

УДК 159.923.2

**МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ РЕДУКЦИИ ДОСТИЖЕНИЙ
В УСЛОВИЯХ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (СОРДсд)**
**RESEARCH METHODOLOGY FOR THE REDUCTION ACHIEVEMENTS
IN THE CONDITIONS OF SERVICE PERFORMANCE (SARAsp)**

**В.Б. Никишина¹⁾, С.А. Сироткин²⁾, А.А. Кузнецова¹⁾,
Ю.В. Золотухина¹⁾**
V.B. Nikishina, S.A. Sirotkin, A.A. Kuznetsova, Y.V. Zolotukhina

- 1) Курский государственный медицинский университет Минздрава России
Kursk State Medical University of the Russian Health Ministry
2) ФКУЗ «Медико-санитарная часть МВД России по Курской области»
Health Service of the Russian Interior Ministry in the Kursk region

E-mail: vbnikishina@mail.ru, Sersirotkin@yandex.ru,
kuznetsova.a80@mail.ru,

Аннотация. Концептуализирована и стандартизирована авторская методика субъективной оценки редукции достижений в условиях служебной деятельности (СОРДсд). Диагностический ресурс методики направлен на оценку интегрального показателя субъективной оценки степени выраженности редукции достижений и реализуется через соотнесение актуализированных достижений, ожидаемых достижений, субъективную ценность достижений. Достижения содержательно дифференцируются по сферам: карьера, саморазвитие, финансы.

Abstract. The paper conceptualizes and standardizes the author method for the subjective assessment of reduction achievements in the conditions of service performance (SARAsa). The diagnostic resource of the methodology aims at evaluating the integral index of subjective evaluation of the severity of the reduction achievements and implemented through the mapping updated achievements, expected accomplishments, the subjective value of achievements. Th achievements are conceprually differentiated by areas: career, self-development, finance.

Ключевые слова: психодиагностика, профессиональная мотивация, редукция достижений, служебная деятельность.

Keywords: diagnostics, professional motivation, reduction achievements, service activities.

Введение

Профессиональная мотивация критеризируется в показателях удовлетворенности и успешности деятельности. Деятельность демотивируется при синхронном снижении ее достижений и их ценности [6], т.е. в состоянии редукции профессиональных достижений. Традиционно явление редукции профессиональных достижений в психологии рассматривается в связи с состоянием эмоционального и психического выгорания (А. Pines, Е. Aronson, (1981); С. Maslach, S.E. Jackson, (1984); В. Perlman, Е.А. Hartman, (1982); В.В. Бойко (1999); А.А. Рукавишников, (2001)) [2, 11, 13, 14, 15]. В настоящее время по данным информационной базы e-library более трех тысяч научных публикаций посвящены изучению различных аспектов редукции профессиональных достижений как в контексте изучения самостоятельного феномена, так и в контексте изучения его в структуре состояния выгорания [3, 4]. Тематический анализ исследований по данному направлению позволил выделить следующие



блоки: особенности проявления редукции профессиональных достижений (1663 публикации), профилактика редукции профессиональных достижений (481 публикация), редукция профессиональных достижений в педагогической деятельности (269 публикаций), редукция профессиональных достижений в медицинской деятельности (593 публикации) [1].

Редукция профессиональных достижений может проявляться в снижении чувства компетентности в своей работе; уменьшении ценности своей работы; ограничении своих обязанностей по отношению к другим; в негативных чувствах или проявлениях; в переживании чувства вины; снижении трудовой мотивации; чувстве собственной несостоятельности, безразличии к работе (Орел В.Е., Филипп Дж. Дэйв, Кэри Л. Купер, Майкл П. О'Драйсколл) [9, 12].

