

УДК 331.101.37 (574.3)

МОТИВАЦИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИЙ «ПОТОКА» И «ВЫГОРАНИЯ»

Осик Ю.И., Нурмагамбетова Н.А., Жарылкасынова А.К.

Карагандинский государственный технический университет, Казахстан,

e-mail: ossik2006_@mail.ru

Проанализированы психические состояния «потока» и «выгорания» с позиций моделей личности, в частности, модели согласованности. Отмечено различие в понимании этих состояний различными авторами. В качестве наиболее предпочтительной модели личности в данном контексте предложена модель Мак-Клелланда.

Ключевые слова: мотивация, увлеченность работой, поток, профессиональное выгорание, модель согласованности

MOTIVATION TO ACTIVITY IN THE CONTEXT OF «FLOW» AND «BURNING OUT» THEORIES

Ossik Y.I., Nurmagambetova N.A., Zharylkasynova A.K.

Karaganda State Technical University, e-mail: ossik2006_@mail.ru

Psychic conditions of «flow» and «burning out» from the position of personality models in particular the model of coordination have been analyzed. The difference in understanding of these conditions by various authors is noted. As the most preferable model of personality in this context one offers McClelland's model.

Keywords: motivation, keenness on work, flow, professional burning out, model of coordination

Путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления организацией. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие. Основные теории мотивации разбиты на две группы: а) концентрирующиеся на выявлении и анализе содержания факторов мотивации; концентрирующиеся на динамике взаимодействия различных мотивов [1, с. 132, 143].

В значительной мере фокус теорий первой группы сосредоточен на анализе потребностей и их влиянии на мотивацию, то есть на рациональном поведении «человека экономического».

Теории второй группы также прямо или косвенно связаны с целенаправлением, вознаграждением и в результате сводятся к посылам рациональности поведения [1, с. 158-178]. Они предполагают участие подсознания в мотивационном процессе, его реструктуризацию, но мало связаны с эмоциональным состоянием человека и его динамикой.

В последнее время возрастает интерес к изучению и использованию благоприятных эмоциональных состояний и сильных сторон человека. Это обусловлено тем, что знания о факторах развития и последствиях негативных феноменов не дают полной

картины о его психической деятельности. Профилактика неблагоприятных состояний и разработка мер по оптимизации уровня работоспособности субъектов деятельности возможны, если систематически создавать условия для развития сильных сторон и способностей людей и сообществ, а не просто исправлять недостатки и расстройства. При этом работ, подходящих к проблеме комплексно, значительно меньше, чем тех, которые посвящены изучению только негативных феноменов.

Направление психологии, которое занимается исследованием положительных аспектов психики человека, именуется позитивной психологией. В отличие от классической психологии, которая ориентируется в основном на проблемы и патологии, основными темами позитивной психологии является то, что способствует достижению счастья людей (оптимизм, доверие, прощение и солидарность). Эта область исследований стремится раскрыть природные способности человека и сделать опыт жизни более удовлетворительным.

Идейным предшественником данного направления является Абрахам Маслоу, впервые использовавший термин «позитивная психология» в своей книге «Мотивация и личность» [2]. А. Маслоу и другие представители гуманистической психологии в работах 1950-х–1960-х годов призывали психологов больше обращать внимание на стимулирование психического здоровья, чем на лечение болезней и патологий. Среди

современных исследователей в этой области наиболее известны Эд Динер, Михай Чиксентмихайи, Чарльз Снайдер, Альберт Бандура, Дэниел Гильберт и Джон Хайдт. Так, М. Чиксентмихайи ввел в обиход термин «поток». В работе «Flow: The Psychology of Optimal Experience» Чиксентмихайи знакомит читателей с теорией, согласно которой люди наиболее счастливы, когда пребывают в особом потоковом состоянии – напоминающем «дзэн» состояние полного единения с деятельностью и ситуацией. Состояние потока можно считать оптимальным состоянием внутренней мотивации, при которой человек полностью включён в то, что он делает. Вероятно, каждый испытывал это ощущение, характеризующееся свободой, радостью, чувством полного удовлетворения и мастерства, когда некоторые потребности, в том числе и базовые, обычно игнорируются. Человек забывает о времени, голоде, своей социальной роли и т. д. [3].

