

УДК 159.944.4**Взаимосвязь жизнестойкости и мотивации
достижений сотрудников бизнес-организации****Шкляр Татьяна Львовна**

Кандидат экономических наук, доцент,
кафедра политического анализа и социально-психологических процессов,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
117997, Российская Федерация, Москва, Стремянный пер., 36;
E-mail: tlb@mail.ru

Короткевич Еремей Тарасович

Студент 2 курса магистратуры
Высшая школа социально-гуманитарных наук
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
117997, Российская Федерация, Москва, Стремянный пер., 36;
E-mail: fullhouse050@gmail.com

Аннотация

В данной статье авторы рассматривают особенности жизнестойкости сотрудников бизнес-организаций и их связь с мотивацией достижения. Анализируют влияние различных факторов, таких как эмоциональное выгорание, профессиональная мотивация и стрессоустойчивость, на эффективность труда сотрудников. Исследование проведено на выборке из 150 сотрудников бизнес-организации, работающих в IT-сфере. Результаты исследования подтвердили наличие взаимосвязи между высокой мотивацией к достижениям и уровнем жизнестойкости сотрудников. Высокий уровень внутренней мотивации способствует устойчивости к стрессу и профессиональному развитию, тогда как низкая мотивация коррелирует с эмоциональным выгоранием и сниженной адаптационной способностью. Выводы исследования, представленные в статье, могут быть использованы для разработки стратегий повышения эффективности сотрудников и совершенствования корпоративной культуры.

Для цитирования в научных исследованиях

Шкляр Т.Л., Короткевич Е.Т. Взаимосвязь жизнестойкости и мотивации достижений сотрудников бизнес-организации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 3А. С. 264-273.

Ключевые слова

Жизнестойкость, мотивация достижений, организационная психология, профессиональное выгорание, стрессоустойчивость, эффективность персонала, корпоративная культура, HR-менеджмент.

Введение

Жизнь и деятельность человека в социально-экономических и производственных условиях современного общества неразрывно связана с периодическим и интенсивным воздействием на него неблагоприятных экологических, социальных, психологических, профессиональных и других факторов, которое сопровождается возникновением, развитием негативных эмоций, сильных переживаний, а также перенапряжением физических и психических функций. В большинстве случаев эти воздействия приводят к ухудшению функционального состояния, изменению личностного статуса, нарушению профессиональной эффективности и безопасности труда, развитию психосоматических заболеваний.

Мотивация сотрудников непосредственно связана с этими факторами и влияет на продуктивность труда. Мотивация – процесс, побуждающий работников к труду, который включает в себя исследование мотивов поведения человека для достижения, поставленных перед ним целей [Мерямьянина, 2019].

Авторы статьи решили проанализировать, как мотивация сотрудников может положительно или отрицательно влиять на жизнестойкость сотрудников, работу коллектива и достижение поставленных целей. Более того, понимание этих влияний помогут менеджерам и руководителям принимать более осознанные и обоснованные решения по развитию и улучшению своей организации, что приведет к повышению эффективности компании в целом и достижению ее конкурентного преимущества на рынке.

Исследование заключается в многоаспектном анализе взаимозависимости между уровнем психологической устойчивости работников и их стремлением к достижению поставленных целей в рамках корпоративной структуры. В отличие от других исследований в этой области, данная работа фокусируется на изучении IT-сектора, что даёт возможность определить специфические аспекты, воздействующие на мотивацию и жизнестойкость персонала именно в этой индустрии. Применение комплексного подхода, сочетающего методы диагностики эмоционального выгорания и оценки профессиональной мотивации, обеспечивает возможность глубокого изучения динамики влияния этих факторов на производительность труда.

Жизнестойкость - способность личности выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя при этом внутреннюю сбалансированность без снижения продуктивности в деятельности [Леонтьев, 2006].

Первым человеком, кто стал исследовать, данный феномен был С. Мадди, в 1975 году [Maddi, 1987]. Данный автор проанализировал выборку из примерно 450 руководителей компаний на предмет различных медицинских и психологических параметров и обнаружил, что у двух третей испытуемых, столкнувшихся с быстрыми переменами, подтвердилась концепция стресса Г. Селье. Среди них были гипертония, мигрень, депрессия, развод и попытки самоубийства. Однако в других частях выборки ситуация была иной. Треть испытуемых, подвергшихся длительным, неопределенным стрессовым ситуациям, восстановились противоположным образом. Они чувствовали себя здоровее, чем раньше, укрепляли отношения с близкими, генерировали ценные идеи на работе, работали лучше и эффективнее, уходили из компании, но добивались успеха в другом месте, а иногда начинали собственное дело.

