

Латентные профили проактивного рабочего поведения медицинских сотрудников: роль увлеченности работой и выгорания

Научный руководитель – Костенко Василий Юрьевич

Быстрова Ольга Викторовна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: olvibystrova@edu.hse.ru

Проактивное рабочее поведение связано с благополучием на работе [6]. Различные стратегии проактивного поведения способствуют повышению увлеченности работой, позитивного аффекта, удовлетворенностью работой и других [4].

Среди подходов, описывающих различные формы проактивного рабочего поведения, значительное внимание привлекает концепция «настройки работы» (job crafting) [1; 7]. Она рассматривает трудовую деятельность как процесс активного изменения и конструирования человеком собственной рабочей среды и включает в себя четыре типа поведения: увеличение структурных ресурсов, увеличение социальных ресурсов, усложнение рабочих задач, сокращение обременительных требований [1].

Особенно актуален такой подход в профессиональной среде с высокими рабочими требованиями и ограниченными ресурсами, поскольку самостоятельные действия по оптимизации рабочих процессов помогают сохранять автономию, поддерживать интерес к работе и увлеченность ею, продолжать профессиональное развитие, что помогает укреплять благополучие сотрудников и повышать продуктивность труда в организации [2].

Одной из таких сред является область здравоохранения, а проблема развития проактивности персонала имеет большое значение для медицинской сферы деятельности в целом [2].

Различное сочетание стратегий проактивного рабочего поведения может иметь, как положительные, так и отрицательные эффекты, что в свою очередь имеет связь с увлеченностью работой или выгоранием [5].

По этим причинам, актуальным направлением исследований становится анализ особенностей сочетания различных стратегий проактивного рабочего поведения у сотрудников. Это поможет в создании эффективных программ развития проактивности, повышению производительности труда и эффективности работы организации, а также позволит снизить выгорание и повысить благополучие на рабочем месте.

Цель исследования: определить латентные профили проактивного рабочего поведения медицинских работников и особенности показателей профессионального благополучия в каждом профиле.

Дизайн исследования. В исследовании приняли участие 338 медицинских работников (26 (7.7%) мужчин и 312 (92.3%) женщин), из которых 115 врачей (34%) и 223 медицинские сестры или брата (66%) в возрасте от 20 до 68 лет ($M = 42.0$, $SD = 12.4$).

Были использованы русскоязычные версии методик: Шкалы настройки работы (JCS), Теста оценки выгорания (BAT), Утрехтской шкалы вовлеченности в работу (UWES), Шкалы позитивного и негативного аффекта (PANAS).

В программном обеспечении jamovi версии 2.6 [8] был проведен анализ латентных профилей при помощи дополнительного модуля SnowRMM, дисперсионный анализ ANOVA.

Результаты исследования. В результате анализа латентных профилей было выделено 3 профиля проактивного рабочего поведения медицинских работников (рисунок 1). Показатели профессионального благополучия, которые соответствуют каждому профилю, указаны в таблице 1.

Рисунок 1. Латентные профили проактивного рабочего поведения.

Таблица 1. Показатели профессионального благополучия по профилям.

Профиль 1 ($n = 221$; 65,4%) характеризуется высокими значениями по шкале увеличения структурных ресурсов ($M = 4.10$; $SD = 0.49$) при низком уровне увеличения социальных ресурсов ($M = 2.02$; $SD = 0.53$) и умеренных значениях усложнения задач ($M = 2.95$; $SD = 0.82$) и снижения обременительных требований ($M = 2.69$; $SD = 0.74$). Профиль 2 ($n = 63$; 18,6%) демонстрирует высокие значения по всем стратегиям проактивного рабочего поведения. Профиль 3 ($n = 64$; 16,0%) отличается низкими значениями по всем типам проактивного рабочего поведения.

Обсуждение результатов и выводы. В результате анализа латентных профилей было выделено три профиля проактивного рабочего поведения, которые различаются по выраженности различных стратегий и показателям профессионального благополучия.

Первый профиль можно описать как сотрудников, ориентированных на самостоятельное развитие, которые показывают умеренную увлеченность и позитивное эмоциональное состояние при достаточно низкой социальной активности на работе.

Второй профиль представляет наиболее проактивный и ресурсный тип сотрудников, у которых был выявлен высокий уровень таких показателей благополучия на рабочем месте, как увлеченность и позитивный аффект. Это подтверждает представления о положительной связи активного преобразования работы с показателями благополучия и снижением выгорания [5; 6].

Третий профиль характеризуется низкой выраженностью проактивных стратегий поведения и увлеченности, с более высокими значениями внутреннего дистанцирования, что согласуется с моделью дефицита рабочих ресурсов и концепцией выгорания [3; 5].

Полученные данные могут быть использованы при разработке программ развития проактивности сотрудников.

Источники и литература

- 1) Ильина О. Н., Лепёхин Н. Н., Маничев С. А. Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований // Организационная психология. – 2022. – Т. 12. – №. 1. – С. 92-127.
- 2) Лепехин Н. Н., Круглова М. А., Абдина М. А. Личностные и организационные предикторы проактивного поведения медицинского персонала // Петербургский психологический журнал. – 2020. – №. 32. – С. 18-57.
- 3) Bakker A. B., Demerouti E., Sanz-Vergel A. Job demands–resources theory: Ten years later // Annual review of organizational psychology and organizational behavior. – 2023. – Т. 10. – №. 1. – С. 25-53.
- 4) Böhnlein P., Baum M. Does job crafting always lead to employee well-being and performance? Meta-analytical evidence on the moderating role of societal culture // The International Journal of Human Resource Management. – 2022. – Т. 33. – №. 4. – С. 647-685.
- 5) Lichtenthaler P. W., Fischbach A. A meta-analysis on promotion-and prevention-focused job crafting // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2019. – Т. 28. – №. 1. – С. 30-50.

- 6) Tims M., Twemlow M., Fong C. Y. M. A state-of-the-art overview of job-crafting research: current trends and future research directions // Career Development International. – 2022. – Т. 27. – №. 1. – С. 54-78.
- 7) Wrzesniewski A. et al. Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. – 2013.
- 8) The jamovi project (2024). jamovi. (Version 2.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

Иллюстрации

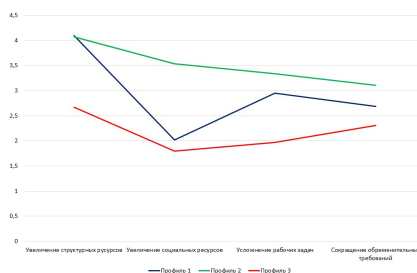


Рис. : Рисунок 1. Латентные профили проактивного рабочего поведения

Показатели профессионального благополучия	Профиль 1	Профиль 2	Профиль 3
Энергичность	M = 3.58; SD = 1.03	M = 3.88; SD = 0.98	M = 2.65; SD = 1.05
Энтузиазм	M = 4.04; SD = 1.10	M = 4.28; SD = 1.06	M = 2.95; SD = 1.13
Поглощенность	M = 3.63; SD = 1.01	M = 3.97; SD = 1.06	M = 2.73; SD = 1.03
Общий показатель удовлетворенности работой	M = 3.75; SD = 0.95	M = 4.04; SD = 0.96	M = 2.78; SD = 0.99
Позитивный аффект	M = 33.1; SD = 6.90	M = 34.9; SD = 7.0	M = 27.1; SD = 6.30
Внутреннее дистанцирование	M = 1.86; SD = 0.77	M = 1.75; SD = 0.78	M = 2.26; SD = 0.95

Рис. : Таблица 1. Показатели профессионального благополучия по профилям