

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра психологии личности

**МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ  
КАК ФАКТОР ВЫБОРА АКТИВНЫХ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ В  
УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА**

Полное наименование темы бакалаврской работы

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

Студента (ки) 4 курса 461 группы

Направления 37.03.01 «Психология»

Факультета психологии

**Маринина Екатерина Сергеевна**

(ФИО студента)

Научный руководитель

доцент, к.псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

**А.К.Кравцова**

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д.псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

**Е.В.Рягузова**

инициалы, фамилия

Саратов, 2017

## ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни многих людей, и в современном обществе выбор профессии определяется не только стремлением к желаемому уровню благосостояния, но и внутренним потенциалом личности, стремящейся к развитию. Тем не менее, практически любая профессиональная деятельность связана с различными трудными и напряженными ситуациями, которые могут оцениваться как стрессогенные. Высокие требования к кадрам, жесткая конкуренция, увеличивающийся поток информации, которую необходимо уметь воспринимать, перерабатывать и применять в короткие сроки приводят к ухудшению физиологического состояния человека и к истощению его эмоциональных ресурсов.

Профессиональный стресс является одной из ведущих причин снижения производительности труда, увеличения текучести кадров, роста количества дисциплинарных нарушений, производственных травм и болезней. В связи с этим перед психологией встает задача выявления наиболее оптимального уровня восприимчивости индивида к стрессовым ситуациям, а также определение наиболее адаптивных вариантов копинг-поведения, которые позволят максимально эффективно справляться со сложными задачами.

Также важным аспектом в профессиональной деятельности является внутренняя мотивация сотрудников. Человек, который по-настоящему заинтересован в достижении определённого результата в работе, сможет в наиболее полном объеме приносить пользу организации.

Актуальность и практическая значимость изучения взаимосвязи мотивации достижения и копинг-поведения в трудных рабочих ситуациях заключается в том, что это может помочь более продуктивному подбору ценных кадров для организации и увеличить производительность труда.

**Цель работы** – изучить влияние мотивации достижения на выбор копинг-стратегий в трудных рабочих ситуациях.

**Объект исследования** – копинг-стратегии и уровень мотивации достижения сотрудников различных предприятий.

**Предмет исследования** – влияние мотивации достижения на выбор копинг-стратегий в трудных рабочих ситуациях.

**Гипотеза** – сотрудники, у которых преобладает мотивация на достижение, делают выбор в пользу активных, адаптивных и проблемно-ориентированных копинг-стратегий в условиях профессионального стресса.

Для доказательства гипотезы были поставлены следующие **задачи**:

- Проанализировать основные теоретические подходы и направления исследования в области профессионального стресса, копинг-поведения и мотивации достижения;
- Диагностировать мотивацию достижения, копинг-поведение в трудных ситуациях и организационный стресс сотрудников;
- Обработать и интерпретировать полученные данные с применением математико-статистических методов;
- Провести сравнительный анализ корреляционных связей по 2 группам с целью выявления различий в показателях мотивации достижения, копинг-стратегий и организационного стресса;

**Методологическая база исследования:**

- Философский уровень представлен прагматизмом (Дж.Дьюи );
- Общенаучный уровень исследования :
  - Системный (всеобщая связь и взаимообусловленность доминирующей мотивации и выбора копинг-стратегий);

— Интегративный (использование качественных и количественных методов, обеспечивающие всесторонний анализ эмпирических данных, а не взаимоисключающие друг друга)

- Частный уровень представлен методикой диагностики копинг-стратегий в трудных жизненных ситуациях (Р.Лазарус, С. Фолкман); методикой диагностики мотивации достижения (А. Мехрабиан), а также методикой диагностики организационного стресса (А.Маклин)
- Конкретный уровень исследования представлен качественными и количественными методами.

**Методы исследования** – анкетирование, метод анализа документов, математико-статистический анализ данных, полученных в ходе исследования: метод сравнения выборочных средних (корреляционный анализ (коэффициент корреляции r-Пирсона)).

**Методики:**

- 1) Опросник WCQ (Waysof Coping Questionnaire) для определения копинг-стратегий в трудных жизненных ситуациях Р.Лазаруса и С. Фолкман;
- 2) Тест мотивации достижения А. Мехрабиана (ТМД), предназначенный для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи и установления доминирующего мотива;
- 3) Шкала организационного стресса А.Маклина (предназначена для измерения уровня восприимчивости или толерантности к организационному стрессу);

Исследование проводилось в четыре этапа, связанных с поставленными задачами:

**1-й этап** - Анализ основных теоретических подходов отечественных и зарубежных авторов в области профессионального стресса, копинг-поведения и мотивации достижения;

**2-й этап** - Выявление эмпирическим путём копинг-стратегий, уровня мотивации достижения и уровня организационного стресса сотрудников

**3-й этап** – Обработка и интерпретация полученных данных с применением математико-статистических методов.

**4-й этап** - Проведение сравнительного анализа корреляционных связей по 2 группам с целью выявления различий в показателях мотивации достижения, копинг-стратегий и организационного стресса.

