

STRUCTURAL PECULIARITIES OF PROCRASTINATION'S MANIFESTATION AMONG EMPLOYEES OF A MODERN RUSSIAN ORGANIZATION

Ivanova, S.

Article devoted to the analysis of procrastination's predictors in employees of a modern industrial organization. The results of structural equation modeling revealed significant predictors of procrastination such as occupational stress syndrome, work environment characteristics, typical behavior patterns in occupational situation and special aspects of organizational culture.

Keywords: *procrastination, predictors of procrastination, typical behavior patterns in occupational situation, occupational stress syndrome, work environment characteristics, special aspects of organizational culture.*

ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ КАК ФАКТОР СОВЛАДАНИЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова

Россия, г. Москва, Высшая школа экономики

E-mail: tatiana.y.ivanova@gmail.com; e.i.rasskazova@gmail.com

Цель – исследование роли жизнестойкости и требований на рабочем месте в субъективном благополучии сотрудников. Буферная функция жизнестойкости проявляется в «стирании» негативного эффекта неясности роли и сложности работы в отношении рабочей мотивации и благополучия. «Гиперкомпенсаторная» функция – в том, что напряжение в работе выступает в качестве негативного предиктора благополучия на рабочем месте при низкой жизнестойкости, но позитивного – при высокой жизнестойкости.

Ключевые слова. *Организационная психология, жизнестойкость, совладание со стрессом, требования на рабочем месте, субъективное благополучие, трудовая мотивация.*

Тезисы подготовлены в ходе работы с использованием средств субсидии на государственную поддержку ведущих университетов Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров, выделенной НИУ ВШЭ.

Проблематика стресса на рабочем месте, его механизмов и последствий, является одной из ведущих областей организационной психологии. К настоящему моменту накоплены обширные данные, указывающие на связь характеристик работы (например, напряжения на работе, эмоциональных требований к работнику, двойственности профессиональной роли, социальной поддержки, самостоятельности в принятии решений на работе) как с общим благополучием, так и с благополучием на рабочем месте (Bakker, Demerouti, 2006). В модели требований – ресурсов на рабочем месте не только предложена детальная классификация требований и ресурсов, но и показана их связь с вовлеченностью в работу и благополучием (Schaufeli, Bakker, 2004).

Роль личностных ресурсов в совладании со стрессом и благополучии, в том числе на рабочем месте, также неоднократно исследовалась, хотя вопрос о классификации тех функций, которые различные личностные ресурсы выполняют в различных ситуациях и на разных этапах саморегуляции, получил развитие относительно недавно (Леонтьев, 2011).

Целью данной работы является исследование роли жизнестойкости и требований на рабочем месте в субъективном благополучии сотрудников, вовлеченности в работу и мотивации. Жизнестойкость представляет собой систему убеждений о себе, мире, отношениях с ним, способствующих оценке происходящих событий как менее стрессогенных, эффективному совладанию со стрессом и преодолению негативных последствий стресса для здоровья и эффективности деятельности (Maddi, 1998). Выдвигались следующие **гипотезы**:

Требования на работе могут играть как негативную, так и позитивную (мобилизующую, мотивирующую) роль в отношении субъективного благополучия, вовлеченности в работу и мотивации.

Жизнестойкость является модератором, по крайней мере, некоторых связей требований на работе с благополучием и мотивацией.

© Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова, 2016

Процедура и методы

В исследовании приняли участие 604 сотрудника тепловых энергетических компаний из 6 регионов Севера и Северо-Запада России (404 мужчины, 200 женщин) в возрасте от 18 до 68 лет (средний возраст $40,32 \pm 11,78$ лет).

Жизнестойкость измерялась при помощи краткой версии теста жизнестойкости (Осин, Рассказова, 2012). Требования на рабочем месте оценивались опросником ресурсов и требований на работе (Bakker, Demerouti, 2006; в апробации Т.Ю. Ивановой, Е.Н. Осина). В русскоязычную версию входят 11 шкал, подтвердивших согласованность и факторную валидность, пять из которых характеризуют требования: нагрузка на работе (например, «Бывает ли у Вас слишком много работы?»), напряжение в работе («Требуется ли Вашей работе постоянное напряжение внимания?»), сложность («Бывает ли, что задачи на работе слишком трудны для Вас?»), ясность роли («Знаете ли Вы точно, в чем состоят Ваши обязанности?»), неоптимальное распределение работы («Бывает ли, что вы получаете несовместимые друг с другом указания от разных людей?»).

Для оценки субъективного благополучия респонденты заполняли шкалу удовлетворенности жизнью Э. Динера (Осин, Леонтьев, 2008), а также шкалу позитивного аффекта и негативного аффекта Д. Уотсона, Л. Кларка и А. Теллегена (Осин, 2012).

Благополучие на работе исследовалось при помощи Утрехтской шкалы вовлеченности в работу В. Шауфелли (Кутузова, 2006), субшкала эмоционального истощения из шкалы выгорания К. Маслач (Водопьянова, Старченкова, 2008). Шкала трудовой мотивации применялась для диагностики типов мотивации (Гордеева и соавт., 2014). В данном исследовании использовались три ее субшкалы (внутренняя, внешняя и амотивация)

Результаты

Была проведена серия анализов модерации (независимые переменные: жизнестойкость и требования на рабочем месте).

