

**Взаимосвязь уровня профессиональной мотивации и использования
проактивного копинга**

Научный руководитель – Тунияинц Feгуza Александровна

Комилова Феруза Муродбековна

Студент (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан
E-mail: komilovaferuz@gmail.com

Все больше и больше работодателей осознают важность фактора мотивации персонала в успешности бизнеса или производства. Проблема ограниченности ресурсов и неограниченности потребностей заставляет их искать рычаги активности внутри субъекта труда. С другой стороны, субъект труда заинтересован в минимизации усилий, направленных на жизнеобеспечение. Известно, что деятельность успешна, если она основывается на внутренних мотивах, т.е., побуждается внутренней (контролируемой) мотивацией [1]. Так, перед психологией встает задача исследования факторов внутренней мотивации.

Теоретической базой данного исследования является теории самодетерминации Э.Деси и Р.Райана, в которой внешняя мотивация рассматривается как неоднородный феномен, имеющий несколько уровней в зависимости от удовлетворенности потребности в автономии - чем больше удовлетворена потребность, тем ближе мотивация к внутренней. При экстернальной мотивации деятельность субъекта регулируется сугубо внешними факторами - обещанными наградами и наказаниями. При интроецированной мотивации поведение субъекта направляется правилами и предписаниями, которые он признает. Деятельность осуществляется для поддержания самооценки и избегания чувства вины или стыда. Люди с идентифицированной регуляцией принимают деятельность как результат собственного выбора. Наиболее близкая к автономной, интегративная регуляция предполагает, что деятельность является частью «я», воспринимается как призвание. Внутренняя мотивация, при которой субъектом в выполнении рабочей деятельности движет интерес к содержанию работы и удовольствие от ее выполнения, зависит, по мнению авторов, от удовлетворения базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими [2]. Отдельно выделено в теории состояние амотивации, при котором у субъекта нет желания выполнять деятельность и он не осознает причины ее выполнять. Поскольку стрессовые ситуации на работе так или иначе влияют на уровень мотивации, мы предполагаем, что способы преодоления стресса, или, при более широком рассмотрении, типы совладающего поведения, могут в определенной мере определять уровень профессиональной мотивации. В частности, уровень мотивации может быть связан со степенью проактивности человека, т.е., с использованием проактивного копинга.

В понимании выбора стратегий копинга как следствия когнитивной оценки ситуации мы опираемся на взгляды Р. Лазаруса и С. Фолкман. Проактивный копинг, вслед за автором одноименной концепции, Э.Гринглассом, рассматривается нами как когнитивные, аффективные и поведенческие усилия, которые человек предпринимает до появления стрессового воздействия [5]. Рассмотрение совладания как поведения, зависящего не только от особенностей личности или ситуации, но и от предыдущего опыта взаимодействия с трудной ситуацией позволило включить в проблематику совладания и вопрос об активности человека, проявляемой до возникновения трудной ситуации. Проактивное совладание тесно связано с целеполаганием: наличие цели является необходимым условием такого поведения, поскольку проактивные субъекты направлены на будущее, на достижение отсро-

ченных целей. Характерным признаком проактивности является преобладание внутренних побудителей деятельности и позитивная оценка событий [3]. Имеются данные о том, что субъекты с проактивным способом совладания менее подвержены профессиональному выгоранию, стрессу на работе и более успешны в профессиональной деятельности [4]. Поскольку внутренними предикторами проактивного совладания является высокая самоэффективность, а также обнаружена положительная связь между проактивным совладанием и интернальным локусом контроля, мы предположили, что использование проактивного копинга может быть связано с автономностью мотивации: чем больше субъект труда проактивен, тем более автономной является его профессиональная мотивация.

Для измерения профессиональной мотивации мы использовали Опросник профессиональной мотивации Т.О. Гордеевой, а для измерения проактивного копинга - опросник проактивного копинга Э.Грингласса, Р.Шварцера и С.Тауберта в адаптации Е.П. Белинской. Исследование проводилось на уравновешенной по полу выборке из 42 трудоустроенных человек. Гипотеза о наличии связи между уровнем мотивации и использованием проактивного копинга не нашла подтверждения. Это может быть связано с тем, что большую часть выборки (26 человек) составляют субъекты труда с опытом работы меньше 1 года, которые, соответственно, имеют маленький опыт стрессовых ситуаций на работе. Изучение предмета на выборке с большим стажем работы может пролить свет на этот вопрос. Интерес представляет то, что амотивированные субъекты проявляют меньшую проактивность ($\rho = -0.34$, $p < 0.05$). На уровне тенденции то же самое можно сказать о субъектах с экстернальной и интроецированной мотивацией ($\rho = -0.26$, $p < 0.1$, $\rho = -0.27$, $p < 0.1$). Вероятно, это связано с тем, что проактивность как способ копинга предполагает восприятие своей жизни как спланированной, созданной, а не контролируемой, зависящей от удачи или внешних обстоятельств. А внешняя мотивация предполагает контролируемый извне тип регуляции поведения субъекта. Низкую проактивность амотивированных субъектов можно объяснить через процессы целеполагания и смыслообразования: если человек не видит смысла в деятельности, то он не ставит никаких целей, соответственно, стремиться не к чему.

Результаты исследования могут быть применены организационными психологами для разработки программ мотивации персонала, а также частными консультантами в терапевтических целях.

Источники и литература

- 1) Гордеева Т.О. Базовые типы мотивации деятельности: потребностная модель // Вестн.Моск.Ун-та. Сер.14. Психология. 2014. №3. С. 63-78
- 2) Осин Е.Н. и др. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7. №4. С. 21-49
- 3) Старченкова Е.С. Концепция проактивного совладающего поведения // Вестн. Санкт-Петерб. Ун-та Сер. 12. 2009. Вып. 2. Ч.1. С. 198-205
- 4) Greenglass E.R. Proactive coping, resources and burnout: implications for occupational stress // Research Companion to Organizational Health Psychology. 2005, pp. 503-515
- 5) Schwarzer R. Stress, resources, and proactive coping. Applied Psychology: An International Review, 2001, vol. 50, no. 3, pp. 400-407.