

Как работа влияет на вашу жизнь, или Ваша прибыль падает, когда супруга пинает собаку

Делайте то, что любите делать, и в вашей жизни не будет ни одного рабочего дня.

Конфуций

Задание «Ваше отношение к работе»

Итак, как вы относитесь к работе на самом деле? Не стесняйтесь и отвечайте честно. Поделитесь вашими мыслями, выполнив задание 2.1. Мы никому не покажем ваши ответы!

Задание 2.1. Ваш взгляд на работу

Внимательно прочитайте пять распространенных утверждений о работе. Решите для себя, насколько вы согласны с ними, и обведите ответ, который вам наиболее близок.

- 1 — категорически не согласен
- 2 — скорее не согласен
- 3 — не знаю
- 4 — скорее согласен
- 5 — полностью согласен

Я работаю ради выходных.	1	2	3	4	5
Я работаю, чтобы жить, а не живу, чтобы работать.	1	2	3	4	5
На смертном одре никто не жалеет о том, что слишком мало времени уделял работе.	1	2	3	4	5
Наконец-то пятница!	1	2	3	4	5
Я останусь на этой работе следующие пять или десять лет, потом уволюсь и займусь тем, что мне действительно по душе.	1	2	3	4	5

Общее количество баллов: _____

(суммируйте отмеченные вами цифры)

Результат: если вы набрали 20 очков или больше, как мы рады, что вы читаете эту книгу! Похоже, вы пока не осознаете, насколько сильно работа влияет на все остальные стороны вашей жизни и, скорее всего, без энтузиазма относитесь к своим должностным обязанностям. Если вы набрали от 11 до 19 очков, вы относитесь к большинству людей: вы знаете, что большая часть жизни проходит на работе, и хотите, чтобы работа приносила вам удовольствие. Но, скорее всего, вы недооцениваете важность работы для вашей жизни в целом. Если вы набрали менее 10 очков, поздравляем! Вы понимаете, что работа — это важная часть жизни, и хотите быть вовлеченным в работу. Мы надеемся, что наша книга поможет вам утвердиться в своей точке зрения и заставит вас стремиться к полной вовлеченности в работу.

Все эти утверждения отражают иллюзорное представление о том, что работа — нечто отдельное от всей остальной жизни. О том, что мы каким-то образом можем упрятать ее «под замок», или избавиться от нее на выходные, или оставить ее за порогом своего дома, как пару грязных ботинок. Но реальность такова: даже если мы работаем по графику «с 9:00 до 17:00», работа не покидает нас, когда мы покидаем свое рабочее место.

Подходите, не стесняйтесь!

«Подходите, не стесняйтесь! — кричит путешествующий лекарь XIX века. — У меня есть особое лекарство именно для вас! Да-да, именно для вас! Содержимое этой бутылочки сделано из яда пятидесяти гремучих змей. Сударь, вотрите три капли в кожу на локтях и коленях, и боль в суставах исчезнет. Сударь, а сударь! Вы плохо слышите? Капните по одной капле в каждое ухо, и будете как новенький. А вам, сударыня, оно поможет справиться с женским недомоганием...»

Современные «торговцы змеиным ядом» рекламируют свой товар уже не на улице, а на сайтах и рекламных щитах.

Сегодня многие платят деньги за книги, аудиоматериалы и DVD в попытке узнать секрет здоровья, любви и благополучия. Мы все хотим похудеть, найти себе пару, заработать денег и жить долго и счастливо до глубокой старости. В этой главе мы дадим вам важную информацию о том, как на самом деле достичь всех этих благ, и даже больше. Как и торговцы змеиным ядом, мы посеем сделать громкое заявление: «После этого ваша жизнь полностью изменится!» Правда, то, что мы вам предлагаем, это не змеиный яд в бутылке. Это даже и не секрет — это результат многочисленных и хорошо спланированных исследований. Все очень просто: мы предлагаем вам идею о том, что *ваша работа очень важна*. Точнее говоря, степень вашей вовлеченности в работу влияет на вашу жизнь гораздо больше, чем вы думаете.