По результатам анализа основных эффектов требований на рабочем месте, сложность работы оказалась положительно связана с удовлетворенностью жизнью ($\beta = 0,12$, $p < 0,01$), нагрузка на работе и ясность роли – с позитивными эмоциями и вовлеченностью в работу ($\beta = 0,13-0,19$, $p < 0,01$), а неоптимальное распределение ролей – с их низким уровнем ($\beta = -0,21$ — $-0,14$, $p < 0,01$). Кроме того, напряжение в работе и ясность роли позитивно ($\beta = 0,11-0,12$, $p < 0,01$), а неоптимальное их распределение негативно связаны с внутренней мотивацией ($\beta = -0,23$, $p < 0,01$). Точно также, ясность роли положительно ($\beta = 0,12$, $p < 0,01$). Нагрузка на работе, ее сложность и неоптимальное распределение работы связаны с негативными эмоциями ($\beta = 0,12-0,17$, $p < 0,01$), а нагрузка, напряжение, неясное и неоптимальное распределение ролей – с эмоциональным истощением ($\beta = 0,08-0,12$, $p < 0,05$).

Ясность роли важна для удовлетворенности жизнью, позитивных эмоций и вовлеченности в работу лишь у людей с низкой жизнестойкостью; при высоком уровне жизнестойкости эти эффекты исчезают ($\beta = -0,13$ — $-0,09$, $p < 0,05$). Точно также, лишь у сотрудников с низкой жизнестойкостью сложность работы связана с внешней мотивацией ($\beta = -0,14$, $p < 0,05$). Напротив, напряжение в работе у лиц с высоким уровнем жизнестойкости связано с позитивными эмоциями ($\beta = 0,09$, $p < 0,05$) и низким уровнем амотивации, а у лиц со средним и низким уровнем жизнестойкости – с эмоциональным истощением ($\beta = -0,11$ — $-0,08$, $p < 0,05$). Интересно, что при низком уровне жизнестойкости напряжение в работе положительно связано с внешней мотивацией, а при высоком – отрицательно.

Обсуждение результатов и выводы

Полученные результаты позволяют сделать два вывода. Во-первых, роль ряда требований на работе неоднозначна: например, высокая нагрузка связана с общей интенсивностью эмоций – как позитивных, так и негативных, а также как высоким уровнем вовлеченности при низкой амотивации, так и высоким уровнем эмоционального истощения; напряжение в работе – с внутренней мотивацией и большим риском эмоционального истощения; а сложность работы – с удовлетворенностью жизнью при более высоком уровне негативных эмоций. Эти данные согласуются с тем, что стресс может быть связан с мобилизацией, а оптимальный уровень требований важен для мотивации. Однозначно негативными факторами в отношении благополучия на рабочем месте и мотивации выступают, по-видимому, неясность роли и неоптимальное распределение работы.

Во-вторых, анализ модерации свидетельствует в пользу буферной и «гиперкомпенсаторной» ролей жизнестойкости в отношении некоторых требований на рабочем месте. Буферная функция проявляется в «стирании» негативного эффекта требований на работе в отношении рабочей мотивации и благополучия. В частности, только у сотрудников с низкой жизнестойкостью ясность

ролей важна для общего благополучия и вовлеченности в работу, а сложность работы сопряжена с низкой мотивацией. «Гиперкомпенсаторная» функция проявляется в том, что напряжение в работе выступает в качестве негативного предиктора благополучия на рабочем месте при низкой жизнестойкости, но позитивного – при высокой жизнестойкости.

Литература

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008.
2. Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Опросник «Шкалы академической мотивации» // Психологический журнал. 2014. 35(4). С. 96–107.
3. Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: Диссертация ... кандидата психологических наук. М, 2006.
4. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // В кн. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 107–130.
5. Осин Е.Н. Измерение позитивных и негативных эмоций: разработка русскоязычного аналога методики PANAS // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. 9(4). С. 91–110.
6. Осин Е. Н., Леонтьев Д. А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия // Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008.
7. Осин Е.Н., Рассказова Е.И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2013. №2. С. 147–165.
8. Bakker, A.B., Demerouti, E. The Job Demands-Resources Model: state of art // Journal of Managerial Psychology. 2006. 22(3). P. 309–328.
9. Maddi, S. Dispositional Hardiness in Health and Effectiveness // Encyclopedia of Mental Health / H.S. Friedman (Ed.). San Diego (CA): Academic Press. 1998. P. 323–335.
10. Schaufeli, W., Bakker, A. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study // Journal of Organizational Behavior. 2004. 25. P. 293–315.

HARDINESS AS A PREDICTOR OF COPING WITH A WORKING PLACE DEMANDS

Ivanova, T.; Rasskazova, E.

The aim is to reveal the role of hardiness and job demands in the subjective well-being of employees at work. The buffer function of the hardiness manifests in the elimination of negative effects of unclear role and complexity of work in work motivation and well-being. "Hyper-compensatory" function concerns work tension that serves as a negative predictor of well-being at the working place in those with low hardiness, but as a positive predictor – in those with high hardiness level.

Keywords: *organizational psychology, hardiness, coping with stress, job demands, subjective well-being, workmotivation.*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ И СОВЛАДАНИЕ СО СТРЕССОМ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

О.М. Иванова

Россия, Кострома, Костромской государственный университет

E-mail: oksneverova@yandex.ru

В статье изложены результаты исследования профессионального выгорания и копинга на рабочем месте муниципальных служащих. Выявлена связь уровня стресса и параметров профессионального выгорания со стратегиями совладающего поведения.

Ключевые слова: *стресс на рабочем месте, профессиональное выгорание, совладающее поведение (копинг).*

Одной из современных тенденций в изучении совладающего поведения является исследование совладания в деятельности профессионала. Рассматривая стресс на рабочем месте как результат «нестыковки» человека и его окружения, становится возможным понять, почему