

СЕКЦІЯ 2. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Боснюк В. Ф.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах

Панова К. О.

студентка магістратури
соціально-психологічного факультету

*Національний університет цивільного захисту України
м. Харків, Україна*

РЕСУРСНИЙ ПІДХІД У ВИВЧЕННІ ЗАХОПЛЕНОСТІ РОБОТОЮ

Здебільшого захопленість роботою розглядається виключно у взаємозв'язку з такими характеристиками діяльності як: оплата праці, підтримка керівника, можливість кар'єрного зростання тощо. Однак дослідники даного феномена, зокрема Bakker A.B., Schaufeli W.B. і Leiter M.P. [2], не згодні з такою точкою зору. Вони визнають, що ресурси роботи є важливими для захопленості роботою, але далеко не основними. Існує ще щось, що підтримує захопленість роботою працівників, що виходить за межі умов діяльності. Schaufeli W.B. припустив, що захопленість роботою це цілісний концепт, в основі якого лежать як ресурси роботи, так і особистості.

Була запропонована модель захопленості роботою [5, с. 218], названу авторами Job Demands-Resources model (JD-R) – Модель Ресурсів і Вимог Роботи. Згідно неї працівники, які захоплені роботою здатні мобілізувати як свої особистісні ресурси так і використати ресурси роботи. При цьому підкреслюється [9], що ресурси роботи і особистості знаходяться в реципрокних відношеннях, тобто одні ресурси здатні активувати інші та навпаки.

У даній моделі до ресурсів роботи відносяться фізичні, психологічні, соціальні та організаційні аспекти діяльності, які можуть підвищити її ефективність. Вони сприяють досягненню практичних цілей і стимулюванню особистісного зростання, додаткового навчання і розвитку працівників. Ці ресурси можуть перебувати на різних рівнях: організаційному (наприклад, заробітна плата); міжособистісному і соціальному (наприклад, наставництво, співпраця); конкретних умов

(наприклад, участь у прийнятті рішень, чіткі посадові інструкції, наявність зворотного зв'язку).

Згідно цієї моделі ресурси роботи ініціюють мотиваційний процес, який призводить до захопленості роботою. Результати дослідження показали чіткі докази підтвердження гіпотези взаємодії [4; 13].

Розглядаючи взаємозв'язок захопленості роботою і вимог на роботі дослідники виявили, що зниження вимогливості до працівника не завжди призводить до захопленості [12, с. 1124]. Зменшення професійного навантаження в деякій мірі призводить до покращення здатності реагування на стрес, але тільки в тому випадку, коли вимоги були надмірними.

Kuhnel J., Sonnentag S. і Bledow R. [10, с. 182] пропонують розглядати захопленість роботою не тільки як стабільний феномен властивий людині, але і як стан, що може коливатися протягом дня (daily work engagement). У своєму дослідженні вони показують, що як особистісні, так і ситуаційні фактори мають значення. Працівники відчувають значну захопленість до діяльності за умов, якщо в колективі переважає позитивний психологічний клімат, вони відчувають себе частиною команди і робота пред'являє чіткі вимоги. Однак, як тільки працівник втрачає контроль над ситуацією, його захопленість роботою знижується. Таким чином, протягом дня захопленість роботою працівника може змінюватися в залежності від ситуації на роботі і складності поставлених перед ним завдань. Крім того, наголошується, що підтримувати захопленість роботою допомагає щоденний самоменеджмент. Вказується, що стан захопленості роботою варіює у різних індивідів й незалежно від умов праці. Тим самим особистісному аспекту надається провідна роль в розумінні феномену захопленості. Airila A. з колегами [1, с. 99–101] встановили, що самоефективність відіграє ключову роль в підтримці захопленості роботою в довгостроковій перспективі. Дослідження проведені Bakker A.V. [3, с. 267], вказують на те, що такі ресурси як самоповага, локус контроль, емоційна стійкість позитивно пов'язані із захопленістю роботою. В цілому зарубіжні колеги відзначають, що особистісні ресурси можуть функціонувати як в якості модераторів так і медіаторів у відношеннях між факторами навколишнього середовища та функціонуванням працівника.

