испытывают чувство вины перед своими уволенными коллегами. <...> Оставшиеся работники становятся менее преданными организации и нередко начинают поиски более надежной работы.

Сокращение влияет не только на отдельных работников, оставшихся в организации, но и на функционирование групп. Кранц (Krantz, 1985) отмечает тенденцию групп к защитному поведению, направленному на преодоление стресса в связи с сокращением. Защитное поведение проявляется в форме снижения гибкости и адаптивности при выполнении групповых задач. Есть также данные о том, что рабочие команды становятся более сплоченными и устойчивыми к изменениям в ответ на внешние угрозы. Повышенная устойчивость к изменению может значительно затруднить функционирование определенного рода команд. Особенно тех, от которых изначально требовалась повышенная способность реагировать на изменение условий.

Мучински П. 2004. С. 361–362.

Еще одна реакция работников, оставшихся в организации после сокращения, — ощущение перегруженности работой, поскольку им часто приходится брать на себя обязанности уволенных. При этом они вынуждены с этим соглашаться, чтобы сохранить собственное рабочее место.

Чтобы остаться в организации, некоторым работникам приходится переходить на менее квалифицированную работу, что ведет к снижению зарплаты, материальным и моральным издержкам.

Поиск новой работы более эффективен у лиц, имеющих высокий образовательный уровень, проявляющих настойчивость, и у тех, кто привык ставить перед собой определенные цели и кто больше нуждается в деньгах (Wanberg et al., 2000). Найдя новую работу, человек, как правило, избавляется от негативных последствий временной безработицы. Однако успешность этого процесса зависит от характера новой работы и от того, выдерживает ли она сравнение со старой. Результаты исследования показали, что неудовлетворенные новой работой люди не могут расстаться с большинством негативных чувств, порожденных увольнением с прежнего места работы (Klinicki et al., 2000). Больше удовлетворены своей новой работой те, кто начал искать ее не сразу после увольнения, кто успел за какое-то время справиться с депрессией и низким уровнем самоуважения (Gowan et al., 1999).