

Хто ми такі — трудоголіки?

Трудоголік, або працеголік (від workaholic: work — робота та alcoholic — алкоголік), це людина, яка витрачає забагато часу на роботу і якій важко не працювати. Вона залежна від роботи так само, як алкоголік узалежнений від спиртного. Широкого розповсюдження цей термін набув після виходу в світ книги професора психології релігії Вейна Оутса «Зізнання одного Трудоголіка» (1971 р.)



На побутовому рівні трудоголіками часом помилково називають працелюбів, які обожають свою роботу, з ентузіазмом і задоволенням працюють без перерв на пусті балачки, перекури, чай-каву та перекуси. Насправді це просто організовані, ефективні й відповідальні робітники. Вони так само цінують відпочинок та інші сфери життя, як і свою роботу.

До трудоголізму найбільше схильні працівники в азійських країнах. У Японії навіть існують відповідні терміни: «каросі» — раптова смерть на робочому місці через перевтому та «яройісатсу» — самогубство через роботу. За результатами досліджень, проведених японським урядом, п'ята частина японських робітників ризикують померти від перевтоми. Щороку через перепрацювання гинуть близько 10 тис. японців.

У Японії почали системно боротися з таким станом речей: практикують спеціально розроблені дрони, які в кінці робочого дня облітають офісні приміщення та розганяють тих, хто затримався, гучною музикою; створюють «гарячі» телефонні лінії, за якими психологи надають підтримку трудоголікам та їхнім рідним. Так само гострою є проблема смертності внаслідок надмірно інтенсивної понаднормової роботи і в Південній Кореї, де це питання почали розв'язувати на урядовому рівні, нарешті скоротивши у 2018 р. максимальне число робочих годин із 68 до 40 на тиждень (при цьому допускається лише 12 понаднормових оплачуваних годин). Достатньо велика кількість «поведених» на надмірній праці і в Європі, де створюються товариства анонімних трудоголіків, які діють за традиційною для подібних об'єднань системою «12 кроків». У 2016 р. у Великій Британії відбулася Міжнародна конференція анонімних трудоголіків, яку відвідали люди з різних куточків світу. Не краща ситуація у США і Канаді, де вчені також вивчають джерела й природу цього узалежнення.

І якщо азійський трудоголізм пояснюється певними особливостями менталітету, за якого робота сприймається як вища цінність, то в країнах Європи та Нового Світу таку залежність нерідко пов'язують із споживацькими настроями й прагненням індивідуального успіху. І, на жаль, повсюди не виключається звичайне бажання втриматися на роботі в умовах безробіття і жорсткої конкуренції.

Україна не є винятком — кожен з нас не раз зустрічав таких людей, а часом і сам страждає від надмірної відданості роботі.

ВИ ПРАЦЕГОЛІК, ЯКЩО:

- Вам не потрібне керівництво, щоб знайти собі новий напрямок роботи, нові завдання, проекти і починання.
- Ви навантажуєте на себе все більше справ і регулярно затримуєтеся на роботі.
- По завершенні одного проекту замість того, щоб перепочити, миттєво починаєте думати про наступний. Можете ініціювати одночасно декілька, щоб навіть у перспективі не очікувалися перерва і зниження напруження.
- Насолоджуєтеся відчуттям ейфорії, яке дарують добре зроблена робота, успішний проект, похвала керівництва чи колег.
- Вас тішить відчуття своєї значущості й цінності, що пов'язані з родом вашої діяльності.
- На роботі ви почуваете себе енергійними, бадьорими, впевненими та успішними, а вдома натомість «розкисаєте». На вихідні й у відпустці можете не отримувати задоволення від відпочинку, нудитися, тинятися без діла, дратуватися, сумувати, хворіти. При виході на роботу миттєво «видужуєте».
- Переконані у своїй незамінності, вважаєте, що без вас робота «завалиться», а колеги просто не здатні все зробити так добре, як ви.
- Близько до серця приймаєте робочі невдачі.
- Працюєте у високому темпі, підбадьорюючи себе кавою, міцним чаєм, сигаретами, нервовим поїданням чогось хрусткого.
- Можете одночасно виконувати декілька справ (пити каву, друкувати документ і говорити по телефону).
- Нервуєтеся, якщо хтось відриває вас від роботи. Відчуваєте неспокій, якщо не зайняті чимось корисним.
- Рідко відвідуєте лікаря і вважаєте за краще переносити хворобу на ногах.
- Після напруженого робочого дня вам важко «перемикнутися» на іншу діяльність чи на спілкування з близькими.
- Вдома продовжуєте думати про роботу, розв'язувати виробничі проблеми, весь час знаходитеся на зв'язку, заохочуючи робочі дзвінки навіть у вихідні дні чи під час відпустки.
- Вам усе складніше розважитися і розслабитися. Ви перестали

отримувати задоволення від сімейних посиденьок, свят чи днів народження. Загалом ви приділяєте роботі уваги більше, аніж зустрічам із друзями, спілкуванню з рідними, прогулянкам, іншим формам дозвілля.