Некоторые авторы отмечают, что позитивные аспекты преобладают в деятельности работников самых различных профессий и работники испытывают удовлетворенность, а не стресс и профессиональное выгорание (далее по тексту – выгорание). Но и для исследований проблемы выгорания характерны особенности, присущие психологии в целом: большинство работ посвящено изучению факторов и последствий этого феномена, а позитивные состояния и установки работников практически не рассматриваются [4-5].

Для менее эмоционального и менее радикального (по сравнению с потоком) обозначения явления, противоположного выгоранию, используют термин «увлеченность работой» (*workengagement*). Голландский исследователь W. Schaufeli с коллегами предложили рассматривать увлеченность работой (далее по тексту – увлеченность) как самостоятельное явление, а не как полную противоположность выгорания. И определили увлеченность как позитивное, приносящее удовлетворение и связанное с работой явление, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью [6-8].

Исследователи обосновывают существование биполярных шкал, один полюс которых относится к составляющим выгорания, а другой – к компонентам увлеченности работой. Таким образом, авторы, рассматривающие увлеченность работой как самостоятельное явление, отмечают отрицательную связь его с выгоранием [9-11].

Однако не все исследователи разделяют точку зрения о том, что взаимосвязь увлеченности работой и профессионального выгорания имеет однозначно отрицательный

знак. Некоторые психологи указывают на то, что «выгоревшие» работники изначально увлечены работой, проявляют активность и энтузиазм в профессиональной деятельности. Чрезмерная положительная установка в отношении труда со временем ограничивает интересы и потребности, не связанные с работой, что может приводить к снижению энергичности работников, развитию усталости и выгорания. Но представители этого подхода не приводят эмпирических доказательств своей точки зрения и рассматривают увлеченность в качестве начального этапа развития выгорания, а не в роли самостоятельного психологического феномена [11-12].

Ценную информацию для прояснения особенностей взаимосвязи увлеченности и выгорания может предоставить эмпирическая типология сочетания их выраженности. Как правило, исследователи предполагают существование 2-х типов – сочетание высокой степени увлеченности с низким уровнем выгорания и, наоборот, высокого уровня выгорания с низкой степенью увлеченности. Первый тип рассматривается как благоприятный, второй – как неблагоприятный (для самочувствия работника и эффективности деятельности). Нам представляется, что сочетание выраженности увлеченности и выгорания может быть дифференцировано, что расширит представления о взаимосвязи этих явлений.

В результате проведения сравнительных исследований автором [13] сформулированы следующие выводы:

1. Проявления увлеченности работой и профессионального выгорания относятся к психическим категориям состояний, свойств, отношений. Увлеченность и выгорание описываются как сопоставимыми особенностями, которые могут быть противопоставлены друг другу, так и проявлениями, показывающими специфичность увлеченности и выгорания в отношении друг друга и невозможность рассмотрения этих феноменов как полюсов одного континуума психических явлений.

2. Установлены связи увлеченности и выгорания с личностными свойствами. Компоненты увлеченности связаны с низким уровнем нейротизма и высокими значениями экстраверсии, открытости, добросовестности, склонности к согласию. Составляющие выгорания связаны с высоким уровнем нейротизма и низкими значениями экстраверсии, открытости, добросовестности, склонности к согласию.

3. Среди личностных свойств наиболее тесно с уровнем увлеченности связана выраженность экстраверсии и открытости опыту. А со степенью выгорания наиболее тесно

коррелирует выраженность нейротизма и интроверсии. Личностные свойства склонности к согласию и добросовестности имеют менее заметную связь с изучаемыми феноменами.

4. Чем более благоприятно работники оценивают характеристики своей деятельности, тем выше устанавливается уровень их увлеченности работой. И наоборот, чем менее благоприятна деятельность по оценкам работников, тем выше степень их выгорания. Следовательно, увлеченность связана с позитивными оценками характеристик деятельности, а выгорание – с негативными. При этом связи оценок деятельности с компонентами выгорания более тесные, чем со шкалами увлеченности.

5. На выборке работников сферы обслуживания выявлены 4 эмпирических типа сочетания выраженности увлеченности и выгорания, условно обозначенные как «увлеченный», «умеренный», «неувлеченный» и «выгорающий». У представителей эмпирических типов обнаружены различия в оценках характеристик деятельности и личностных свойствах.

6. При определенных условиях (далеких от идеальных, при которых все затрачиваемые на работе ресурсы полностью восстанавливаются) оптимальным для самочувствия субъекта может быть не высокий, а средний уровень увлеченности работой.

