

Особенности профессиональной мотивации и стресса у специалистов муниципальной службы с разным уровнем профессионального выгорания

Научный руководитель – Правдина Лида Ромуальдовна

Софронова Мария Алексеевна

Выпускник (магистр)

Южный федеральный университет, Академия психологии и педагогики, Кафедра психологии управления и юридической психологии, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: maschuta@mail.ru

В управленческой деятельности одной из задач руководителей является определение ведущих мотивов своих сотрудников для эффективной работы организации. Часто производственные результаты зависят не только от способностей работника, но и от его старания, целеустремлённости и мотивации к труду. Изучением вопросов о мотивах профессиональной деятельности занимались Э.С. Чугунов, Д.Макгрегор, К.Замфир, А.В. Карпов и др.

Р.Карсан и К.Круз отмечают, что «вовлеченные сотрудники - те, кто готов приложить к своему делу дополнительные усилия не только ради собственной выгоды, но и ради успеха компании» [2]. У компаний с высокой вовлеченностью персонала по сравнению с другими продуктивность выше на 8%, а текучесть ниже на 14% (из исследований института Гэллапа) [3]. Поэтому работодатели по всему миру ищут новые способы, как вдохновить сотрудников на полную отдачу.

Кроме этого, на качественную работу сотрудников сказываются большая нагрузка и постоянное напряжение, которые приводят к эмоциональному выгоранию. По мнению В.В. Бойко, «выгорание» является функциональным стереотипом, так как оно дает возможность человеку экономно расходовать свои имеющиеся энергетические ресурсы [1]. Однако, длительное пребывание в состоянии напряженности приводит работников к снижению эффективности их профессиональной деятельности. Также вопросами выгорания занимались Г.Селье, Е.В. Орел, Ф.Б. Березин, В.К. Вилюнас и др.

Цель исследования - изучение особенностей профессиональной мотивации, профессионального стресса и эмоционального выгорания у специалистов муниципальной службы.

Респондентами стали 70 сотрудников многофункционального центра города Ростова-на-Дону в возрасте от 20 до 59 лет.

Методики исследования: Возможность реализации мотивов профессиональной деятельности в организации В.И. Доминьяк; Опросник выгорания Маслач; Шкала оценки профессионального стресса Вайсмана; Опросник оценки вовлеченности Gallup Q12.

Результаты исследования мотивационного профиля показали, что организация, по мнению её сотрудников, в наибольшей степени реализует такие мотивы, как Общение с коллегами, Повышение профессиональной компетентности, Ощущение собственной полезности. В наименьшей степени организацией реализуются мотивы: Материальный достаток и Азарт соревнования.

На мотивационном профиле сотрудника выделяется рассогласование между реализацией мотива и личной значимостью для сотрудника по следующим мотивам: Материальный достаток, Продвижение, Ощущение успеха, Удовлетворение вне рабочих интересов, Ощущение свободы, Самореализации профессиональной деятельности. Это те мотивы, которые являются наиболее значимыми для работников, но недостаточно реализованы, по их мнению, организацией.

Исследование уровня профессионального выгорания показало, что высокий уровень по шкале Эмоциональное истощение достигает у 45% сотрудников, а низкий уровень - у 29%. Напротив, по шкале Деперсонализация высокий уровень показали 31% сотрудников, а низкий - 42%. По шкале Редукция профессионализма выявлен высокий уровень у 33% сотрудников и несколько меньше - у 21% специалистов - наблюдается низкий уровень.

Опросник «Вовлеченность персонала: Gallup Q12» показал, что 67% сотрудников имеют высокий уровень вовлеченности, 27% - средний уровень, а 9% - низкий уровень, можно сказать, что большинство сотрудников чувствуют связь с организацией и упорно трудятся.

Корреляционный анализ (с применением коэффициента Спирмена) показал:

1. Возраст сотрудника положительно взаимосвязан с его стажем работы ($r = 0,51$, при $p \leq 0,01$) и уровнем стресса ($r = 0,32$, при $p \leq 0,01$).

2. Индивидуальный показатель субъективной оценки возможности реализации мотивов имеет отрицательную значимую связь со шкалами Эмоциональное истощение ($r = -0,45$, при $p \leq 0,01$), Деперсонализация ($r = -0,40$, при $p \leq 0,01$) и общим уровнем стресса ($r = -0,31$, при $p \leq 0,01$).

3. Напротив, можно сказать, что более вовлеченные сотрудники в целом оценивают на более высоком уровне возможность реализовать все свои профессиональные мотивы в организации, так как уровень возможности реализации мотивов и вовлеченность имеют положительную корреляцию ($r = 0,48$, при $p \leq 0,01$).

4. Шкалы Эмоциональное истощение и Деперсонализация имеют сильную значимую связь с уровнем стресса у работников организации ($r = 0,71$, при $p \leq 0,01$) и ($r = 0,67$, при $p \leq 0,01$) соответственно. Кроме этого, вовлеченность сотрудников отрицательно взаимосвязана с этими тремя показателями: Эмоциональное истощение ($r = -0,45$, при $p \leq 0,01$), Деперсонализация ($r = -0,39$, при $p \leq 0,01$) и общий уровень стресса ($r = -0,50$, при $p \leq 0,01$).

Для сравнения группы респондентов с высоким уровнем Эмоционального истощения (ЭИ) с группой с низким уровнем ЭИ использовался непараметрический критерий Манна-Уитни. Было выявлено, что сотрудники многофункционального центра с высоким уровнем ЭИ значимо отличаются от группы с низким уровнем ЭИ по параметрам: уровень вовлеченности, уровень стресса, уровень возможности реализации мотивов, а также по таким мотивам, как Материальный достаток, Ощущение стабильности, Уважение со стороны других, Удовлетворение от процесса деятельности, Ощущение успеха, Самореализации профессиональной деятельности.

Таким образом, проведенное исследование показало, что особенности мотивации профессиональной деятельности отрицательно взаимосвязаны с уровнем эмоционального выгорания и уровнем стресса и положительно взаимосвязаны с уровнем вовлеченности. Группы с высоким и низким уровнем Эмоционального истощения значимо отличаются по мотивам профессиональной деятельности, уровням стресса и вовлеченности.

Источники и литература

- 1) Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Наука, 1996. 154 с.
- 2) Карсан Р. Компания мечты. Почему в успешных компаниях говорят «мы». – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 248 с.
- 3) Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб: Питер, 2011. С. 76-93.