

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ С УЧЕТОМ ФЕНОМЕНА ТРУДОГОЛИЗМА

MANAGING AN ORGANIZATION TAKING INTO ACCOUNT THE PHENOMENON OF WORKANOLISM

ПОЛУЧЕНО 30.10.2023 ОДОБРЕНО 09.11.2023 ОПУБЛИКОВАНО 25.12.2023 УДК DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-6-60-63



МИНЧЕНКОВА О.Ю.

Доктор экономических наук, профессор кафедры теории и систем отраслевого управления ФГБОУ ВО «Российская академия государственной службы при Президенте РФ», г. Москва

MINCHENKOVA O.Yu.

Doctor of Economic Sciences, Professor, Theory and Systems of Industrial Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow

e-mail: kafedra612@mail.ru



ФЕДОРОВ А.С.

Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента АНО ВО «Московский гуманитарный университет», г. Москва, генеральный директор ООО «МАЙЛСТОУН ЭСТЕЙТ»

FEDOROV A.S.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management, Moscow University for the Humanities; General Director of MAILSTONE ESTATE LLC, Moscow

e-mail: kafedra612@mail.ru



МИНЧЕНКОВА А.М.

Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента АНО ВО «Московский гуманитарный университет», г. Москва Университет Бернарда О`Хиггинса, Сантьяго, Чили

MINCHENKOVA A.M.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management, Moscow University for the Humanities; Bernard O'Higgins University, Santiago, Chile,

e-mail: kafedra612@mail.ru



ФЕДОРОВА Н.В.

Кандидат экономических наук, профессор кафедры менеджмента АНО ВО «Московский гуманитарный университет», г. Москва

FEDOROVA N.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management, Moscow University for the Humanities, Moscow

e-mail: kafedra612@mail.ru

Аннотация

В статье концентрируется внимание на явлении трудоголизма, балансе между работой и личной жизнью. Выделяются проблемы трудоголизма и подчеркивается их значение для управления человеческими ресурсами в современной организации. В статье дается определение трудоголизма, как непреодолимое внутреннее стремление работать чрезмерно усердно. В статье выделены две стороны трудоголика — сильное внутреннее стремление к работе и ее усердное выполнение, даются характеристика трудоголиков со ссылкой на симптомы и результаты отсутствия баланса между личной и профессиональной жизнью, описываются преимущества и барьеры, возникающие в результате баланса между работой и личной жизнью. В статье оцениваются негативные последствия трудоголизма, к которым можно отнести трудности с физическим и психологическим здоровьем, повышенный стресс на работе и различные проблемы, связанные с выполнением работы.

Ключевые слова: управление организацией, трудоголизм, эффективность деятельности, конфликт.

Abstract

The article focuses on the phenomenon of workaholism, the balance between work and personal life. The authors highlight the problems of workaholism and emphasize their importance for human resource management in a modern organization. The article defines workaholism as an irresistible inner urge to work excessively hard. The article highlights two sides of a workaholic — a strong inner desire for work and its diligent performance, characterizes workaholics with reference to the symptoms and results of a lack of balance between personal and professional life, describes the advantages and barriers that arise as a result of work-life balance. The article assesses the negative consequences of workaholism, which include difficulties with physical and psychological health, increased stress at work and various problems associated with work performance.

Keywords: organization management, workaholism, performance, conflict.

ВСТУПЛЕНИЕ

В последние годы феномен «трудоголизма» становится распространенным явлением и обращает внимание как руководства организациями, так и научного сообщества. Так, 50 лет назад Оутс [8] относил трудоголизм к неконтролируемой потребности непрерывно работать.

По мере развития ИК-технологий обычная 40-часовая рабочая неделя уходит в прошлое, так как сотрудники всегда могут оставаться на связи со своим руководителем, работая в выходные и праздничные дни.

И одной из проблем удаленной работы является трудоголизм. Как правило, исследования, связанные с последствиями трудоголизма, выявляют дисбаланс между работой и личной жизнью, что трудоголики все чаще воспринимают конфликт между работой и личной жизнью. Также и руководители сталкиваются с новыми вызовами, такими как выявление проблем сотрудников, возникающих в результате конфликтов между работой и личной жизнью.