Якщо ви впізнали себе хоча б у п'яти твердженнях, вже є підстави замислитися.

Чи є відданість роботі запорукою успіху? На жаль, ні. Як це не сумно, але зазвичай трудоголіки рідко досягають помітного життєвого успіху. Трудоголізм іноді навіть називають «синдромом невдах»: людина має проблеми в особистому житті і не надто відчутні успіхи в кар'єрі.

Якщо поглянути зі сторони, то трудоголік — це людина, що повністю присвячує себе роботі, інтенсивно працює, затримується на службі, рідко йде на лікарняний, готова працювати у вихідні дні й у відпустці. Але насправді під загальною картинкою криються різні працівники, які мають геть не схожі причини для такої поведінки, відрізняються мотивацією і мірою ефективності. Спробуємо змалювати декілька найтипівіших «різновидів».

Неорганізовані. Не здатні до самоорганізації; неефективно використовують робочий час; повільно працюють; відстають від інших у саморозвитку та професійному зростанні; не вміють взаємодіяти в команді. Такі горе-трудяги практикують «біг на місці» і досягають досить скромних результатів. При високих трудовитратах їхній «коефіцієнт корисної дії» вкрай низький: вони і собі шкодять, і справі користі не приносять.

Втікачі від проблем. Ховаються на роботі від страхів, тривоги, невпевненості в завтрашньому дні, побутових проблем, сімейних сварок та непорозумінь, інших життєвих негараздів.

Компенсаторники. Компенсують успіхами на роботі невдачі особисте чи сімейне життя, недооцінку та недолюбленість (в дитинстві також), самотність і незатребуваність поза роботою. Такі люди сумніваються у своїй цінності як самодостатньої особистості і доводять не стільки оточенню, скільки самим собі, що вони чогось варті.

Широкі професіонали. Робота для них — полігон для самоствердження, самореалізації і демонстрації всього спектра талантів, знань і умінь під лозунгом «Я ще й це вмію/можу/знаю!!!». Цим грішать молоді спеціалісти або ж люди, що довго не працювали чи були залучені до сфери, де їхні здібності не були затребувані. Це може бути лише первинним етапом позиціонування себе на новому місці роботи, але якщо таких працівників вчасно не зупинити, вигорання неминує.

Кар'єристи. Це хворобливо амбітні, включені в постійну конкурентну боротьбу люди, що переймаються просуванням по службі, прагнуть чітких маркерів успішності у вигляді посад, звань, високої оплати праці. Сподіваються, що їхні надзусилля будуть помічені і гідно оцінені.

Чемпіони. На відміну від кар'єристів для них важливою є не винагорода, а сам процес змагання і самоствердження. Їм важливо щодня, щохвилини відчувати себе розумнішими, талановитішими, більш досвідченими і вмілими.

Матеріально орієнтовані. Це жертви споживацьких настроїв, для яких індивідуальний успіх вимірюється матеріальними благами. Їм потрібно все більше коштів на споживання все більшої кількості товарів та послуг. Попри те, що іноді робота поглинає практично весь їхній час, насолода від заробленого відкладається у віддалене «світле майбутнє».

Фінансово стурбовані. Багато працюють через серйозні фінансові проблеми — борги, кредити, необхідність утримувати непрацюючих членів сім'ї, оплачувати навчання дітей тощо.

Адреналінці. Залежні від адреналіну, який виділяється під час робочих стресів, мобілізаційного збудження, у разі шаленого темпу роботи в умовах жорстких дедлайнів.

Корпоративні патріоти. Це люди, для яких надважливим є місце роботи — рідний заклад чи фірма. Колектив вони сприймають як другу (а іноді єдину) сім'ю, не уявляють, що можуть піти чи бути звільненими. Робота є сенсом і змістом їхнього життя, вони є носіями корпоративних традицій, віддають роботі всі свої сили й здоров'я. У разі звільнення впадають в депресію, втрачають інтерес до життя і можуть просто загинути.

Перфекціоністи. Ставлять для себе завищену планку, прагнуть абсолютно недосяжної міри досконалості. Через завищені вимоги до себе страждають від заниженої самооцінки. Залишаються невдоволені собою навіть, якщо їх хвалять і винагороджують. Не вміють працювати в команді, роботою інших невдоволені ще більше і кінець-кінцем все роблять самі.

