

К.Ю. Белоусов, кандидат социологических наук,
старший научный сотрудник сектора социологии девиантности и социального контроля
Социологический институт РАН, Санкт-Петербург (Россия)

Ключевые слова: девиантность; негативные девиации; позитивные девиации; конструктивные девиации; трудоголизм; трудоголики.

Аннотация: В статье обосновывается возможность изучения такого явления общественной жизни как трудоголизм в рамках теории позитивных социальных отклонений. В работе даются определения позитивных девиаций зарубежных и отечественных авторов, характеризуется расположение позитивных отклонений относительно нормы, приводятся примеры положительной оценки трудоголизма в научных исследованиях. Трудоголизм оценивается как сверхнормальное поведение, которое может оказывать заметное созидательное влияние на развитие экономики, науки, культуры и искусства.

В исследованиях социальных отклонений в течение длительного периода времени применялись преимущественно функциональный (ключевая роль девиации в системе поддержания общественного порядка) и социальный (консервативный) подходы (его приверженцев больше интересовал сам процесс развития отклонения), а также господствовало научное представление о том, что от нормы можно отклоняться только в негативную сторону. Отсюда становится понятно, почему значительная масса научных исследований была направлена на изучение девиаций со знаком «-», т. е. преступности, наркомании, пьянства, алкоголизма и других морально неприемлемых, табуированных, разрушающих привычные ценности, явлений.

Подобная ситуация была характерна не только для России (у нас она дополнительно подкреплялась господствующей в стране идеологией), но и для стран Европы и США, что привело к некоторой ограниченности накопленных знаний в области изучения девиации ввиду фиксации исключительно негативных отклонений [1, р. 830]. Сложившееся положение дел в целом сохраняется и сегодня, поскольку основная масса исследований сосредоточена в поле описания и анализа негативных социальных отклонений, в то время как позитивные девиации (будь то художественное или научное творчество, трудоголизм и т. п.) остаются в стороне исследовательских интересов учёных.

Первые исследовательские попытки говорить об отклонениях в позитивном ключе вызвали резкую критику. Так, например, известный американский социолог Эрик Гуд, специализирующийся на исследованиях в области социальных отклонений, пишет о фрагментарности, разноплановости и неопределённости концепта позитивных отклонений, характеризуя его как некое «общее зонтичное явление» [2]. Стремясь подтвердить свою позицию, он приводит перечень (составленный на основе проанализированной им литературы по позитивным девиациям) многообразных проявлений данного феномена. Так, позитивная девиация может определяться как [2, р. 300]:

(1) сверхконформность, чрезмерное следование нормам и правилам;

(2) выдающиеся или исключительные действия или черты, за которыми следует похвала или вознаграждение;

(3) чрезмерная положительность – что-либо слишком хорошее, которое так же встречает осуждение;

(4) гибкость норм и правил – когда закон не для всех закон;

(5) функциональность с социальной точки зрения;

(6) социальные изменения;

(7) переход лиц или действий изначально считавшихся девиантными в категорию общепринятого или поощряемого. возможен и обратный процесс;

(8) действия или черты, считающиеся девиантными в одной культуре, в другой рассматриваются как допустимые и похвальные.

Вместе с тем, несмотря на насторожённость среди ряда исследователей относительно возможности изучения позитивных отклонений в науке и вообще «жизнеспособности» этого направления, оно получило свое развитие в ряде исследований. Во многом этому способствовало появление противоположных структурному функционализму исследовательских подходов (например, конструктивизма), что дало возможность по-новому посмотреть на природу девиаций, их объяснения, описания и типологию.

Современное представление о норме даёт возможность описывать отклонения от неё двояко, то есть с одной стороны (на левом полюсе континуума) от неё негативные социальные отклонения, с другой (на правом полюсе континуума) позитивные (рис. 1.).