В отечественной психологии жизнестойкость исследовалась Е.И. Рассказовой. В своих исследованиях установила, что жизнестойкость способствует поддержанию общей витальности и активной деятельности человека. Исследования Л.А. Александровой показали, что высокий уровень жизнестойкости способствует успешной личностной адаптации, а также препятствует

повышению тревожности и возникновению напряжения в адаптационный период [Евтушенко, 2019].

Д.А. Леонтьев первый отечественный автор адаптировал английское название в русском языке, предложив называть его жизнестойкость. Наиболее близким понятием к концепции жизнестойкости является то, что Д.А. Леонтьев называет «творчеством в жизни» [Александрова, 2020]. По его мнению, основными компонентами жизнестойкости являются вера в то, что человек готов справиться с ситуацией, и открытость всему новому. Жизнестойкость влияет как на оценку текущих ситуаций, которые воспринимаются как менее травматичные, так и на будущее поведение, которое побуждает человека заботиться о своем здоровье и психологическом благополучии [Микуц, 2019].

Методики исследования

Тестирование (Методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко, Опросник профессионального выгорания Маслач (MBI – Maslach Burnout Inventory), Оценка мотивации к достижению цели (Т. Элерс), Методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана), методы математико-статистического анализа данных (корреляционный анализ Спирмена.).

Основная часть

Исследование проводилось среди сотрудников организации в IT секторе в 2024 году с 3 сентября по 24 декабря. В исследовании приняли участие 150 человек. Среди испытуемых сотрудники разных должностей: Специалисты, руководители, сотрудники таких отделов как: разработка и технологии, продакт-менеджмент и аналитика, отдел маркетинга, поддержка пользователей и клиентский сервис и HR и административный персонал. Исследования проводилось среди людей в возрасте от 20 до 38 лет. Также стоит отметить, что в исследовании принимали участие как женщины, так и мужчины. Сотрудники являются представителями филиалов, расположенных в городах России.

Далее, рассмотрим полученные результаты по каждой методике и их корреляцию. Начнем с методики «Диагностика эмоционального выгорания В.В. Бойко» [Бойко, 2019]. В данном случае много людей находятся в стадии «сопротивление» (см. рисунок 1,2). В рамках данной методики, максимальное количество баллов по каждой шкале, может быть 90. В стадии сопротивления находятся большинство респондентов, и набирают в ней больше всего баллов. Аналогичная ситуация и со шкалой «Напряжение».

Теперь, выделим результаты по симптомам, которые были получены в рамках методики.

Как можно заметить, выраженными симптомами, являются:

- Эмоциональный дефицит;
- Тревога и депрессия;
- Психосоматические нарушения.

Данные симптомы набрали больше всего баллов, по отношению к остальным. Люди в данной организации, часто сталкиваются с проблемами, связанными с тревогой и стрессом, и чаще испытывают данное состояние. Также, к работнику приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевою и нравственную отдачу.

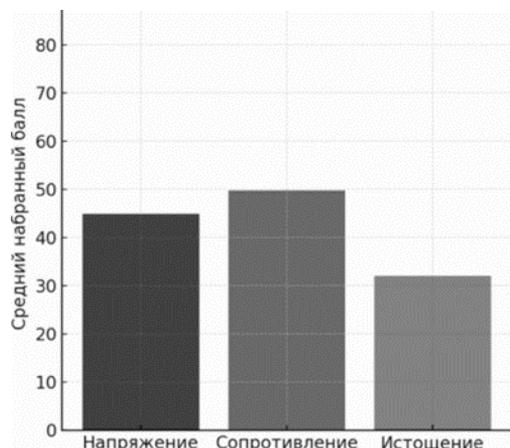


Рисунок 1 - Средний результат на разных стадиях выгорания, у сотрудников организации, по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко (авторская трактовка)