Традиционно показатель редукции профессиональных достижений оценивается по одному или нескольким параметрам многошкальных методик. Так в опроснике выявления эмоционального выгорания МВИ (К. Маслач и С. Джексон) включена шкала «редукция личных достижений»; в опроснике «Оценка уровня мотивации сотрудников» (А. Хайэм) шкалы: «оценка удовлетворения от работы», «оценка планов на будущее», «оценка стремления добиться лучших результатов», «оценка добровольного вклада в работу»; в опроснике «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман) через показатель «социальная полезность»; в методике «Утрехтская шкала вовлеченности в работу» (В. Шауфели в адаптации Д.А. Кутузовой) через определение уровня вовлеченности в трудовую деятельность. Несмотря на данное многообразие психодиагностических методик инструментария позволяющего выявлять наличие или отсутствие редукции достижений в условиях служебной деятельности с учетом специфики нет.

Теоретически предпосылки методики диагностики редукции достижений в условиях служебной деятельности

А.А. Рукавишниковым (2001) профессиональная мотивация рассматривается через уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания; характеризуется продуктивностью профессиональной деятельности, оптимизмом и заинтересованностью в работе, самооценкой профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми. Снижение профессиональной мотивации (демотивация) проявляется на трех уровнях: межличностном (неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе); личностном (заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи); мотивационном (снижение потребности в достижениях) [11]. Профессиональную демотивацию в структуре состояния выгорания описывает В.В. Бойко (1999), обозначая как симптом «редукции профессиональных обязанностей» на фазе резистенции, проявляющийся в попытке облегчения или сокращения обязанностей, которые требуют эмоциональных затрат [2]. По мнению С. Maslach, S.E. Jackson (1984) на высокий уровень выгорания указывают высокие показатели эмоционального истощения и деперсонализации при низкой профессиональной эффективности, характеризующейся редукцией профессиональных достижений (чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания) [14].



В качестве концептуального основания методики субъективной оценки редукции достижений в условиях служебной деятельности выступали положения общепсихологической теории деятельности А.Н. Леонтьева (1975), С.Л. Рубинштейна (1940), в которой в качестве результирующей профессиональной деятельности рассматриваются достижения как уже реализованные, так и запланированные [5,10]. В качестве диагностического показателя в методике введен интегральный показатель субъективной оценки степени выраженности редукции достижений в условиях служебной деятельности.

Концептуализируя диагностический инструментарий мы руководствовались следующими положениями: на редуцию достижений указывает снижение количества ожидаемых достижений в сравнении с достигнутыми; на редуцию как в актуальном так и ожидаемом времени указывает снижение субъективной ценности достижений; включая в систему субъективной оценки выбор количества достижений и присваивая ему субъективную значимость как в достигнутом, так и в ожидаемом контекстах; достижения являются редуцированными в случае игнорирования их при выборе и (или) обесценивании при присвоении важности [7, 8].

Процедура стандартизации

Процесс разработки и стандартизации методики осуществлялся в несколько этапов. С целью формирования списка достижений в условиях служебной деятельности на первом этапе респондентам предлагалось написать свои достижения в служебной деятельности (уже достигнутые и потенциально возможные). Методом частотного анализа в соответствии с законом нормального распределения ($x \pm \sigma$) были выделены 30 достижений, которые содержательно распределялись на три группы: карьерные достижения, достижения саморазвития, финансово-экономические достижения. Таким образом, в окончательный вариант методики вошли 30 достижений, сгруппированных в три сферы (по 10 достижений в каждой) и включенные в две формы бланка ответов: форму А, характеризующую уже реализованные достижения, и форму Б, характеризующую потенциально возможные достижения в условиях служебной деятельности.

Процедура методики субъективной оценки редукции достижений в условиях служебной деятельности включает в себя два этапа, соответствующие этапам работы с бланковыми формами. На первом этапе испытуемому предлагается заполнить форму А бланка с перечнем возможных достижений, связанных со служебной деятельностью, выбрав те достижения (не менее одного), которые, по мнению самого испытуемого, являются уже достигнутыми. Далее необходимо оценить важность выбранных достижений в баллах, распределив между ними не более 30 баллов и не менее одного балла по усмотрению испытуемого (табл. 1).