Рис. 1. Расположение позитивных и негативных девиаций относительно нормы

Несмотря на незначительную по времени длительность изучения феномена позитивных отклонений уже накоплен массив литературы, относящейся к сфере девиантологии, а также менеджмента, психологии организаций, теории управления, что позволяет дать определение этому относительно новому направлению в мировой науке, где под позитивной девиацией понимается «намеренные поведенческие отклонения, имеющие созидательный характер». Под «созидательными» (позитивными, конструктивными, полезными), Гретхен Шпрейцер и Скотт Зоненшайн имеют в виду отклонения, которые будут маркированы таковыми референтной группой [3, р. 1222]. Представительница

бизнес школы Рутгерс (Rutgers Business school) Д. Уоррен определяет конструктивную¹ девиацию как «поведение, которое отклоняется от общепринятых норм референтной группы, но соответствует гипернормам». Гипернормы – это универсальные убеждения и ценности. Д. Уоррен также утверждает, что само понятие позитивной девиации подразумевает выгоду для референтной группы. Опираясь на подход Д. Уоррен, А.К. Вадера, специалист по организационному поведению, несколько видоизменяет её определение и говорит о позитивной девиации как о поведении, которое отклоняется от норм референтной группы, при этом принося выгоду и не нарушая гипернорм [3, p. 1223].

Упомянутые выше представители бизнес школы Мичигана Г. Шпрейцер и С. Зонненшайн рассматривают позитивную девиацию в рамках четырёх подходов: нормативного, реакционного, сверхкомформного и статистического. И если первые два скорее описывают разность в подходах к девиации как таковой, то два последних имеют непосредственное отношение к теме [1, p. 830–831]. Так, в рамках сверхкомформного подхода позитивная девиация определяется как сверхкомформное поведение, характеризующееся чрезмерным соответствием нормам. Любая избыточность (неважно положительная или отрицательная), будь то слишком интенсивные тренировки или бег на длинные дистанции становится проблемой, приводя к различным нарушениям, например к аддикции. Иными словами, сверхкомформная позитивная девиация в конечном итоге приводит к традиционной девиации, поскольку слишком ярые приверженцы какой-либо деятельности на самом деле отклоняются от нормы, так как их зависимость управляет их жизнью.

Статистический подход основывается на кривой нормального распределения Гаусса, в которой всё то, что относится к середине континуума («горб» средних) будет считаться нормой, а то, что находится на концах кривой будет описываться как девиация положительная на правом полюсе или негативная на левом полюсе. Позитивные девианты в рамках этого подхода – это люди, чьи действия находятся на крайне правом полюсе поведенческого континуума, где не действуют общепринятые нормы поведения. Роберт Куинн относит к позитивным девиантам такие разные типы, как, например, спортсмены-чемпионы и менеджеры с сильной внутренней мотивацией. И те и другие отличаются

от своих коллег, так как прибегают к нестандартным методам и подходам, выходящим за рамки поведенческого континуума, принятого в человеческой популяции. Фактически речь идёт о людях обладающих сверхспособностями, которыми обладают лишь немногие, единицы. Ряд примеров таких людей приводятся в заключительной части статьи.

Приведенные подходы к пониманию позитивных отклонений не являются единственными в научной литературе. В качестве дополнения приведём точку зрения авторитетной и известной американской исследовательницы, специалиста в области международного менеджмента, управления человеческими ресурсами, организационных девиаций Беллы Гальпериной, определяющей позитивную девиацию как «добровольное поведение, нарушающее основополагающие организационные правила, но при этом приносящее выгоду организации, ее сотрудникам или и тем и другим» [4, p. 331]. Может показаться странным, почему в этой характеристике позитивных отклонений упоминается выгода, организация и её сотрудники? Дело в том, что приводимая дефиниция является ярким примером изучения рассматриваемой темы в теории управления и менеджменте. Авторы, работающие в этом исследовательском поле, активно изучают проблему девиаций. Во многом этот интерес вызван стремлением объяснить причины роста негативных отклонений на рабочих местах, а именно в организациях, банках, офисах, промышленных предприятиях, поскольку ненормативное поведение чревато экономическими и социальными потерями.