### **Общее содержание работы**

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА, КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ.**

*1. Профессиональный стресс* представляет собой многообразный феномен, который выражается в физиологических и психических реакциях на сложную рабочую ситуацию. В рамках профессионального стресса выделено множество различных подходов и моделей к его изучению. *«Витаминная» модель П. Б. Ворра* - подход к исследованию признаков окружающей среды работника и влияние этих признаков на психологическое здоровье. *Модель взаимного соответствия индивидуума и среды* - основывается на концепции, что особую опасность для работника представляют ситуации, в которых работа предъявляет такие требования, которые не соответствуют способностям. *Модель Р. Карасека* - основана на требованиях, предъявляемых работой, и полном контроле над ней. *Когнитивный подход Т. Сох* - механизм, который включает в себя: индивидуально-психологические особенности личности, способности и навыки адаптации к требованиям ; требования, предъявляемые к индивиду; внешняя выдержка, различные ситуационные ограничения, которые могут влиять на процесс адаптации. Купер и Маршалл выделяли факторы профессионального стресса, связанные

с трудовой деятельностью и факторы стресса, связанные с ролью работника в организации.

2. Р. С. Лазарус определял копинг-поведение как «когнитивные и поведенческие усилия по управлению специфическими внешними или внутренними требованиями (и конфликтами между ними), которые оцениваются как напрягающие или превышающие ресурсы личности». Р.Лазарусом и С.Фолкман разделяли *проблемно-ориентированный копинг* (при котором усилия индивида направлены на разрешение возникшей трудной ситуации) и *эмоционально-ориентированный копинг* (при котором усилия направлены на изменение собственных установок по отношению к ситуации). Е. Frydenberg классифицировал совладание через эффективность поведения и установок - это обращение к другим, продуктивный копинг и непродуктивный копинг. Э.Хайм рассматривал копинг через эмоциональный, когнитивный и поведенческий аспекты и выделял в них адаптивные стратегии, частично адаптивные стратегии и неадаптивные стратегии. Л. И. Анцыферова разделяла копинги на три составляющие: 1) преобразующие стратегии; 2) паттерны адаптации; 3) вспомогательные модели самосохранения в стрессогенных условиях

3. Под *мотивацией достижения* понимают мотивацию, которая направлена на наиболее лучшее выполнение разных видов деятельности, ориентированные на достижение определённого результата, к которому может быть применен критерий успешности (Т.О. Гордеева). Х. Хекхаузен - полагал, что данная деятельность должна : оставлять после себя ощутимый результат, оценивающийся качественно или количественно, для оценки результатов данной деятельности должна применяться определенная сравнительная шкала, в рамках которой должен быть нормативный уровень, считающийся обязательным; деятельность должна быть желанной для субъекта и ее результат должен быть получен им самим. К. Двек рассматривает мотивацию через представления индивида о себе, о

собственных качествах и способностях и выделила два вида мотивационных паттернов : ориентация на овладение и ориентация на неудачу. А. Бандура выделял четыре источника самооэффективности : вербальные убеждения, опыт собственных успехов, воспринимаемое эмоциональное состояние и наблюдение за чужими достижениями.

## ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ, УРОВНЯ ВОСПРИИМЧИВОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТРЕССУ И КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ.

Содержит основные результаты исследования мотивации достижения, копинг-стратегий и организационного стресса сотрудников. Эмпирическая база исследования – 36 человек (из них 18 – сотрудники различных организаций, и 18 – сотрудники коммерческого предприятия в сфере услуг).

Обобщая полученные данные, можно сделать следующие выводы по эмпирической части исследования : между 1 и 2 группой были выявлены как общие показатели, так и существенные различия в них (рисунок 1). В 1 группе (случайной выборке) чаще отдается предпочтение неадаптивным копинг-стратегиям (таким как бегство-избегание, дистанцирование), чем во 2 группе (сотрудниками предприятия в сфере услуг), где данные способы преодоления трудных рабочих ситуаций предпочитаются реже всего.