МЕТОДОЛОГИЯ

О трудоголизме начали говорить лет 30 назад, однако единой терминологии практически нет. Часть авторов [2] подходят к проблеме трудоголизма с позиций существенного вложения в работу. Такие работники получают удовлетворение от работы, обладают внутренней потребностью работать и желают «эмоционального всплеска», который приходит от усердной работы. Другие авторы [7] трудоголизм связывают с врожденной «зависимостью», которая включает обсессивные и компульсивные тенденции, т.е. связывают трудоголизм с зависимостью от работы.

Таким образом, трудоголики получают удовлетворение только от работы и пренебрегают всеми остальными аспектами своей жизни. Они внутренне мотивированы работать и чрезмерно вовлекаются в работу, когда задача может быть выполнена за меньшее время [10]. Зависимые от работы продлевают свою работу, делают больше работы, работают по выходным.

Трудоголики работают намного сверх того, что требуется, таким образом, они посвящают чрезмерное количество времени и энергии своей работе, тем самым пренебрегая другими сферами жизни.

Рассматривать трудоголизм исключительно с точки зрения количества рабочих часов было бы неправильно, поскольку это пренебрегало бы его аддиктивной природой. Некоторые работники также могут на время стать «трудоголиками» в связи с имеющимися финансовыми проблемами, неудачным браком, желанием сделать карьеру. Поэтому стоит отличать таких работников от трудоголиков.

Тогда можно сделать вывод, что трудоголизм — это непреодолимое внутреннее стремление работать чрезмерно усердно. Отсюда можно выделить две стороны трудоголика — сильное внутреннее стремление к работе и ее усердное выполнение.

Такая концепция трудоголизма соответствует первоначальному значению термина Оутса, который описал трудоголизм как принуждение или неконтролируемая потребность работать непрерывно [8]. Отсюда можно сделать вывод, что трудоголики:

- тратят много времени на работу;
- неохотно отрываются от работы, они настойчиво и часто думают о работе, когда находятся вне работы;
- работают сверх того, что от них требуется на рабочем месте, т.е. трудоголик склонен работать чрезмерно усердно и компульсивно.

К трудоголикам можно относиться как положительно, так и отрицательно. С одной стороны, трудоголики — это такие работники, которые не могут контролировать себя; с другой стороны, они особенно прилежные и преданные своему делу работники.

Но также есть и другие точки зрения на это явление. Так, Фассел определяет трудоголизм как патологию, предполагая, что «трудоголизм — это прогрессирующее, смертельное заболевание, при котором человек становится зависимым от процесса работы» [6], и как следствие, личная жизнь такого работника становится неуправляемой по отношению к работе. Портер предполагает, что трудоголизм — это «чрезмерная вовлеченность в работу, проявляющаяся в пренебрежении другими сферами жизни и основанная на внутренних мотивах поддержания поведения, а не на требованиях работы или организации» [10].

Из всего вышесказанного можно построить модель трудоголизма.

Нельзя рассматривать трудоголизм только с позитивных аспектов, он может привести и к негативным последствиям. К ним можно отнести трудности с физическим и психологическим здоровьем, повышенный стресс на работе и различные проблемы, связанные с выполнением работы [7, 10, 12, 14]. Трудоголизм приводит и к нарушенным межличностным (нерабочими) отношениям, т.е. трудоголизм превалирует над всеми другими аспектами жизни работника-трудоголика.

Отсюда часто возникают проблемы в браке, испытываются трудности с поддержанием близких отношений и появляется изолированность от семьи и друзей.

Тогда можно говорить, что трудоголизм — это многомерная конструкция, включающая три его типа: вовлеченность в работу, стремление к ней и высокий энтузиазм на работе.

Развитие трудоголизма. Нельзя не согласиться с Водановичем и Пиотровски [9], что основной принцип развития трудоголизма заключается в том, что «дисфункциональный» трудоголизм — это прогрессирующий неадаптивный набор форм поведения, который со временем усугубляется. Развитие трудоголизма начинается, когда обычно функционирующие сотрудники сталкиваются со стрессорами, исходящими либо от самих сотрудников, либо от внешних требований. Эти стрессоры инициируют появление зависимости от труда, когда на начальных этапах не мешают нормальному функционированию работника. Можно сказать, что

такое девиантное поведение часто поддерживается на работе (например, ростом оплаты труда за высокие результаты) и в семье (например, большим доходом). Потом такое поведение начинает усиливаться, и работа становится основным источником подкрепления. По мере того как поведение трудоголика начинает выходить из-под контроля, возникает отчуждение на работе и разобщенность с семьей и друзьями. Во время этой дисфункциональной фазы сотрудник испытывает симптомы плохого самочувствия, эмоциональное выгорание и осознание проблемы (или отрицание). Результатом этого возникающего патологического процесса становится полномасштабный синдром трудоголизма.