Вместе с тем необходимо отметить определенную амфотерность обсуждаемых состояний работника: в практике встречаются случаи трансформации состояния увлеченности в состояние выгорания. В большинстве теорий, описывающих развитие выгорания, начальный этап развития характеризуется чрезмерной положительной установкой относительно работы (когда профессиональная деятельность является главной ценностью и смыслом всей жизни человека), высокой активностью, вовлеченностью в процессы, происходящие в организации. Начальный этап развития выгорания имеют сходные черты с увлеченностью работой. Со временем сильная зависимость от работы приводит к перенапряжению, истощению ресурсов, разочарованию и снижению интереса к работе, т.е. к формированию профессионального выгорания. По мнению М. Burisch [14-15], «тот, кто выгорает, когда-то должен был загореться».

Таким образом, различные авторы (О.В. Полунина и М. Burisch) приходят к противоречивым, даже противоположным результатам. У О.В. Полуниной все субъекты экономической деятельности делятся на 4 типа – «увлеченный», «умеренный», «неувлеченный» и «выгорающий». У М. Burisch один и тот же человек на каком-то этапе «загорается» и «горит», то есть, вхо-

дит в состояние потока, а на каком-то другом этапе сникает и «выгорает». Чтобы проанализировать эти процессы и состояния работников, обратимся к психологической первооснове – теориям личности. Сравнительный анализ данных теорий представлен в фундаментальном труде С. Мадди [16]. Основной организационный принцип построения анализа теорий личности – это принципиальное различие между ядром и периферией личности. Для большинства теорий личности характерно формулирование двух типов положений. Положения одного типа описывают то, что свойственно всем людям, раскрывают неотъемлемые, неизменные атрибуты любой личности. Эти общие черты почти не претерпевают изменений в течение всей жизни, они принципиальным образом влияют на все аспекты поведения и обозначаются как ядро личности. Другие атрибуты не являются врожденными, они появляются в структуре личности в процессе научения, и их влияние на поведение человека не столь велико. Их называют периферией личности. В любой теории личности выделяется ядро личности и ее периферия, а связь между ними осуществляется через развитие. Вначале ядерная тенденция и ядерные характеристики проявляются в частном контексте окружающей среды. Последующий опыт – подкрепление, наказание, знание, структурированность среды – формирует конкретные периферические характеристики и типы [16, с. 25-27].

Исходя из вышеприведенных первоначальных предпосылок, можно предположить, что типология «увлеченный», «умеренный», «неувлеченный» и «выгорающий» не характеризует ни ядра, ни периферии человека. Это может быть динамикой психического состояния человека – стадии реализации увлеченности (вовлеченности) у одного и того же человека в разных условиях работы и на различных этапах трудового периода. Рассуждать о ядре личности в этом контексте представляется возможным в координатах интенсивности не вовлеченности, а вовлеченности в вышеперечисленные стадии и динамики перехода от одной стадии к другой. Так, рассуждая в рамках типа темперамента, можно предположить, что сангвиник и холерик могут иметь более высокую вовлеченность в каждую из этих стадий, чем флегматик и меланхолик; холерик более динамичен, чем сангвиник при движении от одной стадии к другой. М.П. Карпенко предлагает другую систему координат для ядра личности – «вигоросность – анергетичность» [17], которая в рамках его исследований перекликается еще с одной системой, только

социализированной на этнонациональном уровне личности, которую описал Л. Гумилев и представил графически его ученик К.П. Иванов – «пассионарность – аттрактивность» [18], очевидно включающей элементы коллективно-подсознательного.

В разрезе мотивации работников к деятельности целесообразно рассматривать поток и выгорание применительно к какой-то одной (или нескольким) конкретным теориям личности. Наименьшее количество категорий, на которые делят все теории, равняется трем, соответствующим модели конфликта, модели самореализации и модели согласованности. Модель конфликта предполагает существование двух движущих, противоположных друг другу сил, одна из которых присуща человеку как индивидуальности, вторая – как существу социальному. Эта модель состояния человека не может быть применена к теории потока – подъем духовных и физических сил будет скорее достигнут в условиях психологического комфорта, чем конфликта. Модель самореализации также мало подходит к нашему случаю, так предопределяет целеполагание, сознательную установку, а не состояние специфического подсознательного «транса». Оставшаяся третья модель – согласованности, в которой тенденцию ядра личности можно сформулировать как минимизацию больших расхождений между ожиданиями и событиями и в то же время максимизацию маленьких расхождений между ожиданиями и событиями [16, с. 30-168].