Но прежде чем доказать вам, как важно быть вовлеченным в работу, мы, как лучшие зазывалы, приглашаем вас: «Подходите, не стесняйтесь! Смотрите, что мы можем вам предложить!»

- Хотите похудеть? Станьте вовлеченным в работу.
- Хотите жить долго? Станьте вовлеченным в работу.
- Хотите улучшить личную жизнь? Станьте вовлеченным в работу.
- Хотите стать лучшим семьянином? Станьте вовлеченным в работу.
- Хотите достичь внутренней гармонии? Станьте вовлеченным в работу.

Верится с трудом? Читайте дальше!

Роли, идентичность и работа

Мы нечасто делаем паузу и спрашиваем себя: «Кто я?» А если несколько раз громко задать этот вопрос, вас, чего

доброго, увезут в ближайшую больницу. Но этот вопрос очень важный. Ваша идентичность и представления о своей роли в этой жизни помогают вам ставить ежедневные цели и определяют ваше поведение. Если вы прежде всего верный друг, вы быстрее других ответите на звонок друга и даже поможете ему подняться по карьерной лестнице. Если вы воспринимаете себя в первую очередь как гражданина своей страны, вы охотнее других будете участвовать в акциях протеста и выборах.

Конечно же, у нас много идентичностей и много ролей. Вы можете быть родителем, супругом, ветераном войны и творческой личностью одновременно. Прежде чем продолжить, внимательно прочитайте список, приведенный в задании 2.2. Это задание поможет вам лучше понять стороны вашей идентичности.

Задание 2.2. Определение ролей/идентичностей*

Шаг 1. В первой колонке отметьте галочкой роли, с которыми вы себя идентифицируете.

Шаг 2. Во второй колонке проранжируйте по значимости роли, которые вы отметили. Например, если вы считаете роль родителя самой важной в вашей жизни, поставьте цифру «1» во второй колонке в строке «родитель». Поставьте цифру «2» напротив второй по значимости роли и так далее.

Шаг 3. Теперь подумайте, сколько часов в неделю вы бываете в той или иной роли, и напишите ответ в третьей колонке. Например, в строке «служащий/сотрудник» укажите, сколько времени вы проводите за работой и рабочими делами. В строке «родитель» или «супруг» поставьте, сколько часов в неделю вы проводите с детьми или своим супругом.

	Роль	Значимость	Часы в неделю
	Родитель		
	Супруг/супруга		
	Друг		

- Вы можете выполнить это задание в режиме онлайн на www.WeTheBook.com.
Прим. авт.

	Роль	Значимость	Часы в неделю
Верующий			
Служащий/сотрудник			
Сын/дочь			
Родственник			
Сосед			
Студент			
Свояк/свояченица			
Член какого-либо общества, в котором вы состоите			
Спортсмен			
Человек, увлеченный каким-нибудь хобби			
Волонтер			
Опекун			

Внимание! Обязательно выполните это задание, потому что сейчас мы поделимся с вами результатами похожего эксперимента.

Почти такой же опросник ролей и ранжирование их по значимости использовала Пегги Тойтс, социолог Индианского университета. Вы, наверное, обратили внимание, что в задании 2.2 роли перечислены не в алфавитном порядке. Они указаны в порядке их значимости в соответствии с результатами социологического опроса 700 работающих взрослых США. Большинство участников исследования поставили роль родителя на первое место, роль супруга — на второе, роль друга — на третье и так далее. Самое интересное, что респонденты поставили роль служащего на пятое место, сразу после роли верующего²¹.

А сейчас хорошо подумайте над следующими вопросами.

- Вы проранжировали свои роли так же, как и большинство участников исследования?

- Насколько важна для вас роль служащего/сотрудника?
- Вы тоже поставили роль служащего/работника на пятое место? Или еще ниже?

Посмотрите на третью колонку, где вы указали, сколько времени проводите в каждой роли. Вы заметили несоответствие между количеством часов, которое вы указали, и тем, на какое место вы поставили эту роль? Мы не утверждаем, что эти показатели должны полностью соответствовать: роль родителя может быть действительно самой важной в вашей жизни, но, конечно, вашим детям совсем не нужно быть с вами 60 часов в неделю. Однако раз вы проводите в роли служащего гораздо больше времени, чем в других ролях, становится очевидным, что работа имеет важнейшее значение для формирования вашей идентичности и жизненной позиции.