Изучение девиаций в менеджменте во многом определяется стремлением минимизировать последствия от проявления негативных девиаций, а также связано с развитием направленных на превенцию девиаций технологий и методов работы как с отдельным работником, так и с коллективов в целом. Но в жизни организаций и компаний есть место не только негативным отклонениям (как, например, воровство, мошеннические действия, сексуальные преступления, порча имущества и т. п.), приводящим к отрицательным последствиям, могущих стать угрозой производству. Исследователи пишут о проявлениях позитивных социальных отклонений в действиях сотрудников, которые могут быть эффективными и пойти на благо организации. Сотрудники, которые добровольно нарушают правила компании, могут быть важным источником инноваций и новых бизнес стратегий. Таким образом, работники, ведущие себя нестандартно, использующие творческий подход к работе, приверженцы новаторских подходов, креативных бизнес-идей, а также трудоголики могут способствовать инновационному процессу и созданию конкурентных преимуществ в той или иной организации.

Да, здесь мы не беремся однозначно утверждать, что креативность, инновационность, творческий подход к работе, трудоголизм можно отнести к позитивным отклонениям или что они обеспечивают эффективность деятельности организации, поскольку не располагаем достаточно надежными эмпирическими данными и разработанной научной методологией. Однако имеющиеся материалы, например, применительно к трудоголизму, могут служить определённым основанием для дальнейших исследований позитивных отклонений и его форм.

¹ Термин «конструктивная» применительно к позитивным девиациям часто используется многими авторами как их синоним и в последнее время получает широкое распространение. См., например: Spreitzer, G.M., Sonenshein, S. 2003. *Positive deviance and extraordinary organizing*. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: 207-224*. San Francisco: Berrett-Koehler; Warren, D.E. 2003. *Constructive and destructive deviance in organizations*. *Academy of Management Review*, Vol. 28 (№ 4): 622-632; Galperin, B.L. 2003. *Can workplace deviance be constructive?* In A. Sagie, S. Stashevsky, & M. Koslowsky (Eds.), *Misbehavior and dysfunctional attitudes in organizations: 154-170*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan. Думается, что слово «конструктивный» очень точно отражает суть позитивных отклонений, которые следует понимать как полезные, плодотворные, созидательные приносящие пользу делу, работе, организации, людям в итоге обществу в целом.

Так, некоторые исследователи рассматривают трудоголизм как форму позитивных социальных отклонений. Они утверждают, что действия трудоголика приводят к благоприятным последствиям для организации, таким, как здоровый психологический климат, качество работы, сокращение числа увольнений по собственному желанию и просоциальному поведению [5; 6]. Так, М. Макловиц опросила 100 трудоголиков и результаты показали, что они были довольны работой и при этом весьма эффективны [5].

Для утверждения своей позиции, выраженной в возможности исследования трудоголизма в контексте теории позитивных социальных отклонений, приведем еще несколько примеров. В статье «Чрезмерный драйв к работе. Двухфакторная методика выявления трудоголизма в Нидерландах и Японии» содержится раздел под названием «Положительный» трудоголизм – возможно ли это?», в котором авторы приводят примеры положительной оценки этого явления [7]. Так, упомянутая выше Мэрилин Макловиц говорит о «счастливых (самореализованных)» трудоголиках. Следом за ней другие американские авторы Кимберли Скотт, Кирстен Мур и Марша Миккели описывают трудоголиков, ориентированных на достижение цели, как «гиперэффективных». Марк Бюленс и Стивен Поэлманс в своей работе выделяют категорию так называемых «счастливых тружеников». Более того, согласно одной из часто используемых методик измерения трудоголизма, разработанной Джанет Спенс и Энн Роббинс основными компонентами так называемой «триады трудоголика» являются: 1) вовлеченность в работу, 2) внутреннее стремление (драйв) к работе и 3) удовольствие от работы. Исследователи предполагают, что различные сочетания вышеупомянутых факторов приводят к проявлению трудоголизма определенного типа» [7, р. 322]. Но этим позитивная оценка явления не ограничивается. Так, Ихцак Харпац и Рафаэль Смир приводят примеры высказываний (дефиниций), которые в обобщенном виде характеризуют трудоголизм в рамках не только негативного и дифференцирующего подходов (нечто среднее между позитивной и негативной оценкой), но также и позитивном (см. таблицу 1) [8, р. 294].

