

Секция «Психология труда и инженерная психология»
**Сравнительный анализ состояний оптимальной работоспособности
(вовлеченность в работу; увлеченность работой; состояние потока)**

Бондаренко Алексей Сергеевич

Студент (специалист)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: aleshka92@mail.ru

В настоящее время, на стыке позитивной и организационной психологии, сосуществует ряд конструктов, так или иначе пересекающихся между собой.

В данной работе мы рассмотрим следующие: вовлеченность в работу, увлеченность работой, состояние «потока».

В работах, посвященных функциональным состояниям в деятельности, существует несколько общих классификаций, одна из которых «строится на основании критерия адекватности ответной реакции человека требованиям выполняемой деятельности» [1]. Исходя из этой идеи, можно говорить о двух группах состояний - состояния адекватной мобилизации и состояния динамического рассогласования. При адекватной мобилизации, напряжение, усилия, прилагаемые субъектом деятельности, соответствуют стоящим перед ним задачам и условиям деятельности. При рассмотрении кривой работоспособности, наиболее продуктивный период деятельности приходится на состояние оптимальной работоспособности. На наш взгляд вышеупомянутые конструкты могут рассматриваться в качестве содержательного наполнения состояния оптимальной работоспособности.

Так, например, Кан [4] определил три психологических условия, связанных с вовлеченностью в работу:

Осмысленность;

Безопасность;

Доступность.

Под осмысленностью понимается то, какое значение эта деятельность имеет для человека, что ему и окружающим даст участие в ней; безопасность - насколько её выполнение для человека безопасно; доступность - насколько реально для человека её успешно выполнить.

Следует отметить, что в организационной психологии существует достаточно много определений вовлеченности в работу, однако мы приводим именно это понимание данного феномена, так как, на наш взгляд, оно в большей степени отражает субъективные переживания человека.

В своей работе «Увлеченность работой», В. Шауфели и др. говорят о состоянии работника, при котором он работает с энтузиазмом, вдохновением. При этом люди делают именно то, чего хотят, и то, что соответствует их склонностям и интересам [3]. Авторами выделяется три компонента состояния увлеченности:

Энергичность;

Преданность делу, включающая в себя стремление к организационно-значимому результату, осмысленность деятельности и гордость за проделанную работу;

Поглощенность, характеризующаяся фокусировкой на процессе деятельности, принятие её как некоего «вызова», а также получение удовольствия от происходящего.

Также упоминается о том, что увлеченные работники часто входят в состояние «потока», о котором будет сказано ниже. В качестве предпосылок состояния увлеченности выступают автономия (возможность принятия самостоятельных решений), профессия и должность, комплексность и сложность работы, а также возраст человека (по мнению авторов, более взрослые люди с большей вероятностью занимают должности, предполагающие вышеупомянутые условия). Наряду с этим также говорится о необходимости соответствия требований деятельности индивидуальным возможностям работника. Подчеркивается важность обладания ресурсами, способствующими выполнению деятельности. К таковым относятся внешние (организационные) и внутренние (личностные, в частности - оптимизм, жизнестойкость, толерантность к неопределенности, самоэффективность, самооценка, внутренняя мотивация). Согласно проведенным авторами исследованиям, увлеченные работники выполняют деятельность более эффективно, нежели их не увлеченные коллеги.

Теория «потока» М. Чиксентмихайи в нескольких словах может быть выражена как «получение радости от осмысленных усилий» [2]. Опыт потока предстает как эмоциональная сторона реализации собственных возможностей и является незаменимым для достижения счастья. Процесс деятельности рассматривается самоценным, человек при решении задач не руководствуется будущими внешними вознаграждениями. Необходимость внутренней упорядоченности сознания, которая требуется для оптимального распределения ресурсов внимания, способствует личностному развитию.

В качестве необходимых условий возникновения состояния «потока», то есть «оптимальных переживаний», рассматриваются такие, как наличие ясных целей и правил исполнения, «посильность» стоящих перед человеком задач, а также возможность постоянного получения обратной связи.

Субъективные ощущения человека описываются следующим образом: снижение сознания своего собственного Я, то есть представлений о себе (согласно автору), полная вовлеченность, единение с деятельностью, изменение восприятия времени как в сторону его замедления, так и ускорения; человек чувствует, что ситуация находится под полным контролем с его стороны; чувство радости. Опыт переживания потока заставляет человека возвращаться к данной деятельности вновь и вновь с целью повторного получения описанных ощущений. В качестве особенностей личности, так или иначе могущих помешать переживанию «потока», рассматриваются такие как эгоцентризм (излишняя концентрация на последствиях деятельности), а также рефлексия (отвлечение ресурсов внимания от непосредственной деятельности). Особым образом подчеркивается, что часто, цель, стоящая перед человеком в «потоке», выше его собственных интересов.