Что в имени твоём?

Прочитайте утверждения в задании 2.3 и укажите, согласны ли вы с ними.

Задание 2.3. Влияние на идентичность

Прочитайте каждое из этих утверждений и отметьте, согласны ли вы с ним.

Я тот, кто я есть, благодаря моим родителям.	Не согласен	Согласен
Я тот, кто я есть, благодаря местам, в которых я жил.	Не согласен	Согласен
Я тот, кто я есть, благодаря моей внешности.	Не согласен	Согласен
Я тот, кто я есть, благодаря моей профессии.	Не согласен	Согласен

Результат: большинство людей соглашались с первыми тремя утверждениями. Немногие понимают, насколько связаны между собой наша идентичность и профессия.

Мы знаем, что родители оказали большее влияние на формирование нашей личности. Именно они научили нас ходить, говорить и сформировали отношение ко многим жизненным ситуациям. Не зря среди психологов распространена фраза «Ну, а теперь расскажите мне о вашей маме».

Большинство людей также понимают, как повлиял на них район, в котором они родились, выросли или провели большую часть своей жизни. Человек, рожденный и выросший в кенийском городе Найроби, будет по-другому относиться к жизни и принимать решения, нежели человек, рожденный и выросший в Лондоне. У человека, который почти всю жизнь провел в Сан-Франциско, восприятие жизни не такое, как у коренного бирмингемца.

Как ни странно, наши физические качества тоже могут влиять на нашу личность и профессиональный выбор. Считая себя непривлекательным человеком, вы можете испытывать трудности в общении и чувствовать неуверенность в себе и своем профессионализме. Если ваши физические характеристики выше среднего или у вас есть склонности к занятию спортом, вы можете увлечься спортивными состязаниями и охотнее соперничать с другими в подростковом возрасте. Существуют профессии, для которых важны определенные физические характеристики: рост, физическая подготовка и выносливость (например, пилоты, пожарные, грузчики).

Иногда мне кажется, что я родилась, чтобы оправдать свое имя. Разве могла я быть кем-то другим с таким именем — Мадонна? Я должна была, в конце концов, стать или монахиней, или тем, кто я есть.

Мадонна (урожденная Мадонна Луиза Чикконе)

Elle, 2001

С четвертым утверждением соглашаются меньше всего. Профессия влияет на формирование моей идентичности?

Да, так оно и есть. По сути, в последнее время, и даже в большей мере в последние пятьсот лет, именно работа определяла то, как нас воспринимают окружающие.

Ваши имя и фамилия отражают ваши родовые и культурные корни. Они часть вашей идентичности, а иногда становятся и вашей гордостью. Фамилии, или «семейные имена», вошли в обиход всего лишь 700–1000 лет назад. До этого в них просто не было необходимости. В нашем имени, важной части нашей идентичности, кроется информация о нашем происхождении и даже профессиональных корнях. В деревнях или племенах люди хорошо знали друг друга и редко путешествовали, поэтому одного только имени было достаточно. Со временем знать и представители правящего класса начали добавлять к своим именам фамилии. Впоследствии фамилии стали использоваться торговцами, а затем распространились и среди простолюдинов и крестьян. За редким исключением, большинство фамилий имеют следующие корни.

1. Фамилии, образованные от имени предка, как правило — от имени отца. Имя Джон Дэвидсон когда-то означало «Джон, сын Дэвида». В Ирландии с этой же целью использовали приставку «Мак», например Йен Маккартни был Йеном, сыном Картни. В польском языке суффикс *як* означает «сын того-то», например фамилия Возняк. В испанском языке используется суффикс *ес*, например Эрнандес (сын Эрнандо). Арабские имена вообще не укладываются в общепринятый формат «имя, отчество, фамилия». Они состоят из множества имен, показывающих родословную со стороны отца семейства. Так, имя «Мухаммад ибн Нидхаал ибн Акинс» означает «Мухаммад, сын Нидхаала, сына Акинса».
2. Фамилии, образованные от названия местности, в которой человек родился. Это могло быть название

очень ограниченной территории, например горы или долины. А могло быть и название штата или региона. Человек, которого звали Эндрю и который жил в Нью-Йорке, стал зваться Эндрю Йорк. Китайская фамилия Чан произошла от названия феодального государства, а Хун — от названия административного округа. В Южной Индии фамилией становилось название деревни.

