

собственности и интеллектуальной деятельности, передачу прав на результаты интеллектуальной деятельности и др.); продолжить внедрение непрерывного обучения и повышения квалификации в бизнесе, госструктурах, образовании, науке и т.д.

Указанные меры будут способствовать решению проблем экономики знаний.

Литература

1. Андрюсюк К.В., *Происхождение видов...многогранное понятие «экономики знаний»/ Электронный ресурс, режим доступа: [<http://www.iteam.ru/publications/human/section>]*.
2. Барышева А.В., *Экономика знаний – что это значит / Электронный ресурс, режим доступа: [<http://www.nest-expert.ru/node/55>]*.
3. Ченцова М.В., *Особенности формирования экономики знаний в современных условиях, Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Москва, 2008.*

**Юрий ОСИК, Нуржамал НУРМАГАНБЕТОВА,
Анастасия КАЗИМИРОВА, Олжас КУЛЬБАЕВ**

Карагандинский государственный технический университет, Казахстан

МОТИВАЦИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: О ВЗАИМОСВЯЗИ УВЛЕЧЕННОСТИ РАБОТОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В последнее время возрастает интерес к изучению благоприятных 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, называется *позитивная психология*. 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» [1]. 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 *потокном 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. [2].

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 [3-4].

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 [5-7].

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 [8-10].

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 [10-11].

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 [12] 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 [13-14], «тот, кто выгорает, когда-то должен был загореться».

Литература

1. Maslow A. H. *Motivation and personality*.— Harper, 1954. (Harper's psychological series).
2. Csikszentmihalyi M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper and Row. 1990.
3. Hakanen J., Bakker A., Schaufeli W. *Burnout and work engagement among teachers // Journal of School Psychology*. 2006. V. 43. P. 495-513.
4. Miquelon P., Vallerand R., Grouzet F., Gardinal G. *Perfectionism, academic otivation, and psychological adjustment: An integrative model // Personality and Social Psychology Bulletin*. 2005. V. 31. P. 913-924.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Ганеева Э.Р. *Синдром выгорания на фоне проявлений акцентуаций черт характера школьного учителя: Дис... канд. психол. наук*. - Казань, 2005. - 153 с.
11. Гринберг Дж. *Управление стрессом*. - СПб.: Питер, 2004. - 496 с.
12. Полунина О.В. *Взаимосвязь увлеченности работой и профессионального выгорания. Дис... канд. психол. наук*. – М., 2009.

13. Burisch M. *A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences* // *Work and Stress*. 2002. V. 16. P. 1-17.

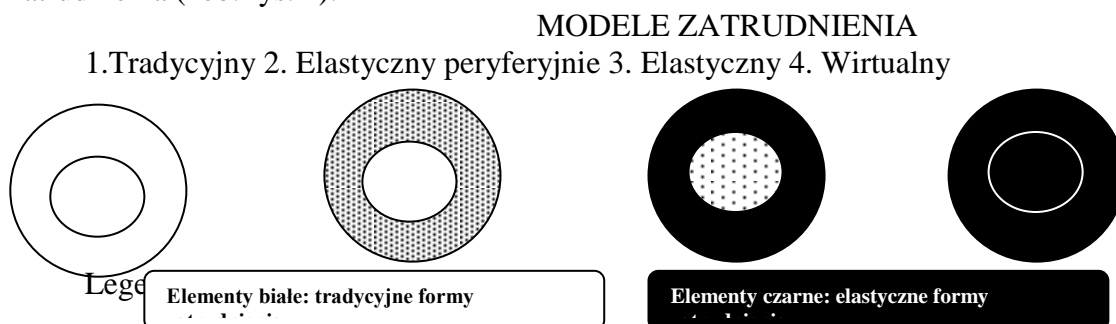
14. Burish M. *In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout* // *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*. Ed. W. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. - Washington: Taylor & Francis, 1993. P. 75-93.

Dominika BĄK-GRABOWSKA

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Polska

TYOLOGIA MODELI ZATRUDNIENIA PRZEDSIĘBIORSTW

Trend ku elastyczności i wirtualizacji struktur przedsiębiorstwa przekłada się na zmiany w preferowanych modelach zatrudnienia. Zmiany te wiążą się z ograniczeniem stosowania umów o pracę, a tym samym wypieraniem tradycyjnego stosunku pracy przez relacje o charakterze bardziej biznesowym. W zależności od natężenia wskazanych zjawisk w przedsiębiorstwie wyróżnić można cztery typy modeli zatrudnienia (zob. rys. 1).



Rys. 1. Typologia modeli zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne

Model tradycyjny wiąże się ze stosowaniem w przedsiębiorstwie wyłącznie typowych form zatrudnienia. Model trwałego zatrudnienia z szerokimi przywilejami pracowniczymi utrwał się przez dziesięciolecia przede wszystkim w ramach europejskiego modelu społecznego.¹

Lata osiemdziesiąte ubiegłego wieku przyniosły nowe zjawisko, które jako pierwszy zaobserwował i opisał J. Atkinson. Stwierdził on, że dążące do uelastycznienia przedsiębiorstwa, oferują pełnowartościowe zatrudnienie jedynie pracownikom z grupy podstawowej, którą tworzą pracownicy kluczowi z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstwa, jednocześnie zatrudniając wykonawców na zasadach niestandardowych w ramach tzw. peryferii. Podstawową cechą grupy peryferyjnej jest dostosowywanie jej wielkości do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa, co wiąże się z oferowaniem terminowych kontraktów i zmianą charakteru stosunku pracy.² Opisaną sytuację obrazuje model elastyczny peryferyjnie.

Klasyczne ujęcie problemu uelastyczniania zatrudnienia nawiązuje do podziału zadań realizowanych w przedsiębiorstwie na zadania kluczowe (wysokie rangą) i zadania mniej istotne (peryferyjne, czy marginalne). Uznaje się, że te pierwsze realizowane są przez pracowników zatrudnionych w ramach form tradycyjnych, a te drugie przez zatrudnionych w ramach form nietypowych. Dokujące się zmiany w zakresie wykorzystywania niestandardowych form zatrudnienia

¹ D. Bąk-Grabowska, K. Piwowski-Sulej, *Flexicurity na tle założeń europejskiego i amerykańskiego modelu rynku pracy oraz polskich uwarunkowań*, „Nauki Społeczne” nr 1(5)/2012, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 9-22.

² J. Atkinson, *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Institute of Manpower Studies, Report no. 89 1984, J. Atkinson, *Manpower strategies for flexible organizations*, „Personnel Management”, August 1984, s. 28-31.