Раби на галері. Дозволяють себе експлуатувати без адекватної оплати з різних причин: через синдром жертви, страх втратити роботу, невпевненість у власних силах, невміння відстоювати свої права. Інтенсивністю роботи та старанністю хочуть довести роботодавцю свою лояльність і потрібність. Не вірять, що в разі звільнення зможуть краще влаштуватися. Найбільш сумна картина — серед трудоголіків-бюджетників: такі люди працюють за мізерну оплату в режимі самовиснаження, а в разі втрати працевдатності не в змозі оплатити достойний рівень медичних послуг. Вони потрапляють у замкнене коло: напівжебрацьке існування породжує проблеми, від яких працеголіки-раби втікають у роботу. При достойній заробітній платні люди зазвичай прагнуть мати достатньо вільного часу, щоб встигнути із задоволенням витратити зароблені кошти: подорожувати за кордон, користуватися спортивною інфраструктурою, послуга-

Якщо поглянути зі сторони, то трудоголік — це людина, що повністю присвячує себе роботі, інтенсивно працює, затримується на службі, рідко йде на лікарняний, готова працювати у вихідні дні й у відпустці. Але насправді під загальною картинкою криються різні працівники, які мають геть не схожі причини для такої поведінки

ми індустрії краси та розваг тощо. Рабам немає, що планувати, чого прагнути, про що мріяти.

Місіонери, або рятівники. Сприймають свою роботу як місію, служіння, вищий сенс життя. Найбільше таких серед лікарів, вчителів, психологів, соціальних працівників та інших спеціалістів, які працюють з людьми. Вони сповнені щастя, коли допомагають іншим, відчувають себе потрібними і корисними. На жаль, кількість тих, хто потребує допомоги (хворі, знедолені, проблемні підлітки, діти-сироти, безпритульні, одинокі старенькі), безкінечна. Невміння чітко визначити власну скромну суспільну роль, адекватно оцінити міру своїх сил та можливостей, вчитися дозувати навантаження та ефективно відновлюватися швидко призводять до емоційного вигорання, розчарування, фізичного виснаження.

Втікачі від нудьги. Шукають нових вражень, продукують блискучі, але відірвані від життя ідеї, швидко «заводяться», збуджуються, захоплюються новим напрямком роботи, але так само швидко втрачають цікавість і «згасають». Мають проблеми з концентрацією уваги, не здатні довести справу до кінця.

Креативники. Трудоголіки нової формації, люди творчі, що на відміну від попереднього типу мають достатні аналітичні здібності та здатність до системного структурованого мислення, щоб їхні ідеї були реалістичними та життєздатними. Мають децицію здорового авантюризму, продукують надсучасні ідеї, створюють нові продукти й сервіси, формують ринки, ламають стереотипи, торують шлях до технічного й соціального прогресу. Незамінні у сферах



ІТ-технологій, реклами, дизайну, маркетингу, проектування тощо. Отримують таке задоволення від креативного процесу, настільки енергетично підживлюють один одного в команді, що годі й чекати, аби вони змінилися. Продуктивна діяльність креативників можлива в фірмах, де на них не покладають рутинну механічну роботу, цінують їхні час та мізки, забезпечують втілення ідей таких працівників командою грамотних виконавців у рамках відпрацьованого робочого процесу.

Ентузіасти. Отримують велику міру задоволення від роботи, їх підживлює висока міра позитивних емоцій, які вони отримують в процесі роботи. Свій ентузіазм і оптимізм вони передають колегам, клієнтам, а вже вдома — своїм рідним.

У разі, якщо креативники й ентузіасти хоч і працюють забагато, все-таки вміють перемикатися з роботи на відпочинок, то при всій поведінковій схожості вони не є трудоголіками в патологічному сенсі цього слова.

Насправді «чисті» типи в житті зустрічаються не надто часто — як завжди, спостерігається своєрідний «коктейль» зі свідомих та підсвідомих мотивів, дитячих проблем та дорослих комплексів, професійних «заморочок» і унікальних життєвих обставин.

Це досить умовний і не надто серйозний перелік. Наукові дослідження пропонують більш ґрунтовні класифікації, які враховують різні фактори, що зачіпають сферу не лише психології, але й психіатрії, зокрема зв'язок трудоголізму з обсесивно-компульсивним розладом, тривожним станом, депресією. І хоча терміну «трудоголізм» не існує в офіційній психологічній та психіатричній термінології і його ще не внесено до офіційного списку психічних розладів, з огляду на загальні тривожні тенденції до цього йдеться.