3. Фамилии, образованные от особенных черт человека. В основе многих фамилий лежат определенные физические характеристики — правда, не всегда приятные. Если бы вы родились с огненно-рыжими волосами, в Англии вам бы дали фамилию Ред, во Франции — Руссо, в Германии — Рот*. Или из-за вашего роста вам могли дать фамилию Лонгфелло (дословно — «длинный парень») или Пети (от французского *petite*, то есть «маленький»). В основе таких фамилий могли лежать и личностные черты. Например, арабское имя *аль-Салам* означает «мироворец», а *аль-Хаким* — «мудрец».
4. Фамилии, образованные от названий профессий. Историки полагают, что эти фамилии стали появляться позже, чем остальные. Они до сих пор редкость во многих восточных культурах, но иногда они встречаются в Китае и Индии. Даже в некоторых арабских именах есть суффикс «нисба», обозначающий отношение к профессии. Фамилии, образованные от названий профессий, чаще всего встречаются в западном мире. В Англии они начали появляться в Средние века. Чтобы по-разному обращаться к Джонам, живущим в одной деревне, использовались имена Джон Бейкер (дословно «Джон-пекарь») и Джон Мейсон («Джон-

* Все эти фамилии образованы от слова «красный» на английском, французском и немецком языках. *Прим. перев.*

каменщик»). Наиболее распространенные фамилии, образованные от профессий, приведены в табл. 2.1.

Уже в годы обучения ремеслу сын кузнеца мог стать Смитом (от английского blacksmith — кузнец), а сын банкира — получить фамилию Бэнкир.

Конечно же, с тех пор прошло много времени, и сегодня наша профессия не указывается в нашей фамилии, а наше имя (или имя отца) не влияет на наш профессиональный выбор. Английский рок-музыкант Мик Джаггер, например, известен совсем не тем, что продавал рыбу*. Но мы полагаем, что связь между профессией и идентичностью не совсем канула в Лету. Ваша личность, жизнь и профессия до сих пор тесно переплетены.

И совсем так же, как работа переплетена с вашей идентичностью, все сферы вашей жизни завязаны на эмоции, которые вы испытываете на работе.

Таблица 2.1. Распространенные английские фамилии, произошедшие от наименований профессий

Brewster	Брюстер	Пивовар
Carter	Картер	Извозчик
Chapman	Чепмен	Лавочник
Chandler	Чендлер	Изготовитель свечей
Clark	Кларк	Клерк (служащий)
Cooper	Купер	Бочар
Crocker	Крокер	Гончар
Fletcher	Флетчер	Мастер по изготовлению луков и стрел
Jagger	Джаггер	Торговец рыбой
Mason	Мейсон	Каменщик
Porter	Портер	Портье (швейцар)
Smith	Смит	Кузнец
Tanner	Таннер	Дубильщик кожи

* Фамилия Джаггер произошла от английского jagger — торговец рыбой. *Прим. перев.*

Перенос и контрперенос

Однажды Кевину сделали «профессиональный» комплимент. Причем исходил он из уст не коллеги, а жены одного из сотрудников. Она сказала: «Я хочу искренне поблагодарить вас. Вы улучшили мою семейную жизнь». В те времена Кевин еще не был знаком с феноменом переноса, поэтому он немного растерялся и не нашелся, что ответить. «Пол был таким брюзгой, — продолжала женщина. — Но с тех пор, как он начал работать на вас, он как будто заново родился. Теперь мне даже нравится, когда он дома».