Принимая во внимание действительно существующие минусы трудоголизма (как, впрочем, почти любого явления общественной жизни, пусть даже и самого положительного), которые мы подробно осветили в монографии «Творчество как девиантность» [9], стоит задаться вопросом, а стоит ли так категорично настаивать на его негативности?

Приведем следующий пример. Возможно ли объяснить феноменальные успехи Японии в восстановлении после Второй мировой войны, только таким фактором как, например, «здоровье» японского общественного строя, когда «между его ключевыми элементами царил гармония, которую не смог разрушить даже такой удар как поражение в войне» [10, с. 157] или тем, что представители различных слоёв общества, придерживающиеся разных направлений, участвуют в процессе принятия решений, отыскивая единую точку зрения, а также разделяя ответственность за последствия этих решений? Вероятно, что ответ мог бы быть «да», но не стоит забывать об удивительном стремлении японцев к работе, желании работать, чувстве ответственности за то,

что ты делаешь, последовательности, которые, думается, свойственны им несколько больше, чем другим людям. Да, чрезмерная преданность труду, сверхтрудолюбие выходят за пределы некоторых поведенческих стандартов (например, европейских, но не всех из них), укладывающихся в представлении о нормальном. Но если учитывать, что подобное отклонение находит общественную поддержку (социальное одобрение), если очевидна общественная польза от такого отклонения (девиации), если это способствует прогрессивности, инновационности, то такое поведение нельзя оценивать только негативно, да, это отклонение (от распространенной модели поведения), но позитивное². Давая такую оценку, стоит помнить важную особенность норм и отклонений. То, что считается отклонением (позитивным или негативным), в рамках одной культуры, в другой является нормой жизни. И пример Японии и некоторых других стран Дальнего Востока в особенности Южной Кореи, Сингапура, Гонконга, Тайваня, Китая относительно трудоголизма, является тому ярким подтверждением. Трудоголизм – часть многовековой культуры этих стран и там он нормален и даже обязателен. Приверженность к труду в этих государствах и в регионе в целом рядом исследователей объясняется среди прочего спецификой возделывания риса. В книге «Гении и аутсайдеры», американского социолога и публициста М. Гладуэлла так описывается его выращивание «если бы вы были крестьянином с юга Китая, вам не удалось бы проспать всю зиму. Короткая пауза, приходящаяся на сухой сезон с ноября по февраль – была бы заполнена множеством дел. Надо было бы напелсти бамбуковых корзин или шляп и продать их на рынке. Починить дамбы на рисовом поле, подремонтировать дом... А с наступлением весны вы бы вновь с рассветом выходили в поле. В сравнении с кукурузой или пшеницей выращивание риса требует в 20 раз больше усилий. По некоторым оценкам, азиатский крестьянин, возделывающий рис, трудится около 3000 часов в год ... Три тысячи часов в год работы – это колоссальная нагрузка, учитывая, что большую часть времени ему приходилось стоять, согнувшись, под палящим солнцем и пропалывать рисовое поле» [11, с. 211–212]. Людям, возделывающим рис, всегда приходилось и приходится работать усерднее тех, кто занимается другими видами сельского хозяйства. Таким образом, закрепившееся за много веков в культуре некоторых стран Дальнего Востока упорство, настойчивость, трудолюбие могли стать катализатором современного успеха не только в области экономики, но и в науке, культуре, в высоких технологиях и многих других отраслях жизни общества. Успех, обеспечен тем, кто 365 дней в году встаёт до зари и много работает и он обусловлен во многом не интеллектуальными особенностями человека,

² Бесспорно, названные критерии, такие как «общественная польза», «социальное одобрение» «прогрессивность, инновационность», не совершенны и не позволяют относить те или иные виды поведения к позитивным или негативным девиациям, однако, они могут позволить лучше представить тему, стать отправной точкой рассуждений относительно природы и содержания позитивных девиаций, стать своего рода начальными критериями оценки.

