

Е.Н. Осин (ГУ-ВШЭ)

Осмысленность деятельности как условие ее продуктивности

Среди факторов продуктивности деятельности человека, помимо его специфических способностей и индивидуальных особенностей саморегуляции, важное место занимает мотивация: именно от мотивации зависит, будут ли эти способности задействованы в рамках данной деятельности. В современной психологии мотивации проводится различие между внешней и внутренней мотивацией (Г. Олпорт, Ж. Нюттен и др.). Внешняя мотивация связана с действием внешних по отношению к деятельности факторов (таких, как финансовое вознаграждение); внутренняя, в свою очередь, связана с особенностями деятельности и субъекта, в силу которых деятельность сама по себе является для субъекта наградой. В рамках теории самодетерминации (Э. Деси и Р. Райан) хорошо изучены психологические последствия внешне и внутренне мотивированной деятельности: показано, что внутренне мотивированное поведение, в отличие от внешнего, продолжается при отсутствии наград, связано с предпочтением более сложных задач и проявлением креативности, когнитивной гибкости, а также с позитивными эмоциональными переживаниями. Э. Деси и Р. Райаном разработана теория организмической интеграции, описывающая закономерности перехода внешней мотивации во внутреннюю, и показано, что предпосылкой такого перехода является взаимодействие с другими людьми, формирующее, при определенных условиях, у человека ощущение ценности и важности деятельности. В рамках другой популярной концепции внутренней мотивации, теории потока (М. Чиксентмихай, Дж. Накамура), смысл рассматривается как необходимое условие того, что деятельность, являющаяся сама по себе приятной для субъекта, будет им поддерживаться и развиваться на протяжении жизни. Близкие идеи можно найти в деятельностном подходе. А.Н. Леонтьев проводит различие между побудительными и смыслообразующими мотивами, отмечая, что первых недостаточно для мотивации сложной деятельности. В ранних исследованиях по нейропсихологической реабилитации А.Н. Леонтьев и А.Р. Лурия показали, что введение смыслообразующего мотива существенно повышает эффективность решения реабилитационных задач пациентом. Ряд отечественных исследований произвольной и волевой регуляции указывают на то, что смысл является условием успешности регуляции деятельности (В.А. Иванников). В последние годы в отечественной психологии развивается деятельностно-смысловой подход (Д.А. Леонтьев, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь), в рамках которого изучаются процессы смыслообразования, коммуникации смыслов в деятельности субъекта. Получены данные, свидетельствующие о том, что сложность деятельности связана с переживанием её осмысленности субъектом (Е.Н. Осин). В последние годы активно ведутся исследования синдрома профессионального выгорания (К. Маслак), приводящего к снижению продуктивности деятельности. Показано, что профессиональное выгорание обусловлено как особенностями условий работы (повышенные требования, недостаток ресурсов), так и особенностями субъекта (внешний локус контроля, непродуктивные копинг-стратегии). Для объяснения причин профессионального выгорания К. Маслак и М. Лейтер предлагают модель «шести областей работы» (нагрузка, контроль над ресурсами, вознаграждение, чувство общности, справедливое отношение, ценности), связанных с соотношением особенностей субъекта с контекстом деятельности, рассогласование которых приводит к выгоранию. Как минимум одна из этих областей (ценности) отражает

отсутствие смысла работы и, как показывают последние данные К. Маслак и М. Лейтера, проблемы с ценностями являются одним из наиболее важных, наряду с нагрузкой, факторов профессионального выгорания. Эти результаты хорошо согласуются с теоретической интерпретацией профессионального выгорания как утраты смысла (А. Лэнгле) с точки зрения экзистенциальной психологии. В докладе проводится обобщение основных теоретических соображений и эмпирических данных, свидетельствующих о важной роли и последствиях смысла деятельности как для её продуктивности, так и для субъекта деятельности. Из этих данных следует, что одной из задач любого работодателя является формирование корпоративной культуры, важным аспектом которой является смысловая перспектива, позволяющая сотруднику видеть смысл и значение собственной деятельности, своего отдела, всей организации в более широком контексте местного сообщества, страны, человечества.