Исходя из представленных описаний рассматриваемых конструктов, прослеживается их явное сходство. Так, то, что в "**вовлеченности**" называется компонентом "**безопасность**", в теории "**потока**" предстает в качестве субъективного переживания полной управляемости, *подконтрольности* ситуации, а следовательно - отсутствие в её восприятии всяческого риска. "**Доступность**" в "**вовлеченности**" по своей характеристике сходна с необходимостью соответствия стоящих задач и уровня компетентности, развития навыков в рассмотрении "**увлеченности**", неизбежности приложения *усилия* для реализации деятельности в состоянии "**потока**", а также согласуется с представлением об "**адекватной мобилизации**", упомянутой в самом начале и принимаемой нами в качестве некой схематической формы. "**Осмысленность**" при анализе "**вовлеченности**" согласуется с пониманием наличия ясных целей как предпосылки для возникновения состояния "**потока**", а также входит в компонент "**увлеченности**" "**преданность делу**"

в качестве стремления к организационно-значимому результату. То, что в теории "потока" говорится о самоценности деятельности как таковой вне внешнего вознаграждения, ориентации на процесс, а не на результат, может быть соотнесено с понятием внутренней мотивации, рассматриваемой как личностный ресурс для появления "увлеченности" работой. Констатация оптимальности распределения внимания, предельной концентрации при состоянии "потока" есть ни что иное, как "поглощенность", рассматриваемая как компонент "увлеченности". Компонент "увлеченности" "энергичность" также отсылает нас к пониманию того, что есть "адекватная мобилизация". И, наконец, авторы всех трех концептов подчеркивают положительные эмоции, возникающие в результате переживания рассматриваемых ими состояний - такие как *удовольствие, радость*.

Анализ, предложенный выше, позволяет говорить о внутреннем сходстве рассматриваемых конструктов. Однако выходит, что один и тот же компонент в рамках одной теории может быть фоном - частью феноменологического описания состояния, а в рамках другой - предпосылкой возникновения этого состояния, в рамках третьей - следствием, побочным эффектом переживания этого состояния. Это справедливо, например, для радости/удовольствия/интереса, которые в первом качестве выступают для вовлеченности, во втором - для увлеченности, в третьем качестве - для теории потока.

Исходя из этого мы можем предложить следующую модель оптимального переживания, сформированную на основании синтеза вышеописанных конструктов.

В качестве его предпосылок выступает наличие социально-значимой цели, выше собственных интересов субъекта. Она и придает осмысленность, осознанность тому, что необходимо реализовать. На ряду с этим к предпосылкам можно отнести личные интересы субъекта, склонности, способности, а также навыки, обязательные для данной деятельности. Все вышеназванное должно присутствовать на фоне энергичности, адекватной физиологической активации.

В свою очередь, непосредственный процесс деятельности должен включать в себя усилие, которое обеспечит должную фокусировку, концентрацию внимания, контроль над происходящим посредством анализа обратной связи в соответствии с продвижением по достижению ясных, конкретных целей. Этот процесс должен сопровождаться ощущением полного единения, слияния с выполняемой деятельностью, а также ощущением удовольствия. Следует отметить, что наличие той цели-ценности, которая выше личных интересов субъекта, определяет мотивацию субъекта - если цель-ценность есть, то мотивация - внутренняя и деятельность сама по себе ценна.

По окончании выполнения деятельности, внутренняя мотивация обеспечит ощущение радости и счастья. При наличии всех составляющих, указанных ранее, решение поставленных задач будет более эффективно, нежели чем при отсутствии какого-либо из них. Помимо прочего, "побочными эффектами" для субъекта будет развитие личности, заключающееся в повышении способности к саморегуляции, уменьшение энтропии сознания, а также рост внутренней мотивации по отношению к выполнению подобной деятельности.

В качестве примечания, хотелось бы отметить, что используемые термины, такие, например, как энтропия сознания, радость, счастье, развитие личности являются заимствованными из работ, в которых описываются рассмотренные конструкты.

Источники и литература

- 1) Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. - М.: Изд-во Моск. ун-та. 1984. - 200 с.

- 2) Чиксентмихайи М. Ч-60 Поток: Психология оптимального переживания / Михай Чиксентмихайи ; Пер. с англ. - 4-е изд. - М.: Смысл; Альпина нон-фикшн, 2014. - 461 с.
- 3) Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т. Ш 29 Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от неё удовольствие. - М.: Когито-Центр, 2015. - 137 с.
- 4) The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and t... Douglas R May; Richard L Gilson; Lynn M Harter. - Journal of Occupational and Organizational Psychology; Mar 2004; 77, Psychology Module, - pg. 11.

Слова благодарности

Благодарю своего научного руководителя Ольгу Валентиновну Митину за вдохновение!