Таблица 1. Основные подходы к определению трудоголизма

Положительный подход	Отрицательный подход	Дифференцирующий подход
Трудоголизм как любовь к работе (Эллен Кантароу)	Трудоголизм как иррациональная приверженность чрезмерной работе (Дэвид Черрингтон)	Истинный трудоголик, трудоголик-энтузиаст (просто энтузиаст своего дела не считается трудоголиком) (Спенс и Роббинс)
Трудоголизм как внутреннее стремление к чрезмерной работе (Мэрилин Макловиц)	Трудоголизм как аддикция (Барбара Киллинджер, Уэйн Оутс, Анна Уилсон Шейф и Диан Фассель)	Компульсивно-зависимый трудоголик, перфекционисториентированный на достижение цели. (Скот)

а по большей части такими культурным качеством как, например, приверженность к труду, трудоголизм.

В своём стремлении определить трудоголизм как позитивную девиацию, можно опереться на позицию В. Поклада, указывающего, что «положительной девиацией следует считать поведение, которое регулируется не позитивными ценностями (то, чем дорожит и к чему стремится большинство, к примеру, деньги, власть, образование), а естественными (абсолютными) ценностями, коими являются Истина, Добро и Красота. В этом же состоит и наиболее четкий критерий отличия позитивных девиаций от негативных» [12, с. 241]. Далее учёный в подтверждение своих идей приводит позицию А. Коэна, который отмечал, что «делинквентная субкультура извлекает свои нормы из норм более широкой культуры, выворачивая их, однако, наизнанку. По стандартам этой субкультуры поведение делинквента правильно именно потому, что оно неправильно по нормам более широкой культуры» [13, с. 318]. Логика размышлений приводит учёного к мысли о том, что ценности, являющиеся ядром криминальной субкультуры, по отношению к культуре большинства следует именовать антиценностями. Таким образом, «ценности субкультуры позитивных девиантов по отношению к той же культуре большинства можно инфигировать как сверхценности. Если стандарты поведения негативных девиантов можно с полным основанием считать ненормальными... то для противоположной социальной страты более корректным является термин "надли сверхнормальное поведение", для которого высшие ценности исполняют функцию главного жизненного принципа... В реальной жизни общества примерами "сверхнормального" поведения являются альтруизм, самопожертвенность, сверхтрудолюбие, честность и т. д. ...» [12, с. 241].

Используя такой подход, мы можем говорить о трудоголизме в контексте позитивных отклонений, как о сверхнормальном поведении, о трудоголике, как носителях сверхценностей. Действительно, история человеческого искусства, культуры, науки, производства, знает много примеров полной отдаче работе. К числу трудоголиков (опираясь на их дневниковые записи, воспоминания современников, работы биографов и т. п.) можно отнести Микеланджело, Г. Лейбница, А. Линкольна, Г.Х. Андерсена, Н. Паганини, О. Бальзака, И. Репина, Т. Эдисона, отечественного биолога Г.В. Никольского, писателя К.И. Чуковского и многих других. Последний написал про себя «Я всю жизнь работаю. Как вол! Как трактор!». Думается, что подобная пусть и довольно экспрессивная оценка может быть распространена на всех трудоголиков, независимо от времени, в котором они жили.