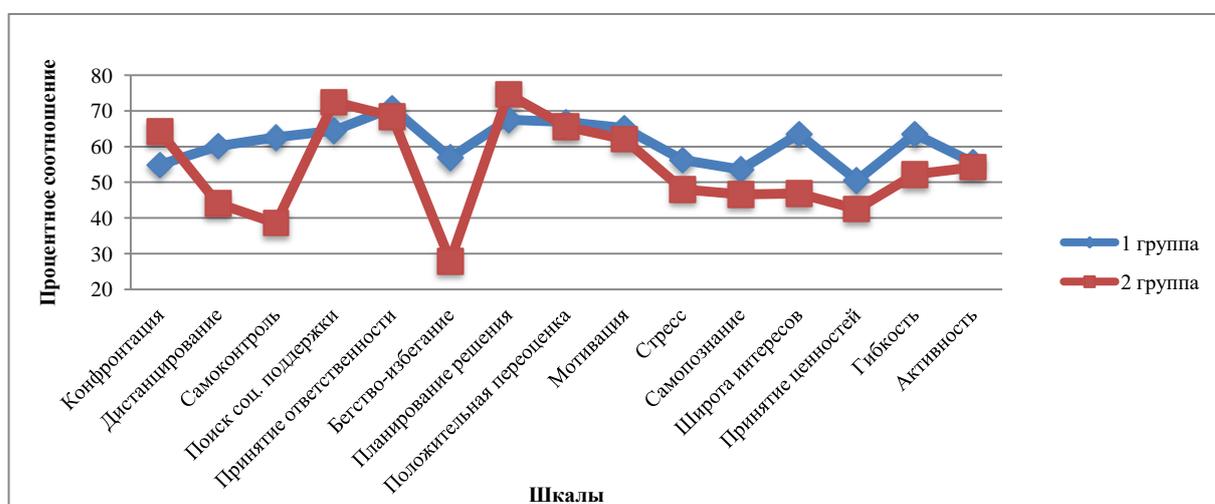


Рисунок 1. Процентное соотношение по шкалам в 1 и 2 группе

Также значимые различия были установлены между показателями организационного стресса. В 1 группе значительно выше восприимчивость к организационному стрессу (83% испытуемых), чем во 2 группе (45% испытуемых), где в основном преобладает средняя стресс-толерантность.

	Мотивация		Шкала организационного стресса					
	МД	ОС	СС	ШИ	ПЦД	ГП	А и ПД	
<b>Копинг-стратегии</b>	К							
	Д		0,625 p≤0,01	0,617 p≤0,01	0,484 p≤0,05			
	С		0,469 p≤0,05					
	ПСП							
	ПО						0,506 p≤0,05	
	Б-И	-0,493 p≤0,05	0,586 p≤0,05				0,560 p≤0,05	0,545 p≤0,05
	ПРП							
	ПП	0,494 p≤0,05						
	<b>Мотивация</b>							

Рисунок 2. Результаты корреляционного анализа (1 группа)

На рисунке 2, можно отметить, что в 1 группе была установлена взаимосвязь мотивации достижения с положительной переоценкой трудностей и избеганием их. Полученные данные означают, что чем сильнее у человека стремление к успеху, тем реже он старается избегать трудности в рабочей сфере и ему больше свойственно расценивать проблемные ситуации в качестве опыта, который может помочь в дальнейшем развитии. Также, в 1 группе четко прослеживается зависимость между выбором неадаптивных копинг-стратегий с высокой восприимчивости к организационному стрессу, а также с низкими показателями гибкости поведения и продуктивности деятельности.

	Мотивация		Шкала организационного стресса					
	МД		ОС	СС	ШИ	ПЦД	ГП	А и ПД
<b>Копинг-стратегии</b>	К							
	Д	0,501 p≤0,05						
	С							
	ПСП							
	ПО		0,578 p≤0,05					
	Б-И		0,516 p≤0,05			0,614 p≤0,01		
	ПРП		-0,612 p≤0,01		-0,527 p≤0,05	-0,529 p≤0,05		
	ПП							
	<b>Мотивация</b>							

Рисунок 3. Результаты корреляционного анализа (2 группа)

На рисунке 3 можно увидеть, что во 2 группе была выявлена взаимосвязь между мотивацией достижения и дистанцированием от проблемной ситуации. Предпочтение копинг-стратегии планирование решения проблемы снижает риск проявления организационного стресса, что также зависит от широты интересов человека и принятия ценностей других людей.

Из общего можно отметить то, что в обеих группах большее предпочтение отдаётся проблемно-ориентированному подходу к преодолению трудностей (рисунок 1). Средние значения мотивации достижения и избегания неудач в двух группах практически совпадают, статистически различий не было выявлено. Также можно отметить в двух выборках зависимость уровня организационного стресса от неадаптивных и эмоционально-ориентированных способов совладания (бегство-избегание, принятие ответственности).