Таблица 1

Форма А

№	Перечень достигнутых достижений	Отметка о выборе «+»	Оценка важности в баллах
1	2	3	4
1	Вышестоящая должность		
2	Практические стажировки		
3	Получение очередного звания		
4	Освоение новых компьютерных технологий		



Окончание табл. 1

1	2	3	4
5	Сертификация профессиональных компетенций		
6	Приобретение недвижимости		
7	Отдых и путешествия		
8	Получение правительственных наград		
9	Досрочное присвоение очередного специального звания		
10	Написание и защита диссертации		
11	Профессиональная переподготовка		
12	Образование своих детей		
13	Личный счет в банке		
14	Приобретение автомобиля		
15	Получение наград на уровне учреждения		
16	Получение дополнительного профессионального или высшего образования		
17	Получение звания кандидата или мастера спорта		
18	Участие и/или победа на соревнованиях различного уровня		
19	Членство в общественных комиссиях		
20	Победы на профессиональных конкурсах		
21	Получение пенсии за выслугу лет		
22	Написание научных трудов		
23	Выполнение социальных проектов		
24	Получение классности в профессиональной деятельности		
25	Присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой должности		
26	Стимулирующие надбавки и премии		
27	Награждение почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД РФ»		
28	Преподавание в ВУЗе		
29	Владение иностранным языком		
30	Доход выше среднего прожиточного минимума		

На втором этапе процедуры предлагается заполнить бланк регистрации формы Б с инструкцией выбрать из того же списка достижения, которые являются ожидаемыми, потенциально достижимыми в условиях служебной деятельности и оценить их важность.

Процедура расчета интегрального показателя субъективной оценки степени выраженности редукции достижений осуществляется по бланку обработки результатов (табл. 2).

Таблица 2

Бланк обработки результатов

Название	Сокращенное обозначение	Формула	Содержание	Результат
1	2	3	4	5
Количество карьерных достигнутых достижений	$K_{дк}$	Количество выборов по 1, 3, 8, 9, 15, 17, 19, 20, 25, 27 (форма А)	Количество достижений, которое Вы считаете достигнутым в карьерной сфере	
Количество достигнутых достижений в сфере саморазвития	$K_{дс}$	Количество выборов по 2, 4, 5, 10, 11, 16, 18, 22, 23, 29 (форма А)	Количество достижений, которое Вы считаете достигнутым в плане саморазвития	



Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5
Количество финансово-экономических достигнутых достижений	K _{дф-э}	Количество выборов по 6, 7, 12, 13, 14, 21, 24, 26, 28, 20 (форма А)	Количество финансово – экономических достижений, которое Вы считаете достигнутым	
Количество карьерных ожидаемых достижений	K _{ок}	Количество выборов по 1, 3, 8, 9, 15, 17, 19, 20, 25, 27 (форма Б)	Количество достижений, которые вы планируете достигнуть в сфере карьеры	
Количество ожидаемых достижений в саморазвитии	K _{ос}	Количество выборов по 2, 4, 5, 10, 11, 16, 18, 22, 23, 29 (форма Б)	Количество достижений, которые вы планируете реализовать в будущем в плане саморазвития	
Количество финансово-экономических ожидаемых достижений	K _{оф-э}	Количество выборов по 6, 7, 12, 13, 14, 21, 24, 26, 28, 20 (форма Б)	Количество достижений, которое вы планируете в финансово-экономическом плане	
Вес важности карьерных достигнутых достижений	B _{дк}	Сумма баллов по 1, 3, 8, 9, 15, 17, 19, 20, 25, 27 (Форма А)	Субъективная важность карьерных достигнутых достижений по 30 балльной шкале	
Вес важности достигнутых достижений в саморазвитии	B _{дс}	Сумма баллов по 2, 4, 5, 10, 11, 16, 18, 22, 23, 29 (Форма А)	Субъективная важность достигнутых достижений по саморазвитию по 30 балльной шкале	
Вес важности финансово-экономических достигнутых достижений	B _{дф-э}	Сумма баллов по 6, 7, 12, 13, 14, 21, 24, 26, 28, 20 (Форма А)	Субъективная важность финансово - экономических достигнутых достижений по 30 балльной шкале	
Вес важности карьерных ожидаемых достижений	B _{ок}	Сумма баллов по 1, 3, 8, 9, 15, 17, 19, 20, 25, 27 (Форма Б)	Субъективная важность достижений, которые планируете в карьере по 30 балльной шкале	
Вес важности ожидаемых достижений в саморазвитии	B _{ос}	Сумма баллов по 2, 4, 5, 10, 11, 16, 18, 22, 23, 29 (Форма Б)	Субъективная важность достижений, которые планируете в карьере по 30 балльной шкале	
Вес важности финансово-экономических ожидаемых достижений	B _{оф-э}	Сумма баллов по 6, 7, 12, 13, 14, 21, 24, 26, 28, 30 (Форма Б)	Субъективная важность достижений, которые планируете в карьере по 30 балльной шкале	
Общий вес важности достигнутых достижений	OB _{дд}	Сумма всех распределенных баллов	Субъективная важность всех достигнутых достижений	
Общий вес важности ожидаемых достижений	OB _{од}	Сумма всех распределенных баллов	Субъективная важность всех ожидаемых достижений	