У вас был плохой день на работе, вы приходите домой и пинаете собаку. Классический пример того, что психологи называют замещением, в основе которого лежит феномен *переноса*. Иными словами, вы переносите эмоции, которые вы испытываете по отношению к работе, на все остальные сферы вашей жизни. Даже если у вас нет собаки, вероятнее всего, подобные ситуации случались и с вами.

Кроме переноса существует еще контрперенос. В этом случае наши эмоции улавливаются другим человеком и влияют на его поведение, как будто это его чувства. Мы нечасто задумываемся о существовании контрпереноса, и суть его немного сложнее, чем обычный перенос. Контрперенос проявляется, когда у *вас* был плохой день на работе, вы приходите домой и *ваша супруга* или *супруг* пинает собаку.

Работа и семья — две основные сферы жизни большинства людей. Многие люди полагают, что, приходя домой, они «оставляют» работу на рабочем месте. Некоторые считают минуты до 17:00 (тик-так, тик-так), думая, когда же, наконец, закончится рабочий день. На самом деле ваша работа не заканчивается через определенный промежуток времени. Она не существует отдельно от вашей жизни. Даже если вы оставите бумаги на столе и выключите сотовый телефон, уходя из офиса, ваша работа удивительным

образом останется с вами. Давайте повнимательнее посмотрим на перенос и контрперенос.

Работа и ваш брак

В 1989 году в штате Айова проводилось уникальное исследование 337 семей. Это был не просто социологический опрос или единичный эксперимент. Супружеские пары дали свое согласие на то, чтобы за ними наблюдали в течение четырех лет. Два раза в год в семью наведывался эксперт. Он приносил опросники и организовывал групповые упражнения, в которых участвовали члены семьи. Эти упражнения записывались на видео и впоследствии анализировались. Исследователи Университета штата Айова пытались изучить, каким именно образом перенос и контрперенос влияют на конфликты в семье и на работе.

Полученные результаты в основном подтверждали результаты похожих исследований. Но кроме того, исследователи, к своему удивлению, обнаружили, что неприятности на работе супруга оказывают такое же влияние на семейную жизнь, что и нестабильная ситуация на собственной работе. Более того, коэффициент корреляции между уровнем стресса на работе и психологическим состоянием самого сотрудника был равен коэффициенту корреляции между уровнем стресса, испытываемым им на работе, и психологическим состоянием его жены (оба коэффициента составили 0,276). В свою очередь, это негативно сказывалось на семейной ситуации в целом²².

До конца 90-х годов XX века никто не изучал перенос с точки зрения семейных отношений. Психологи Калифорнийского университета в Беркли Николь Робертс и Роберт Левенсон решили проанализировать не только разговоры между членами семьи, но и их биометрические показатели. Психологи решили исследовать семьи полицейских, учитывая напряженность работы полицейского и высокий процент

разводов в их семьях. Помимо ответов на опросники и заполнения дневников в течение месяца, семьи должны были являться в Национальную лабораторию им. Лоуренса в Беркли. Робертс и Левенсон подключали к ним датчики и давали задание обсудить события прошедшего дня. Пары беседовали друг с другом примерно полтора часа — и в это время исследователи записывали показатели пульса и других физиологических реакций.

Как и ожидалось, Робертс и Левенсон обнаружили, что стресс, испытываемый на работе, переносился на семейные отношения и негативно влиял на обоих супругов. Более того, оказалось, что эмоциональный стресс действует на семейные отношения сильнее, чем физическое истощение. Физиологические показатели помогли понять, как именно это происходит. Удивительно, но, согласно полученным данным, в особо стрессовые дни сотрудники полиции демонстрировали повышенную активность сердечно-сосудистой системы и одновременно пониженные показатели соматической, то есть физической, активности. Иными словами, после стрессового дня они чувствовали себя «взвинченными», но казались холодными и пассивными внешне. Робертс и Левенсон описывают такой физиологический ответ организма как реакцию «ступора», обусловленную страхом или защитными механизмами. Исследователи предупреждают, что реакция ступора во время разговора с партнером является признаком того, что пара «движется к семейному неблагополучию и разводу»²³.