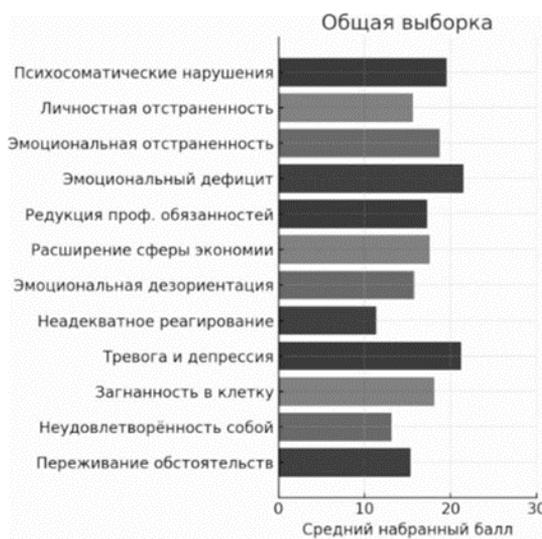


Рисунок 2 - Средний результат проявляющихся симптомов, на разных стадиях выгорания, у сотрудников организации, по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко (авторская трактовка)

Подводя итоги по методике, можно сделать вывод, что выражаются различные стадии выгорания. Часть сотрудников, умеют противостоять стрессу и выгоранию, но все равно наблюдаются некоторые проблемы.

Следующая методика, которая была задействована «Опросник профессионального выгорания Маслач (MBI – Maslach Burnout Inventory)» [Schaufeli, Leiter, Maslach, Jackson, 1996].

Начнем с меньших значений и перейдем к самому высокому. Первым идет деперсонализация, которая набрала треть баллов из возможных (см. рис. 3). В данном случае, проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в негативизме и циничном отношении.

По эмоциональному истощению, в среднем, набирали половину баллов. Это главная часть

такого феномена, как выгорание. Люди в организации сталкиваются довольно часто с этой проблемой. При этом, по шкале методике, набранное количество баллов, свидетельствует о высоком уровне данной проблемы.

В конце идет редукция профессиональных достижений, где в среднем сотрудник набирал 32 балла, из 48 возможных. Данный показатель находится на среднем уровне, что говорит о удовлетворительной оценке сотрудником, о своей работе.

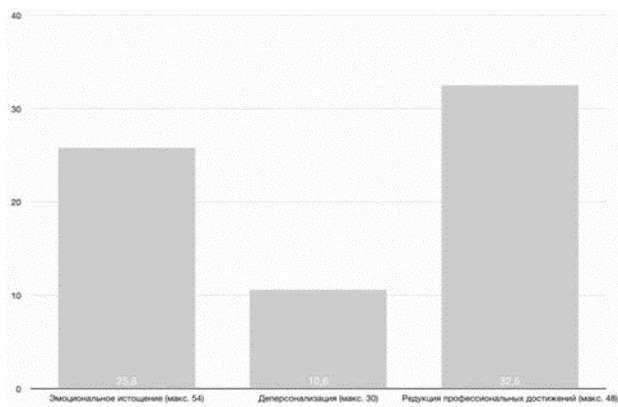


Рисунок 3 - Средний результат профессионального выгорания, у сотрудников организации, по методике Опросник профессионального выгорания Маслач (авторская трактовка)

По итогу проведенного исследования по данной методике респонденты имеют больше проблем с редукцией своих профессиональных достижений, но сталкиваются реже с эмоциональными проблемами и деперсонализацией.

Теперь, перейдем к методикам, связанным с оценками мотивации к достижениям. Первая идет «Оценка мотивации к достижению цели (Т. Элерс)» [Котик, 1989].

Сотрудники имеют умеренно высокую мотивацию к достижениям (см. рис 4.). Это обуславливается тем, что они имеют конкретные цели в своей жизни, в виде обеспечения своей семьи, детей и прочих больших расходов. Из-за этого, они больше мотивированы к преодолению себя и достижению чего-либо нового. При этом, часть сотрудников, наоборот, еще не полностью поняли свои цели, поэтому ищут для себя внутренние факторы мотивации. Из-за чего, конкретной мотивации, к новым достижениям и своему росту, имеют меньше, но при этом, также остаются в умеренно высоком уровне.

Далее авторы выделили сколько людей (в %) находятся на том или ином уровне. Большинство сотрудников организации, среди опрошенных, имеют высокий уровень мотивации и умеренно высокий (см. рис 5). При этом, слабо-мотивированных, находится не так много (всего 7 человек из всех опрошенных).