Окончание табл. 2

1	2	3	4	5
Общее количество достигнутых достижений	$OK_{дд}$	$OK_{дд} = K_{дк} + K_{дс} + K_{дф-э}$	Общее число выбранных достижений, которые Вы считаете достигнутыми в результате педагогической деятельности	
Общее количество ожидаемых достижений	$OK_{од}$	$OK_{од} = K_{ок} + K_{ос} + K_{оф-э}$	Общее число выбранных достижений, которые Вы ожидаете достичь в результате педагогической деятельности	
Интегральный показатель субъективной оценки степени выраженности редукции достижений	РД	$РД = \frac{OK_{дд} * OB_{дд}}{OK_{од} * OB_{од}}$	Числовое выражение наличия/отсутствия редукции профессиональных достижений. Отношение произведения общего количества достигнутых достижений и общего веса достигнутых достижений к произведению общего количества ожидаемых достижений и общего веса ожидаемых достижений	

Полученный интегральный показатель субъективной оценки степени редукции достижений (РД) сравнивается с эталонной таблицей значений (Таблица 3)

Таблица 3

Эталонная таблица значений

Показатель РД	Характеристика
< 1	Отсутствие редукции достижений в условиях служебной деятельности, когда личность направлена на расширение диапазона в количественном и качественном выражении достижений в служебной деятельности, личность характеризуется высоким уровнем мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания; характеризуется продуктивностью профессиональной деятельности, оптимизмом и заинтересованностью в работе, самооценкой профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми
≥ 1	Наличие редукции достижений в служебной деятельности. С увеличением значения показателя РД увеличиваются и качественные характеристики проявления редукции достижений при которой личность не рассматривает служебную деятельность как средство достижений в плане карьеры, саморазвития и финансово-экономическом, снижается потребность в достижениях, происходит снижение профессиональной мотивации (демотивация), которое может выражаться в неудовлетворенности работой и отношениями в коллективе, неудовлетворенности собой как профессионалом, чувством низкой профессиональной эффективности

По коэффициентам количества выбранных достижений строится индивидуальный профиль соотношения ожидаемых и достигнутых достижений по трем сферам (карьерные достижения, достижения

саморазвития, финансово–экономические достижения). Оцениваем характер распределения достижений по группам, гармоничный или деформированный профиль (выпадает какая – то сфера достижений).

Процедура стандартизации методики осуществлена по следующим психометрическим параметрам: конструктивной, содержательной и критериальной валидности.

Выборка стандартизации включала в себя 263 испытуемых в возрасте 24 – 50 лет, осуществляющие служебную деятельность в системе МВД.