В 1985 году было проведено еще одно исследование, которое подтвердило гипотезу о том, что удовлетворенность работой улучшает семейные отношения. Исследователи Нью-Йоркского университета вместе с экспертами Института семьи и труда опросили около 500 сотрудников американской фармацевтической компании и обнаружили, что «хорошая работа» благоприятно влияет на «атмосферу

сотрудничества в семье». Кроме того, было установлено, что те, кто имел нетрудную, но низкооплачиваемую работу, ругались со своими партнерами чаще остальных респондентов. Еще одно исследование контрпереноса показало, что большинство супругов спорят совсем не из-за того, что они мало уделяют времени друг другу, и не из-за распределения семейных обязанностей. Они дискутируют об общих вещах, которые совсем не имеют отношения к их работе и занятости. Таким образом, трудности на работе делают супругов в целом более склонными к конфликтам²⁴.

Работа и дети

Таким же образом, каким работа оказывает негативное или положительное влияние на ваш брак, она влияет и на ваши отношения с детьми. Об этом свидетельствует много исследований, но мы хотели бы остановиться на двух из них. В одном из этих исследований участвовали отцы, в другом — матери.

Кэрол Макевен и Джулиан Барлинг из Королевского университета исследовали 147 женщин, работающих в сфере здравоохранения. У каждой из этих женщин было как минимум по одному ребенку. Участницы исследования ответили на вопросы о своей работе, уровне стресса, эмоциональном состоянии и родительском поведении. Целых 89 вопросов касались поведения и успехов самих детей. Полученные результаты подтвердили гипотезу о том, что сложившаяся на работе ситуация влияет на удовлетворенность работой и эмоциональное состояние, что, в свою очередь, отражается на отношении к детям. В итоге все это сказывается на поведении и успеваемости ребенка в школе. Проще говоря, эмоциональное отношение женщины к своей работе улавливается ребенком и отражается в его поведении. Упрощенная модель таких взаимоотношений изображена на рис. 2.1²⁵.

Рис. 2.1. Влияние эмоционального состояния матери на поведение ребенка

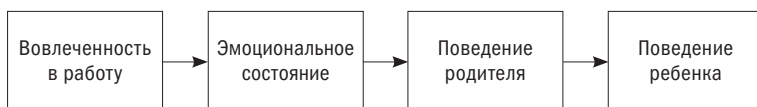
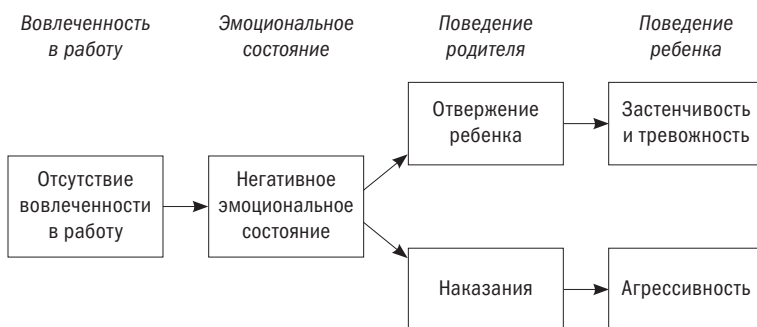


Рис. 2.2. Как эмоциональное состояние родителей может привести к отвержению ребенка и частым наказаниям



Через несколько лет было проведено еще одно исследование, чтобы подтвердить гипотезу о том, что отцы ведут себя в точности так же. В этот раз в качестве независимых экспертов, оценивающих поведение ребенка, привлекли учителей. В исследовании участвовали 189 отцов вместе со своими детьми. Дети учились в четвертом и пятом классах в 25 разных параллелях. Отцы заполнили опросник относительно своего эмоционального состояния и отношения к работе, а учителя ответили на вопросы об успехах их детей в школе. Результаты этого исследования еще раз доказали, что ситуация на работе влияет на успеваемость ребенка.

