

гими аспектами своей жизни. Изменения телесного образа и дезадаптационные нарушения эмоциогенной природы выявлены у девушек с деформацией суставов рук и ног из-за ревматической болезни. Девушки, страдающие ревматоидным артритом, и девушки с тяжелыми деформациями позвоночника отличаются негативными установками по отношению к собственному телу. Важной детерминантой гармоничного личностного развития в подростковом возрасте является социальная поддержка, адекватные родительские установки и личностные особенности членов семьи подростка с видимыми отличиями внешности. При этом в современных условиях нормативной неудовлетворенности внешностью, личностные особенности и воспитательские установки матерей, имеющих детей с недостатками внешности, имеют первостепенное значение.

Е.А. Родионова

РЕАЛИЗАЦИЯ МОТИВАЦИОННЫХ ОЖИДАНИЙ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Вопросы мотивации и стимулирования персонала являются ключевыми в кадровой стратегии организации. Грамотно разработанная система стимулирования комплексно связывает не только все составляющие этой стратегии (кадровый мониторинг, обучение и развитие персонала и пр.), но и является гарантом эффективности деятельности предприятия. Анализ теоретических и эмпирических исследований, проводимых в нашей стране и за рубежом в конце XX начале XXI в. по вопросам мотивации и стимулирования персонала, позволил выделить следующие подходы к решению данной проблемы: потребностно-стимулирующий, стратегический, мотивационно-типологический, социально-психологический и комплексный.

В рамках стратегического подхода система мотивации и стимулирования персонала рассматривается как модель взаимодействия сотрудников, в которой ключевым фактором является согласование целей организации и потребностей работника. В данном контексте актуальным становится вопрос о мотивационных ожиданиях сторон: компании от сотрудника, выражающихся в желательной трудовой деятельности и ее эффективности, а также сотрудника от компании, выражающихся в фактической деятельности и эффективности.

Мотивационные ожидания – это одно из проявлений личности, которое является субъективным отражением предстоящих в будущем

объективно важных событий и проявляется в эмоционально-значимом переживании и функционально-деятельностной готовности к их реализации. Мотивационные ожидания относительно компании являются отражением возможности реализации актуальных мотивов сотрудников в рамках трудовой деятельности и готовности эффективно работать в компании. Продолжая исследования возможности реализации мотивов и эффективности профессиональной деятельности, мы вышли на аспект профессионального здоровья и предположили, что существует связь профессионального выгорания и субъективной оценки стресса сотрудниками с возможностью реализации мотивационных ожиданий.

В исследовании приняли участие сотрудники медицинских (клиники и научно-медицинские учреждения) и педагогических (школы и гимназии) учреждений Санкт-Петербурга общей численностью 192 человека. Для измерения возможности реализации мотивов использовался опросник ВРМ (В.И. Доминьяк, 2006), эмоционального выгорания В.В. Бойко (1999), опросник МВИ (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, 2005), экспресс-оценка (В. Капони, Т. Новак, 2008). Мотивационные ожидания определялись как сумма разностей оценок возможности реализации мотивов и значимости мотивов сотрудников, взятых по абсолютной величине.

В результате получены связи оценки возможности реализации мотивов и мотивационных ожиданий с субшкалами профессионального выгорания (эмоциональное истощение ($r = -0,36$; $p < 0,001$) и редукция профессиональных достижений ($r = -0,51$; $p < 0,001$)), а также с фазами и симптомами эмоционального выгорания и оценкой выгорания ($r = -0,50$; $p < 0,001$). При этом, чем выше показатели мотивационных ожиданий, тем меньше проявления симптомов профессионального выгорания врачей и учителей. Также получены связи значимых мотивов по мотивационному профилю сотрудников с эмоциональным истощением ($r = 0,44$; $p < 0,001$), редукцией персональных достижений ($r = -0,34$; $p < 0,001$), а также с субъективной оценкой выгорания ($r = 0,38$; $p < 0,001$). Чем выше мотивационный индекс сотрудников (мотивационная активность, эмоционально-значимая привлекательность), тем выше сотрудники оценивают свое состояние как критическое, соответствующее эмоциональному выгоранию. Получена связь мотивационного индекса сотрудников с фазой «резистенция» и «истощение».

Результаты исследования, помимо выделенных ранее в литературе факторов эмоционального и профессионального выгорания (личност-

ный, ролевой и организационный), позволяют говорить о таком факторе, как реализация мотивационных ожиданий. При этом мотивационные ожидания рассматриваются нами здесь не столько в контексте несоответствия между собственным вкладом и полученным или ожидаемым вознаграждением, сколько в оценке возможности реализовать значимые для сотрудника мотивы в процессе выполнения трудовой деятельности. Интересным для повышения эффективности деятельности сотрудника в компании, оптимизации системы стимулирования может быть анализ последнего с оценкой возможности реализации мотивов и значимыми мотивами.

А.Л. Свенцицкий

ДОВЕРИЕ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФУНДАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Данные социально-психологических и социологических исследований, проведенных как в России, так и за рубежом, говорят о том, что доверие между людьми является необходимой основой эффективной совместной деятельности. Межличностное доверие как уверенность в определенной надежности других участников какого-либо взаимодействия обеспечивает соответствующее социальное единство, интегрированность, психологическую целостность любой общности. До последнего времени в отечественной социальной психологии не уделялось достаточного внимания проблемам связи между явлением доверия и социальным капиталом.

Говоря о социальном капитале как своеобразной качественной характеристике сети определенных отношений, необходимо подчеркнуть роль доверия, которое может рассматриваться не только на межличностном, но и на внутригрупповом, внутриорганизационном и межорганизационном уровнях. Отдельным аспектом исследовательской работы может выступать доверие личности к различным группам, организациям, социальным институтам и государству в целом (а также к тем или иным его органам). Таким образом, одним из важных направлений работы в современной социальной психологии можно считать изучение ситуационных и личностных детерминант доверия, способствующих увеличению социального капитала индивидов, групп, организаций, социальных институтов и, наконец, общества в целом.

Заметим, что мы не склонны соглашаться с позицией некоторых отечественных социологов, отождествляющих понятия «социальный

Родионова Е.А. Реализация мотивационных ожиданий как фактор профессионального выгорания // Ананьевские чтения – 2010. Современные прикладные направления и проблемы психологии: Материалы научной конференции, 19–21 октября 2010 г. Часть 2 / Отв. ред. Л.А. Цветкова. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2010. - сс. 390-392.