Современные нам трудоголики так же много работают, здесь уместно будет вспомнить легенду баскетбола Майкла Джордана, который в перерыве между сезонами каждый день делает сотни бросков в прыжке. Тренировки питчера профессионального бейсбольного клуба, Филадельфии Роя Халлидея вошли в историю, как самые тяжелые по нагрузке, что даже его напарники по команде не могут их выдержать. Невероятный успех американок Серены и Винус Уильямс, которые не перестают удивлять любителей тенниса во всем мире, вполне закономерен, ведь каждое утро, начиная с раннего детства, они тренировались с шести утра. К числу трудоголиков печать относит и крупных бизнесменов. Так, генеральный директор «General Electric» Джеффри Иммельт, последние 24 года работает по сто часов в неделю. Не отстаёт от него и управляющий компании «Apple» Тим Кук, чьи сотрудники получают от него письма по работе в полпятого утра. Владелец самой крупной кофейной компании в мире «Starbucks» Говард Шульц продолжает работать и из дома даже после тринадцатичасового рабочего дня.

Не будь этой удивительной приверженности работе, вряд ли человечество располагало бы сейчас выдающимися шедеврами искусства, поражающими воображение, открытиями в науке, позволившими изменить мир, удивительными бизнес-решениями, благодаря которым были сэкономлены денежные средства и найдены новые рабочие места. Всего этого великие трудоголики прошлого и настоящего вряд ли смогли бы достичь, если бы их трудовая неделя составляла стандартные 40 часов в неделю.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Spreitzer T., Sonenshien S. Toward the Construct Definition of Positive Deviance. American behavioral scientist. February 2004; vol. 47, 6: p. 828–847.
2. Goode, E. Positive deviance: A viable concept. Deviant Behavior. 1991, 12 (3). p. 289 – 309.
3. Vadera Abhijeet K., Pratt Michael G., Pooja M. Constructive Deviance in Organizations Integrating and Moving Forward. Journal of Management February 26, 2013, p. 1221–1276.
4. Galperin Bella L., Burke Ronald J. Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: an exploratory study. The International Journal of Human Resource Management 17:2 February 2006 p. 331–347.
5. Machlowitz, M. Workaholics: Living With Them. Working With Them. Reading, MA: Addison-Wesley. 1980. 202 p.

6. Scott Kimberly S., Moore Keirsten S., Miceli Marcia P. An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. 1997. Volume 50. № 3. P. 287–314.
7. Schaufeli Wilmar B., Shimazu A., Taris Toon W. Being Driven to Work Excessively Hard The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. Cross-Cultural Research. Volume 43. № 4. P. 320–348.
8. Harpaz I. , Snir R. Workaholism: Its Definition and Nature. Human Relations. 2003. Volume 56(3). P. 291–319.
9. Творчество как девиантность / Под ред. Я.И. Гиллинского. СПб.: Издательский дом «Алеф-Пресс», 2014. – 321 с.
10. Пестель Э. За пределами роста. М.: Прогресс, 1988. – 272 с.
11. Гладуэлл М. Гении и аутсайдеры: Почему одним всё, а другим ничего? – М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. – 264 с.
12. Поклад В. Позитивные социальные девиации: проблема критериев // Социология та суспільство: взаємодія в умовах кризи. Тезидоповідей. Харків. 2013. – С. 241–242.
13. Коэн А. Содержание делинквентной субкультуры // Социология преступности. – М. , 1966. – С. 314–321.

WORKAHOLISM AS POSITIVE SOCIAL DEVIANCE

© 2014

K.Y. Belousov, candidate of sociological sciences,
senior researcher of the section deviant behavior and social control
Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences, Saint-Petersburg (Russia)

Keywords: deviance; negative deviance; positive deviance; constructive deviance; workaholism; workaholics.

Annotation: The article justifies a potential research of workaholism as a social phenomenon within the positive deviance approach. In this paper, the authors provide definitions of positive deviance by foreign and Russian scholars as well as analyse how such behaviors depart from the norms of a referent group and adduce a number of studies positively assessing the concept. Finally, the authors conclude that workaholism can be regarded as a supraconformal behavior that can boost economic, cultural and scientific development and outcome.