Баланс между работой и личной жизнью. Под балансом между работой и личной жизнью понимают равновесие между ними. Существует много точек зрения о таком балансе. Так, наиболее значимое определение дает автор [4], который понимает под балансом удовлетворение и эффективное функционирование как на работе, так и дома, с минимальным конфликтом ролей. Нельзя не согласиться с Д. Клаттербаком [5], который описывает баланс между работой и личной жизнью как состояние, при котором человеку удается справиться с потенциальным конфликтом между различными требованиями времени и энергии таким образом, чтобы удовлетворить потребность в хорошем самочувствии и самореализации. По его мнению, работники должны посвящать свое время и внимание следующим аспектам жизни:

- к самим себе — заботясь о своих физических и эмоциональных потребностях;
- к семье, друзьям и людям, с которыми они эмоционально связаны;
- к работе, что позволяет им удовлетворять свои потребности;
- к другим людям — участвуя в общественной деятельности.

Тогда можно говорить о дисбалансе между работой и личной жизнью, который характеризуется неспособностью сбалансировать работу и личную жизнь.

Быстрый технологический прогресс — фактор, часто приводящий к перегруженности сотрудников обязанностями, связанными как с работой, так и с личной жизнью. Удаленная работа и простота в коммуникация позволяют работодателям связываться с сотрудниками в любое время суток, тем самым ограничивая их личное время, работа все больше и больше «вторгается» в личную жизнь, занимая работника и в выходные дни или даже в отпуске. Более того, организации могут навязывать своим сотрудникам способ проведения свободного времени, например, деловые встречи вне дома, таким образом лишая работников времени, которое следовало бы потратить на семейные отношения, досуг, хобби и прочие радости жизни. Работодатели ожидают от своих сотрудников не только полной самоотдачи, но и доступности, что создает конфликтную ситуацию с попыткой сотрудников контролировать расписание своего рабочего дня [5].

Не менее важно, что восприятие баланса между работой и личной жизнью у разных сотрудников будет разным, например, для работников, начинающих свою профессиональную карьеру, и для тех, кто приближается к выходу на пенсию, семейными и одиночками, бездетными сотрудниками и родителями-одиночками. Такая диверсификация работников в организации требует целого ряда возможных механизмов обеспечения баланса между работой и личной жизнью, которые отвечали бы различным потребностям и ожиданиям ее сотрудников.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Взаимосвязь трудоголизма и баланса между работой и личной жизнью. Исследования показывают, что среди высокообразованных людей наблюдается увеличение количества отработанных часов из-за возросшей ответственности, более тяжелых рабочих нагрузок и технологических достижений, что приводит к дисбалансу между работой и личной жизнью [1]. Также у трудоголиков показатели конфликтности в личной жизни выше, чем у обычных работников [2], трудоголики имеют низкую удовлетворенность семьей и большим конфликтом между работой и личной жизнью [3]. Ранние исследования показали, что в семьях трудоголиков существует высокий уровень дистресса [6].

Исследования Робинсона, Флауэrsa и Кэрролла [11] показывают, что высокие показатели трудоголизма связаны с показателями, свидетельствующими о низкой сплоченности в браке. Эти авторы обнаружили, что женщины — супруги трудоголиков рассматривали свои отношения как имеющие больше проблем и менее позитивно относились к своим мужьям. Авторы [13] в своем исследовании пришли к выводу, что люди, которые работали значительно больше часов в неделю, имели более низкие показатели значимости семьи. Интересные результаты показали исследования родителей-трудоголиков. Они могут оказывать негативное влияние на эмоциональное благополучие детей, у которых более высокие показатели тревожности и депрессии, повышенное чувство одиночества и заброшенности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Однозначно существует проблема сочетания профессиональной и личной жизни. Трудоголизм является проблемой для изучения, основанной на растущих доказательствах того, что склонности к нему могут препятствовать удовлетворенности работника практически во всех сферах жизни. Трудоголизм может привести к серьезным проблемам со здоровьем, разрушить отношения с семьей и друзьями. Понимая связь между трудоголизмом и дисбалансом между работой и личной жизнью, руководители смогут преодолеть негативные последствия трудоголизма своих работников. Для снижения уровня трудоголизма работодатели могут внедрять программы управления стрессом и временем.