Далее следует методика «Диагностика мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)» [Реан, 1999]. Начать стоит с общей выборки (см. рис. 6). Полученные результаты показывают, что у большинства сотрудников, высокая внутренняя мотивация (4,2 из 5 возможных баллов), что показывает их стремление к внутренней реализации. Внешняя отрицательная же, выражается не так сильно, что говорит о восприятии данной работы, не как необходимость или внешнее давление.

Для определения особенностей взаимосвязи между личностными характеристиками

сотрудников коммерческих организаций и их мотивации достижений, был проведен корреляционный анализ между показателем уровня эмоционального истощения и стилем руководства. В расчетах использовался коэффициент корреляции Спирмена. Данный коэффициент необходим для выявления и оценки взаимосвязи между двумя наборами конкретных факторов и показателей.

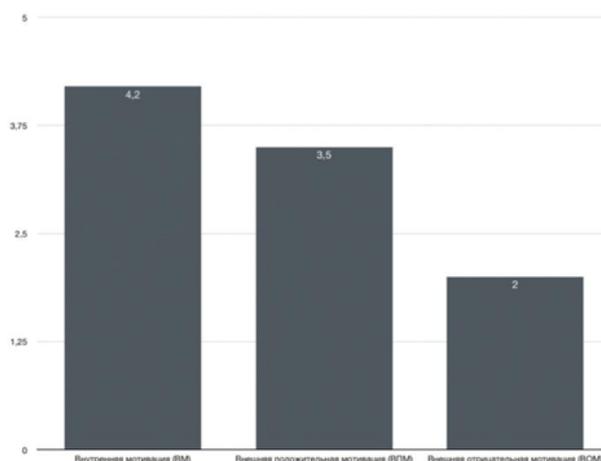


Рисунок 4 - Средний результат мотивации достижений, у сотрудников организации, по методике «Оценка мотивации к достижению цели (Т. Элерс)» (авторская трактовка)

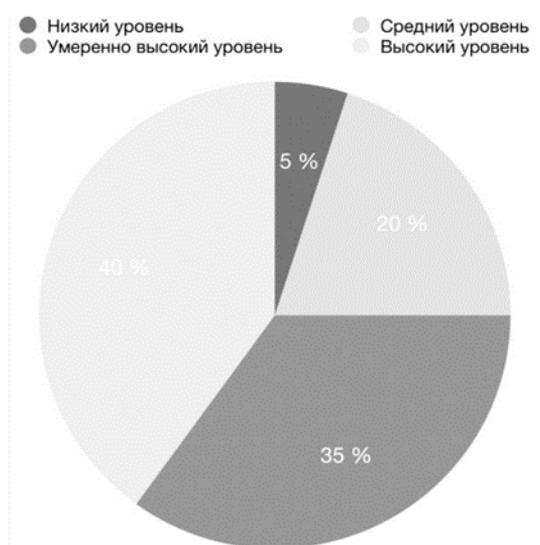


Рисунок 5 - Соотношение сотрудников в организации и их уровню мотивации, по методике «Оценка мотивации к достижению цели (Т. Элерс)» (авторская трактовка)

В начале, начнем с корреляционного анализа между эмоциональным выгоранием (методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко) и мотивацией достижения Оценка мотивации к достижению цели (Т. Элерс).

Начнем с напряжения, здесь наблюдается отрицательное взаимодействие (см. таблицу 1.). Это говорит о том, что у сотрудников, кто имеет высокий уровень напряжения и и низкую жизнестойкость, имеет совсем низкую мотивацию к своему дальнейшему успеху. Когда человек находится в стрессе, он намного меньше думает и ставит цели, в сторону новых достижений,

что можно заметить в данном анализе. В ситуации с сопротивлением, ситуация иная. Корреляция здесь положительная, о взаимном росте уровня жизнестойкости и мотивации на достижение цели. В конце идет истощение. Люди, которые находятся уже на этом этапе, сильно меньше ориентированы на свои достижения. Полученные число сильно стремится к -1.