	Мотивация	Шкала организационного стресса					
	МД	ОС	СС	ШИ	ПЦД	ГП	А и ПД
Копинг-стратегии	К						
	Д		0,399 p<0,05	0,527 p<0,01			0,404 p<0,05
	С		0,579 p<0,01	0,442 p<0,01	0,553 p<0,01	0,484 p<0,01	
	ПСП	-0,334 p<0,05					
	ПО		0,417 p<0,05				0,474 p<0,01
	Б-И		0,680 p<0,01	0,483 p<0,01	0,473 p<0,01	0,576 p<0,01	0,463 p<0,01
	ПРП		-0,446 p<0,05			-0,442 p<0,01	
	ПП						
	Мотивация						-0,344 p<0,05

Рисунок 4. Общий корреляционный анализ

1. Анализ результатов по общей выборке (на рисунке 4) показал взаимосвязь между мотивацией достижения и поиском социальной поддержки, т.е. чем сильнее у человека мотивация на достижение успеха, тем меньше он склонен обращаться за помощью в трудных рабочих ситуациях.
2. Выбор адаптивных проблемно-ориентированных копинг-стратегий (планирование разрешения проблемы) снижает влияние организационного стресса, в то время как эмоционально-ориентированные стратегии поведения (бегство-избегание, дистанцирование, самоконтроль) его усиливают.
3. Взаимосвязь стратегии планирование разрешения проблемы с принятием ценностей других может говорить о том, что если субъект признаёт право на существование различных точек зрения, то он больше акцентирует внимание на поддержке взаимоотношений, с чем и связано предпочтение конкретных усилий по разрешению конфликтной и проблемной ситуации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с поставленными задачами, были проанализированы основные теоретические подходы и направления исследования в области профессионального стресса, копинг-поведения и мотивации достижения.

Проведённое практическое исследование показало следующие результаты :

Чёткая взаимосвязь между мотивацией достижения и выбором более активных, адаптивных и проблемно-ориентированных копинг-стратегий, не выявлена, но тем не менее, было установлено наличие других взаимосвязей, которые показали, что чем сильнее у человека мотивация к успеху, тем меньше он прибегает к помощи социального окружения в рабочей сфере. Полученный результат можно объяснить с различных точек зрения. Во-первых, можно сделать предположение, что более мотивированный человек больше верит в собственные силы для разрешения трудной ситуации, поэтому реже обращается за помощью. Во-вторых, копинг-стратегия поиск социальной поддержки является одной из самых адаптивных и проблемно-ориентированных, и если человек пренебрегает данной стратегией, то он может делать выбор в пользу неадаптивных стратегий преодоления (самоконтроль, дистанцирование, бегство-избегание). В любом случае, данный результат предполагает дополнительные исследования в этой области с учётом различных факторов.

Было установлено, что активные и проблемно-ориентированные копинг-стратегии (планирование разрешения проблемы) снижают негативное влияние организационного стресса, в то время как эмоционально-ориентированные копинг-стратегии (бегство-избегание, дистанцирование, самоконтроль) его усиливают. Это еще раз подтверждает результаты многочисленных исследований, связанные с эффективным преодолением трудных жизненных ситуаций. Как показало исследование, данные результаты взаимосвязаны с принятием ценностей других людей (что

достаточно важно для эффективного взаимодействия с членами коллектива в организации), гибкостью поведения (что говорит об адаптивности в изменяющихся условиях), широтой интересов, способностью к самопознанию и общей активностью индивида.

Так как в ходе исследования наблюдались значимые различия по признакам между группами, это может говорить о наличии дополнительных факторов, которые могли повлиять на результаты. Можно предположить, что это связано с специфическими организационными условиями, особенностями занимаемой должности, информационной перегрузкой, и т.д. Тем не менее, данные различия дают повод для дополнительного исследования, но с учётом различных особенностей сотрудников, взаимовлияющих факторов, что также предполагает расширение базы исследования.

Проведя практическое исследование связи копинг-стратегий и уровня мотивации достижения, мы выяснили, что существуют положительные взаимосвязи мотивации достижения как с активными, эффективными копинг-стратегиями (положительная переоценка и поиск социальной поддержки.) так и с неэффективными стратегиями (дистанцирование от проблемы). Также была выявлена отрицательная взаимосвязь мотивации достижения с избеганием проблем и поиском социальной поддержки.

Полученные результаты могут говорить о том, что гипотеза частично подтвердилась, однако ввиду наличия существенных различий между исследуемыми параметрами, в дальнейшем планируется провести повторное исследование, включая такие дополнительные показатели, как уровень тревожности, локус контроля и степень социально-психологической адаптации в коллективе.

Цель данного исследования, а именно изучение влияния мотивации достижения на выбор копинг-стратегий в трудных рабочих ситуациях, достигнута.