ШКОДА ДЛЯ ЗДОРОВ'Я

Які б мотиви не лежали в основі хворобливої залежності від роботи, до якого типу трудоголіків ви б не належали, загроза здоров'ю і навіть життю практично однакова. Життя трудоголіка коротке: вираз «згорів на роботі», на жаль, є дуже близьким до реальності, адже трудоголік ніби сам напрошується, щоб його «заексплуатували» на смерть. Без дозування навантажень і повноцінного відновлення сил людина з часом (хто швидше, хто довше) вигорає до скорботної купки попелу.

Через роботу в режимі нон-стоп спостерігаються високий артеріальний тиск, схильність до надмірної маси тіла, головний біль, проблеми з травленням, порушення апетиту, сексуальні розлади, безсоння, зниження імунітету, загальна дратівливість, відчуття постійної втоми тощо. Такі стани не лише псують життя самій людині, але й шкодять робочому процесу.

ЧИ МОЖНА ПОЗБУТИСЯ ТРУДОГОЛІЗМУ? ДЕКІЛЬКА ПОРАД

1. Якщо ви запідозрили, що ваша відданість роботі межує з трудоголізмом, замисліться, що з вами не так, від яких проблем ви вті-

каєте. Чи зможете самотужки почати їх розв'язувати, чи зумієте налагодити особисте життя або принаймні змінити до нього своє ставлення, порозумітися з рідними, розібратися з побутовими негараздами? Чия вам у цьому потрібна допомога — психолога, рідних, близьких, друзів?

2. Чітко сформулюйте мету: гармонізувати своє життя, органічно поєднати професійні та особисті справи, роботу й відпочинок, витрачання енергії та її відновлення.
3. Подумайте, як ефективно організувати робочий процес. Зазирніть у свою посадову інструкцію — чи не виконуєте ви обов'язки інших спеціалістів? Не хапайтеся за все одразу, долайте свій перфекціонізм, відмовляйтесь від частини навантажень, делегуйте повноваження колегам. Порадьтеся із керівником щодо змін у стилі вашої робочої діяльності.
4. Проконсультуйтеся з лікарем і надалі слідкуйте за своїм здоров'ям.
5. Серйозно поставтесь до режиму дня. Розплануйте свій день та робочий тиждень так, щоб відпочинку, хобі та спілкуванню з рідними та близькими був виділений стабільний час. Постійно дотримуйтесь цього розкладу і так само полохайтесь, що не встигаєте на зустріч із друзями, як у випадку, коли не вкладаєтесь у дедлайн на роботі.
6. Вчіться розслабитися і з насолодою байдикувати, створіть власний світ відпочинку і релаксу. Давайце собі здорові фізичні навантаження.
7. Урізноманітнюйте своє життя. Знайдіть справу до душі і друзів за інтересами.
8. Вчіться пустим балачкам. Спілкуйтесь з людьми, які не пов'язані зі сферою вашої діяльності і не схильні говорити на серйозні теми.
9. За потреби знайдіть фахівця (психолога, психотерапевта), який працює із залежностями.

ПІД ВАШИМ КЕРІВНИЦТВОМ ПРАЦЮЮТЬ ТРУДОГОЛІКИ? ТОДІ ВИ — ПОГАНИЙ КЕРІВНИК

Недалекоглядні підприємці мріють, щоб усі їхні працівники були трудоголіками — їм здається, що ті працюють краще, роблять більше і сприяють загальному діловому настрою на роботі. Насправді все не так: науковці з Університету штату Джорджія дійшли висновку, що трудоголіки загалом працюють менш ефективно, ніж їхні колеги зі здоровим ставленням до праці.

Проблема трудоголізму повністю лежить у сфері ефективного менеджменту. Не може вважатися успішною фірма, де практикуються надмірні навантаження та понаднормова робота. Так само, як грамотний керівник шукає способи мотивувати до більш інтенсивної роботи одних працівників, інших він має зупиняти в надмірному горінні. І той факт, що останні «самі захотіли», не зменшує відповідальності адміністраторів, чий святий обов'язок — слідкувати, щоб працівники мали повноцінну обідню перерву, вчасно йшли з роботи, не вишукували собі «домашнє завдання», не виходили хворі на роботу, повністю використовували відпустку. Це не лише турбота про людей, але й головна запорука успішності фірми: стратегія «використав — викинув — узяв нового» ніколи себе не виправдовувала. Прочатче за порівняння, але добрий хазяїн завжди дбає, щоб худоба не виснажувалась, достатньо відпочивала і була вчасно нагодована.

Ефективно організований робочий процес дозволяє досягати бажаного результату розумними зусиллями без порушення трудових норм.

Марія Кириленко



ЦСПР Київ-Святошинський центр
соціально-психологічної
реабілітації населення
www.boiyarka.cspr.info