Конструктивная валидность оценивалась через процедуру корреляционного анализа (по Пирсону) В качестве валидирующего основания были использованы методика уровня выраженности мотивации к успеху (Т. Элерс), методики определения психического выгорания А.А. Рукавишникова, опросника выгорания К. Маслач (в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой). Были выявлены статистически значимые взаимосвязи интегрального показателя субъективной оценки степени выраженности редукиции достижений в условиях служебной деятельности с уровнем выраженности мотивации к успеху (0,61, $p \leq 0,05$) (уровень выраженности мотивации к успеху (Т. Элерс), с параметром редукиция профессиональных достижений (0,73, $p \leq 0,05$) (опросник выгорания К. Маслач (в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой). Значимость взаимосвязи указывают на их содержательную соотнесенность, указывая на высокий уровень внешней валидности авторской методики.

Процедура психометрической проверки надежности осуществлялась через расчет коэффициента надежности Кронбаха (α). Коэффициент надежности по значению интегрального показателя субъективной оценки степени выраженности редукиции достижений в условиях служебной деятельности составляет 0,761, что указывает на достаточность уровня надежности метода субъективной оценки редукиции достижений в условиях служебной деятельности.

Оценка ретестовой надежности метода субъективной оценки редукиции достижений в условиях служебной деятельности осуществлялась через 3 месяца с использованием критерия ранговой корреляции r –Спирмена. Объем выборки составил 104 человека из общей исследовательской выборки. Значение коэффициента корреляции интегрального показателя субъективной оценки степени выраженности редукиции достижений в условиях служебной деятельности составляет 0,81, $p \leq 0,05$, что указывает на высокий уровень ретестовой надежности авторской методики.

Выводы

В результате расчета показателей надежности, конструктивной и критериальной валидности методики субъективной оценки редукиции достижений в условиях служебной деятельности был определен единый диагностический критерий, которым является интегральный показатель субъективной оценки степени выраженности редукиции.

Список литературы

1. <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
2. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.



3. Кузнецова А.А Структурно-феноменологические проявления состояния выгорания у преподавателей высшей школы // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 3 -2. С. 145-152.
4. Кузнецова А.А Особенности состояния выгорания у преподавателей высшей школы с учетом профессионально-должностного статуса // Современные наукоемкие технологии. 2012. № 7. С. 17-18.
5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: МГУ, 1975. 276 с.
6. Марадзе Л.М., Кузнецова А.А. Удовлетворенность профессиональной деятельностью: критериально-феноменологический анализ // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2012. №2. С. 308-313.
7. Никишина В.Б., Кузнецова А.А. Концептуальное обоснование метода субъективной оценки редукции достижений в условиях педагогической деятельности (СОРД)// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 8-1. С. 145-146.
8. Никишина В.Б., Кузнецова А.А. Методика исследования редукции достижений в условиях педагогической деятельности (СОРД): методология и технология стандартизации// Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2014. Т. 24. № 26 (197). С. 154-161.
9. Орел, В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: Дисс. ... д-ра психол. наук / В.Е. Орел. – Ярославль, 2005.- 449 с.
10. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Арка, 2009.
11. Рукавишников, А.А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: Дисс. ... канд. психол. наук / А.А. Рукавишников. – Ярославль, 2001. – 158 с.
12. Филипп Дж. Дэйв, Кэри Л. Купер, Майкл П. О'Драйсколл Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / Филипп Дж. Дэйв, Кэри Л. Купер, Майкл П. О'Драйсколл – М.: Гуманитарный центр, 2007. – 336 с.
13. Pines, A.M. Burnout: from tedium to personal growth / A.M. Pines, E. Aronson. – NY., 1981. – 229 p.
14. Maslach C, Jackson S.E., Leiter M.P. Maslach Burnout Inventory Manual (Third Edition). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, Inc., 1996.
15. Perlman, B. Burnout: Abstract and future research / B. Perlman, E.A. Hartman // Human relations. – 1982. - V. 35 (4).