Были даны подробные объяснения того, каким образом работа отца влияет на ребенка. Сотрудники, которые чувствовали, что они мало воздействуют на ситуацию и мало

что решают на своей работе (то есть ощущали постоянный контроль со стороны руководства), демонстрировали меньшую удовлетворенность работой, что выражалось в плохом настроении, которое они «приносили» домой. Чем хуже было их настроение, тем чаще они наказывали или отвергали своих детей — и тем застенчивее или агрессивнее становились дети. Упрощенная модель таких отношений показана на рис. 2.2⁶.

Работа и здоровье

Считаете ли вы своего начальника хорошим руководителем? Оцените своего начальника по пяти параметрам, указанным в задании 2.4.

Задание 2.4. Хороший ли руководитель ваш начальник?

Внимательно прочитайте следующие утверждения и отметьте вариант, который лучше всего описывает вашего начальника.

	Никогда	Редко	Иногда	Часто
Мой начальник предоставляет мне всю необходимую информацию				
Мой начальник добивается своего и не боится новых инициатив				
Мой начальник объясняет цель нашей работы, поэтому я хорошо знаю, какую роль я играю в команде				
У меня есть все необходимое для исполнения моих прямых обязанностей				
Мой начальник хвалит меня за хорошо проделанную работу				

Хотите верить, хотите нет, но эти пять параметров описывают не только качества вашего начальника, но и степень риска развития у вас инфаркта (основная причина смерти в западных странах). В 2009 году ученые доказали прямую связь между качеством руководства и сердечными заболеваниями у сотрудников. Они исследовали 3112 мужчин, живущих недалеко от Стокгольма. Каждого респондента попросили оценить своего начальника и заполнить опросник из 10 вопросов (на пять наиболее значимых из них вы уже ответили). В течение десяти лет ученые наблюдали за респондентами, чтобы выявить, кто из них оказался в больнице с инфарктом или инсультом. Выражаясь медицинским языком, исследование показало прямую зависимость между «дозой» и «ответной реакцией»*: наиболее подверженными риску сердечно-сосудистых заболеваний оказались респонденты, которые негативно оценили своего начальника, но, несмотря на это, не поменяли своего рабочего места в течение последующих четырех лет. В целом респонденты, работающие на эффективных руководителей, почти в два раза реже попадают с сердечно-сосудистыми заболеваниями в больницу, чем те, кто неудовлетворен начальством. Другими словами, работа на плохого руководителя повышает риск сердечного приступа на 50%²⁷.

Еще одно исследование проведено шестью финскими учеными. Они хотели посмотреть, может ли работа убить в буквальном смысле слова. Конечно, они немного по-другому описали свою задачу. По их словам, целью исследования было выявление взаимосвязи между работой и уровнем холестерина в крови, индексом массы тела и процентом смертности от сердечно-сосудистых заболеваний (то есть инфаркта, инсульта или другого сердечного заболевания). Исследование началось в 1973 году. В нем приняли участие

* Зависимость «доза — ответ» в медицинской практике означает связь между состоянием здоровья и получаемой дозой лекарства. *Прим. перев.*

812 сотрудников различных организаций. Каждые пять или десять лет они проходили медицинское обследование. Исследование продолжалось до 2001 года, то есть 27 лет. В ходе его регистрировались случаи смерти от сердечно-сосудистых заболеваний.

Результаты исследования опубликованы в известном журнале *British Medical Journal*. Индекс массы тела у сотрудников, не удовлетворенных своей заработной платой, статусом и карьерой, был на 60% выше, чем у тех, кто получал от работы удовлетворение. Примерно два килограмма лишнего веса на человека среднего роста. Но самое главное — обнаружено, что неудовлетворенные своей работой сотрудники умирали от сердечно-сосудистых заболеваний в два-три раза чаще! Для сравнения: курильщики заболевают сердечно-сосудистыми заболеваниями в два — четыре раза чаще, чем некурящие. Вы же понимаете, что курить вредно? Так вот, не менее вредно работать на «плохой» работе!²⁸

Работа и качество жизни

Теперь вы знаете, как сильно работа влияет на семейные отношения и состояние здоровья. Отсюда вы можете предположить, что работа влияет и на качество вашей жизни в целом. И будете правы! Взаимосвязь между удовлетворенностью работой и качеством жизни исследовалась многими учеными, начиная с середины 50-х годов XX века. И только в 1989 году были опубликованы общие данные 34 исследований, охватывающих в целом 19 811 сотрудников различных организаций. Такой сравнительный анализ большого количества исследований показал положительную корреляцию между работой и качеством жизни²⁹.