Nakanen J., Schaufeli W.B. і Ahola K. [8, с. 237] зазначають, що ресурси і захопленість роботою взаємно стимулюють один одного. Вивчаючи взаємозв'язок захопленості роботою і особистісних ресурсів (самоефективності, оптимізму, надії) Ouwenel E., Le Blanc P., Schaufeli W.B. [11] прийшли до висновку, що значущу роль в підтримці цієї кореляції відіграють позитивні емоції. Саме вони сприяють активізації ресурсів і підвищенню захопленості. Gorgievski M. [7] наводить теоретичне обґрунтування чому захопленість роботою призводить до

більш високих результатів праці. Захоплений працівник відчуває позитивні емоції, які в свою чергу активізують додаткові ресурси. Окрім того, такі працівники формують доброзичливі взаємини з оточенням і отримують більше підтримки. Позитивні емоції, відповідно до теорії Fredrickson B. (The broaden-and-build theory of positive emotions) [6, с. 1360] розширюють репертуар миттєвих реакцій типу «думка-дія». Ця теорія отримала експериментальне підтвердження в організаційному контексті завдяки дослідженню взаємозв'язку позитивних емоцій і особистісних ресурсів, проведеному [14, с. 509].

Аналізуючи досліджувану нами проблематику, ми прийшли до висновку, що працівники, які стикаються з нестачею особистісних ресурсів і ресурсів роботи можуть проявляти низьку захопленість своєю трудовою діяльністю. При цьому необхідність підвищення рівня захопленості роботою пояснюється не тільки на індивідуальному, але і на соціальному рівні, яке відображається на ефективності діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Airila A. et al. Do job and personal resources predict work ability 10 years later? The role of work engagement. In: *Work & Stress*. 2014. N. 28. P. 87–105.
2. Bakker A.B., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. In: *Work & Stress*. 2008. N. 22. P. 187–200.
3. Bakker A.B. An evidence-based model of work engagement. In: *Current Directions in Psychological Science*. 2011. N. 20. P. 265–269.
4. Bakker A.B., Demerouti E. The job demands-resources model: state of the art. In: *Journal of Managerial Psychology*, 2007. Vol. 22. P. 309–328.
5. Bakker A.B., Demerouti E. Towards a model of work engagement. In: *Career Development International*. 2008. N. 13. P. 209–223.
6. Fredrickson B. L. The broaden-and-build theory of positive emotions. In: *Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci*. 2004. N. 29. P. 1367–1378.
7. Gorgievski M.J., Bakker A.B., Schaufeli W.B. Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. In: *The Journal of Positive Psychology*. 2009. N. 5. P. 83–96.
8. Hakanen J., Schaufeli W.B., Ahola K. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. In: *Work & Stress*. 2008. N. 22. P. 224–241.
9. Korunka C., Kubicek B., Schaufeli W.B. Work engagement and burnout: Testing the robustness of the Job Demands-Resources model. In: *The Journal of Positive Psychology*. 2009. N. 4. P. 243–255.
10. Kuhnel J., Sonntag S., Bledow R. Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2012. N. 85. P. 181–198.

11. Ouweneel E., Le Blanc P. Schaufeli W.B. Don't leave your heart at home: Positive emotions, resources, and engagement at work. In: *Career Development International*. 2012. N. 16. P. 537–556.
12. Pertou P. et al. Crafting a job on a daily basis: Contextual antecedents and the effect on work engagement. In: *Journal of Organizational Behavior*. 2012. N. 33. P. 1120–1141.
13. Schaufeli W.B., Salanova M. Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs. In: *Anxiety, Stress & Coping*. 2007. N. 20. P. 177–196.
14. Xanthopoulou, D. et al. A diary study on the happy worker: How job resources generate positive emotions and personal resources. In: *European Journal of Work & Organizational Psychology*. 2012. N. 21. P. 489–517.