Эта позиция Д.С. Мак-Клелланда находит понимание при обращении к моментам собственного жизненного опыта, когда человек испытывает неуверенность, и к моментам, когда он испытывает скуку. В первом случае человек ощущает полнейшую неспособность определить, что случится в следующий момент и неспособность точно разобраться, что происходит в данный момент. Эти переживания служат реальным источником угрозы и дискомфорта. В жизни человека также бывают моменты, когда все настолько предсказуемо и ясно, что он мечтает, чтобы случилось что-то новое и неожиданное. Факт самонаблюдения, говорящий о том, что иногда люди хотят повысить предсказуемость, а иногда снизить ее, и послужил отправной точкой рассуждений Д.С. Мак-Клелланда. Он полагает, что люди жаждут небольшой степени непредсказуемости, а значительной – избегают. Другой исследователь, Г.А. Келли, считает, что любая степень неточности ожиданий ведет к тревоге и отказу от ожидания или изменения его. Мак-Клелланд с этим не согласен: он считает, что только значительные расхождения между ожиданиями и событиями приводят к позитивному аффекту

и сохранению ожидания. Именно этот акцент на приятном, притягательном эффекте маленьких неточностей в прогнозах в контексте концепции, которая одновременно сходится с теориями Келли и Фестингера по поводу важности для жизни того, что человек ждет, и что происходит [16, с. 145], и делает подход Мак-Клелланда вариантом модели соответствия, пригодным для объяснения существования потока. Модель согласованности находится в русле гармонии, баланса между «хочу – могу – делаю», который обуславливает психологический комфорт.

Недостатком многообещающей модели согласованности в интерпретации Мак-Клелланда в направлении ее практического применения является отсутствие даже приблизительной демаркационной линии между большими и маленькими расхождениями. В итоге позиция упомянутого исследователя и модель согласованности в целом не дают ответа на насущные практические вопросы, но побуждая думать, сомневаться и продолжать исследования в данном направлении, приближают к этому ответу.

Список литературы

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Экономист, 2003. – 528 с.
2. Maslow A. H. Motivation and personality.– Harper, 1954. (Harper's psychological series).
3. Csikszentmihalyi M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper and Row. 1990.
4. Hakanen J., Bakker A., Schaufeli W. Burnout and work engagement among teachers // Journal of School Psychology. 2006. V. 43. P. 495-513.
5. Miquelon P., Vallerand R., Grouzet F., Gardinal G. Perfectionism, academic motivation, and psychological adjustment: An integrative model // Personality and Social Psychology Bulletin. 2005. V. 31. P. 913-924.
6. Maslach C., Leiter M. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. – 186 p.
7. Schaufeli W., Martinez I., Marques Pinto A., Salanova M., Bakker A. Burnout and engagement in university students: A cross-national study // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2002. V. 33 (5). P. 464-481.
8. Zellars K., Perrewe P., Hochwarter W. Burnout in health care: The role of the five factors of personality // Journal of Applied Social Psychology. 2000. V. 30. P. 1570-1598.
9. Schaufeli W., Bakker A. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study // Journal of Organizational Behavior. 2004. V. 25 (3). P. 293-315.
10. Schaufeli W., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach // Journal of Happiness Studies. 2002. V. 3. P. 71-92.
11. Ганеева Э.Р. Синдром выгорания на фоне проявлений акцентуаций черт характера школьного учителя: Дис... канд. психол. наук. – Казань, 2005. – 153 с.
12. Гринберг Дж. Управление стрессом. – СПб.: Питер, 2004. – 496 с.
13. Полунина О.В. Взаимосвязь увлеченности работой и профессионального выгорания. Дис. ... канд. психол. наук. – М., 2009.
14. Burisch M. A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences // Work and Stress. 2002. V. 16. P. 1-17.
15. Burish M. In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout // Professional burnout: Recent developments in the theory and research. Ed. W. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington: Taylor & Francis, 1993. P. 75-93.
16. Мадди С. Теории личности. Сравнительный анализ. – СПб.: Речь. – 539 с.
17. Вигоросность и инновации (человеческий фактор как основа модернизации) / Под ред. Карпенко М.П.. – М.: Изд-во СГУ, 2011. – 242 с.
18. URL: <http://gumilevica.kulichki.net/fund/fund03.htm>.