Необходимо, однако, учитывать, что «корреляция» не всегда означает «причина». Психологи Корнельского университета пошли дальше и постарались ответить на вопрос,

удовлетворенность ли работой приводит к удовлетворенности качеством жизни, или наоборот? Какие еще факторы при этом задействованы?

Обнаружено, что оба эти фактора взаимообусловлены, но работа все-таки больше влияет на удовлетворенность качеством жизни, чем наоборот. Были исследованы также *другие* факторы: длительность трудового дня, уровень профессионализма, заработная плата, затрачиваемые усилия, возможности роста и условия труда. Оказалось, что в большей мере на степень удовлетворенности влияют причины внутреннего характера — чувство автономии, возможность применить свои способности и учиться новому, а также самому выбирать, как именно выполнять ту или иную работу³⁰.

Теперь вы нам верите?

В нашей жизни мы выполняем множество ролей, которые влияют на формирование нашей идентичности. Семья и работа — две основные сферы нашей жизни, но мы не до конца осознаем, насколько работа влияет на то, кем мы себя ощущаем. Благодаря таким психологическим феноменам, как перенос и контрперенос, чувства, которые мы испытываем по отношению к работе, влияют на наше поведение вне офиса, трансформируя и наши отношения с теми, кого мы любим.

Проще говоря, вы не можете «убрать» работу в ящик и отделить ее от всех остальных сфер жизни. У вас это просто не получится. Хотите улучшить здоровье? Найдите работу, которая вдохнет в вас жизнь. Хотите теплых семейных отношений? Найдите работу, которую вы будете любить. Хотите быть счастливыми? Будьте вовлеченными в работу.

Как стать вовлеченным в работу? Вы скоро об этом узнаете. А пока давайте посмотрим, насколько важны вовлеченные в свою работу сотрудники для самой компании.

Выводы к главе

Психологический термин *перенос* описывает процесс, когда эмоции, которые вы испытываете, «переносятся» на остальные сферы вашей жизни. *Контрперенос* обозначает процесс, когда ваши эмоции и поведение улавливаются и отражаются другими людьми, как будто это их собственные эмоции. Многочисленные исследования показывают, что ваша работа влияет на:

- здоровье;
- брак;
- поведение ваших детей;
- качество жизни и чувство счастья.

«Плохой» начальник может нанести такой же вред вашему здоровью, как и курение!

Основные выводы для сотрудников

- То, как вы чувствуете себя в роли сотрудника, и эмоции, которые вы испытываете по отношению к работе, влияют на всю вашу жизнь.
- Если вы хотите жить лучше — станьте вовлеченным в работу.

Основные выводы для руководителей

- Руководитель отвечает за условия труда и психологический климат на рабочем месте. Эти факторы непосредственно влияют на вовлеченность сотрудников в работу, что, в свою очередь, переносится на все остальные сферы их жизни.

- Каждый день ваши действия как руководителя приводят к далеко идущим последствиям. Вы не врач, но влияете на здоровье ваших подчиненных. Вы не семейный психолог, но влияете на семейные отношения ваших сотрудников. Вы не учитель, но имеете непосредственное отношение к тому, насколько успешны дети ваших сотрудников в школе.
- А теперь спросите себя, готовы ли вы к такой ответственности?

Бонусный материал к главе. Видеоинтервью с Руди Карсаном

У вас есть специальный доступ к материалу, который предоставляется только читателям этой книги. Посмотрите интервью с Руди Карсаном и Кевином Крузом, в котором они рассказывают, как ваше отношение к работе меняет всю вашу жизнь в лучшую или худшую сторону.

1. Перейдите по адресу www.WeTheBook.com
2. Выберите в меню Bonus Material.
3. Щелкните мышкой на заголовке Spillover.
4. Введите пароль crossover.

Приятного просмотра бонусного материала!