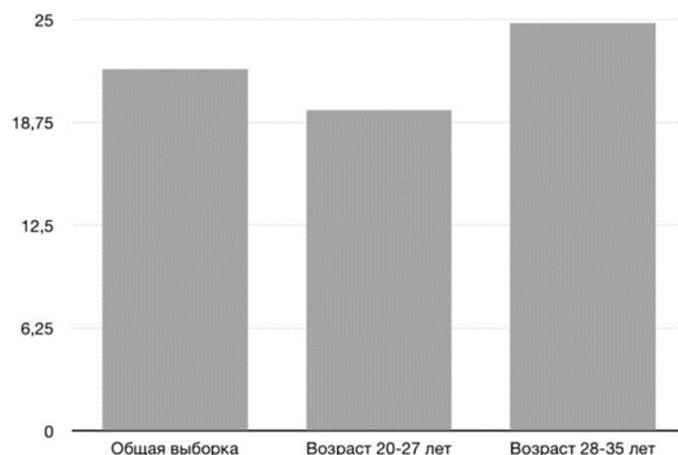


Рисунок 6 - Средний результат мотивации достижений, у сотрудников организации, по методике «диагностика мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)» (авторская трактовка)

Таблица 1 - Корреляционный анализ Спирмена между эмоциональным выгоранием и мотивацией достижений (авторская трактовка)

Показатели (методика Бойко)	Корреляция с мотивацией достижения (Т. Элрс)
Напряжение	-0,65
Сопротивление	0,58
Истощение	-0,72

Эмоциональное истощение. Отрицательная взаимосвязь присутствует во внутренней мотивации и внешней положительной мотивации (см. табл. 2). Люди, уставшие и имеющие психологические проблемы, не так сильно ориентированы на различные стимулы в виде зарплаты или возможности потенциального роста. Сотрудникам также становится просто неинтересно работать, имея такой фон из личных проблем. При этом, существует высокая положительная корреляция, с внешней отрицательной мотивацией. Главным стимулом в данном случае, является страх потерять работу или давление от руководителя.

Деперсонализация. Здесь также присутствует отрицательная корреляция по первым двум показателям методики Замфира. В первом случае, происходит эмоциональное отстранение. Работник начинает активно терять интерес к своему развитию в рамках карьеры.

В конце, идет редукция профессиональных достижений. Первые две взаимосвязи также имеют отрицательные показатели. А связь с показателем внешней отрицательной мотивации, наоборот, положительная. Это указывает на то, что сотрудники с ощущением своей карьерной несостоятельности, работают в основном под влиянием страха потери работы, а не ради достижений.

У сотрудников компании присутствуют средние показатели по уровню эмоционального выгорания. В случае с выделением конкретных шкал по двум методикам, больше всего проблем

с напряжением, но данный показатель находится на среднем уровне. Показатели истощения находятся в рамках нормы, стремящегося к высокому уровню. При этом, опрошенные находятся на среднем уровне резистенции, который стремится к высокому показателю, т.е. большинство умеет противостоять различным стрессовым ситуациям.

Таблица 2 - Корреляционный анализ Спирмена между профессиональным выгоранием (МВИ) и мотивацией профессиональной деятельности (К. Замфир) (авторская трактовка)

Показатели (МВИ)	Внутренняя мотивация	Внешняя положительная мотивация	Внешняя отрицательная мотивация
Эмоциональное истощение	-0,68	-0,45	0,72
Деперсонализация	-0,52	-0,39	0,65
Редукция профессиональных достижений	-0,74	-0,48	0,78

Выявлено, что у большинства сотрудников, присутствует умеренно высокий уровень мотивации к достижению успеха, что говорит нам о том, что они уверены в себе, настойчивы в достижении поставленных задач и целей, а также выявлен средний уровень мотивации достижения успеха.

Заключение

Результаты анализа показывают то, что сотрудники с высокой мотивацией достижений, обладают более высокой жизнестойкостью, что положительно сказывается на их устойчивости к стрессу и производительности. В то время как сотрудники с низким уровнем мотивации могут демонстрировать низкие показатели жизнестойкости, что ограничивает их адаптационные возможности и эффективность в организации.

Наличие эмоционального выгорания и низкого уровня жизнестойкости может вызывать проблемы в эффективности работников, их мотивации, лояльности к компании и психологического здоровья. Поэтому, компаниям важно поддерживать эти аспекты в положительном ключе, чтобы организация продолжала развиваться и дальше. В первую очередь, это может быть реализация программ психологической поддержки и развитию эмоционального интеллекта. Помимо этого, сюда должна входить и регулярная обратная связь от руководителей и признание рабочих достижений сотрудников. Также рекомендуется внедрение гибких форм занятости, баланс между работой и личной жизнью, а также развитие корпоративной культуры. Не менее важно проводить периодическую диагностику психологического состояния персонала и вовремя реагировать на признаки выгорания.