ИТ — технология играет двойственную роль в развитии трудоголизма, в формировании поведения трудоголика. С одной стороны, развитие коммуникационных технологий может снизить уровень трудоголизма, поскольку позволяет сотрудникам легче интегрировать требования работы и личной жизни, предоставляя людям большую гибкость в отношении рабочего времени и места работы. С другой стороны, гибкость, получаемая благодаря ИКТ, на самом деле может способствовать более трудоголичному поведению, поскольку границы между работой и другими жизненными ролями становятся более проницаемыми.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Aziz S., Zickar M.J.* (2006) A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, pp. 52–62.
2. *Bonebright C.A., Clay D.L., Ankenmann R.D.* (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict life satisfaction and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, pp. 469–477.
3. *Buelens M., Poelmans S.A.Y.* (2004). Enriching the Spence and Robins' typology of workaholism: Demographic, motivational

- and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17, pp. 440–458.
4. Clark S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, pp. 747–770.
 5. Clutterbuck D. (2005). *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*. [Balance between professional and personal life]. Kraków, Poland: Oficyna Ekonomiczna. Robak E. (2010). Creating balance between work and personal life of employees versus modern human resources management. In F. Byłok, L. Cichobłaziński (Eds.) *Humanization of work and modern tendencies in management*. Częstochowa, Poland: Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, pp. 61–72.
 6. Fassel D. (1990). *Working ourselves to death: The high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco: Harper Collins.
 7. McMillan L.H.W., O'Driscoll M.P., Michael, P. Marsh, N.V., Brady E.C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, pp. 69–91.
 8. Oates W. (1971) *Confessions of workaholic: Facts about work addiction*. New York: World Publishing Co.
 9. Piotrowski C., Vodanovich S.J. (2006). The interface between workaholism and workfamily conflict: a review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24(4), pp. 84–92.
 10. Porter G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp. 70–84.
 11. Robinson B.E., Flowers C., Carroll J.J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, pp. 165–175.
 12. Scott K.S., Moor K.S., Miceli M.P. (1997) An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, pp. 287–314.
 13. Snir R., Harpaz I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, pp. 520–536. 29. 20
 14. Spence J.T, Robbins A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, pp. 160–178.
 2. Bonebright C.A., Clay D.L., Ankenmann R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict life satisfaction and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, pp. 469–477.
 3. Buelens M., Poelmans S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17, pp. 440–458.
 4. Clark S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, pp. 747–770.
 5. Clutterbuck D. (2005). *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*. [Balance between professional and personal life]. Kraków, Poland: Oficyna Ekonomiczna. Robak E. (2010). Creating balance between work and personal life of employees versus modern human resources management. In F. Byłok, L. Cichobłaziński (Eds.) *Humanization of work and modern tendencies in management*. Częstochowa, Poland: Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, pp. 61–72.
 6. Fassel D. (1990). *Working ourselves to death: The high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco: Harper Collins.
 7. McMillan L.H.W., O'Driscoll M.P., Michael, P. Marsh N.V., Brady E.C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, pp. 69–91.
 8. Oates W. (1971) *Confessions of workaholic: Facts about work addiction*. New York: World Publishing Co.
 9. Piotrowski C., Vodanovich S.J. (2006). The interface between workaholism and workfamily conflict: a review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24(4), pp. 84–92.
 10. Porter G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp. 70–84.
 11. Robinson B.E., Flowers C., Carroll J.J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, pp.165–175.
 12. Scott K.S., Moor K.S., Miceli M.P. (1997) An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, pp. 287–314.
 13. Snir R., Harpaz I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, pp. 520–536. 29. 20
 14. Spence J.T, Robbins A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, pp. 160–178.

REFERENCES

1. Aziz S., Zickar M.J. (2006) A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, pp. 52–62.

Бабосов Е.М., Вайнилович Э.Г., Линкевич О.В.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Учебное пособие. — М.: Инфра-Инженерия, 2023, 204 с.

Рассматриваются современные концепции, функции и методы управления персоналом. Охарактеризованы методология управления персоналом и формирование системы управления персоналом промышленного предприятия, планирование кадровой работы, технология управления персоналом и его развитием, управление мотивацией и поведением персонала, формирование кадрового резерва, оценка, аттестация и аудит персонала. Для студентов экономических специальностей, преподавателей вузов, а также руководителей и специалистов, участвующих в формировании системы управления персоналом и предприятия в целом.