Проведённое эмпирическое исследование показало следующие результаты: между личностными особенностями сотрудников, таких как эмоциональное выгорание и жизнестойкость и мотивации сотрудников, существует связь.

Результаты, полученные при исследовании, могут использоваться в компаниях для повышения эффективности и результативности, а также, для построения эффективной корпоративной культуры.

Библиография

1. Мерямьянина М.Г. Мотивация в менеджменте как одна из главных задач управления. Вестник экономической теории. 2019. №11
2. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. — Москва: Смысл, 2006. — 63 с.
3. Maddi S.R. Hardiness training at Illinois Bell Telephone // Health promotion evaluation. — 1987.
4. Евтушенко Е.А. Жизнестойкость личности как психологический феномен // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2019. №1 (58). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhiznestoykost-lichnosti-kak-psihologicheskii-fenomen>
5. Александрова О.А. и др. Способы повышения трудовой мотивации работников медицинских организаций // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. — 2020. — Т. 28. — №. S2. — С. 1049-1055.
6. Микуц О. В. Три составляющие жизнестойкости // МНИЖ. 2015. №5-3 (36). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tri-sostavlyayuschie-zhiznestoykosti> (дата обращения: 10.12.2024).
7. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Филинь, 1996
8. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C., Jackson S. E. The Maslach Burnout Inventory: Test Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996
9. Котик М. А. Психология и безопасность. Таллинн: Валгус, 1989
10. Реан А. А. Психология изучения личности. М.: Михайлов, 1999

The Relationship Between Resilience and Achievement Motivation Among Business Organization Employees

Tat'yana L. Shklyar

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Political Analysis and Socio-Psychological Processes,
Plekhanov Russian University of Economics,
117997, 36, Stremyanny Lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: tlb@mail.ru

Ereimei T. Korotkevich

2nd Year Master's Student,
Graduate School of Social Sciences and Humanities,
Plekhanov Russian University of Economics,
117997, 36, Stremyanny Lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: fullhouse050@gmail.com

Abstract

This article examines the relationship between resilience and achievement motivation among employees in business organizations, analyzing how factors such as emotional burnout, professional motivation, and stress resistance impact work performance. The study involved 150 employees from an IT company, with results confirming a significant correlation between high achievement motivation and resilience levels. The findings demonstrate that strong intrinsic motivation enhances stress resistance and professional development, while low motivation correlates with emotional burnout and reduced adaptive capacity. These insights can inform strategies for improving employee efficiency and enhancing corporate culture.

For citation

Shklyar T.L., Korotkevich E.T. (2025) Vzaimosvyaz zhiznestoykosti i motivatsii dostizheniy sotrudnikov biznes-organizatsii [The Relationship Between Resilience and Achievement Motivation Among Business Organization Employees]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (3A), pp. 264-273.

Keywords

Resilience, achievement motivation, organizational psychology, professional burnout, stress resistance, employee efficiency, corporate culture, HR management

References

1. Meryamyantina M.G. Motivation in management as one of the main tasks of management. *Bulletin of Economic Theory*. 2019. No. 11
2. D. Leontiev.A., Rasskazova E. N.I. Test of resilience - Moscow: Smysl, 2006. -63 P.
3. Maddi S.R. Hardiness training at Illinois Bell Telephone // Health promotion evaluation. — 1987.
4. Yevtushenko E. N.A. Personality resilience as a psychological phenomenon // Personality, family and society: issues of pedagogy and psychology. 2019. №1 (58). [Electronic resource URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhiznestoykost-lichnosti-kak-psihologicheskij-fenomen>
5. Alexandrova O.A. and others. Ways to increase the labor motivation of medical workers // Problems of social hygiene, public health and the history of medicine. – 2020. - Vol. 28. – No. S2. - pp. 1049-1055.
6. O. Mikuts. V. Three components of resilience / / MNIZH. 2015. No.5-3 (36). [Electronic resource URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tri-sostavlyayuschie-zhiznestoykosti> (date of request: 12/10/2024).
7. Boyko V. V. The energy of emotions in communication: a look at oneself and others. Jr.: Filin, 1996.
8. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C., Jackson S. E. The Maslach Burnout Inventory: Test Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996
9. Kotikov M. A. Psychology and security Tallinn: Valgus, 1989.
10. Rean A. A. Psychology of personality studies Jr.: Mikhailov, 1999.