

О. О. Сидоренко

**ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ
ТА ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ У ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ**ДНУ «Науково-практичний центр профілактичної
та клінічної медицини» ДУС, м. Київ, Україна
Харківська медична академія післядипломної освіти, м. Харків, Україна

Актуальність. Складність та інтенсивність стресових впливів робочого середовища на державного службовця обумовлює актуальність дослідження копінг-стратегій, що використовуються як стрес-долаюча поведінка. Враховуючи, які стратегії задіюються для подолання стресу, необхідно дослідити рівень внутрішньої мотивації працівника, оскільки стресові та проблемні ситуації виникають у робочому середовищі, при виконанні робочих завдань.

Метою дослідження було дослідити особливості використання копінг-стратегій у державних службовців (ДС) та рівень їхньої внутрішньої мотивації до робочої діяльності у контексті ефективності обраної копінг-стратегії.

Матеріали та методи. На базі ДНУ «Науково-практичний центр профілактичної та клінічної медицини» ДУС у 2016–2018 рр. обстежено 159 ДС, серед них 118 жінок (74,22 %) та 41 чоловік (25,78 %). Середній вік респондентів становив 42,7±9,19 років. Середній стаж роботи у державній службі становив 16,37±8,25 років. Дослідження було проведене з використанням психодіагностичного інструментарію, що включав методику «Діагностика копінг-механізмів» (E. Heim), опитувальник «Внутрішня мотивація» (E. Deci, R. Ryan).

Результати. В результаті дослідження встановлено, що при виникненні стресової ситуації найменш ефективним є використання поведінкових копінг-стратегій: 103 (64,78 %) респондентів застосовують відносно- та неадаптивні стратегії. Низький рівень ефективності і у випадку застосування когнітивних копінг-стратегій (95 (59,75 %) респондентів). Проте, застосовуючи емоційні копінг-стратегії, більшість респондентів застосовує ефективний копінг – 112 (70,44 %) опитаних, неефективні стратегії застосовує 47 (29,56 %) опитаних.

Рівень внутрішньої мотивації до робочої діяльності серед держслужбовців можна оцінити як задовільний. Зі 159 респондентів 53 (33,31 %) вказали, що незадоволені своєю діяльністю; 62 (38,99 %) респонденти зазначили, що рівень докладених ними зусиль є недостатнім; 128 (80,55 %) респондентів мають незадоволену потребу у самодетермінованості. Незважаючи на вищевказане, 136 (85,53 %) респондентів високо оцінюють рівень власної робочої компетентності та професіоналізму.

Висновки. При неадаптивній моделі когнітивного копінгу (n=64; 40,25 %) респонденти застосовують стратегії «дисимуляція» (n=43; 67,20 %) та «ігнорування» (n=12; 18,75 %) – пасивні форми копінгу, що базуються на невпевненості та/або приховуванні власних сил та інтелектуальних можливостей, а також на навмисному ігноруванні наслідків невіршених проблемних ситуацій. Це певною мірою пояснює низький рівень докладених зусиль серед 62 (38,99 %) респондентів, що складає більше третини вибірки.

При неадаптивній моделі поведінкового копінгу (n=36; 22,65 %) респонденти застосовують стратегії «активне уникнення» (n=27; 75,00 %) та «відступ» (n=9; 25,00 %) – поведінка, що передбачає уникнення думок про неприємності, пасивність, ізоляцію, прагнення до уникнення активних інтерперсональних контактів, відмову від вирішення проблем. При незадоволенні перерахованих потреб цієї поведінкової моделі може виникати почуття незадоволеності роботою та робочим середовищем (n=53; 33,31 %).

Оскільки загальний рівень власної професійної компетентності серед респондентів оцінений досить високо – 136 (85,53 %) опитаних, можемо зробити висновок, що на зниження рівня внутрішньої мотивації до робочої діяльності впливає незадоволена потреба у самодетермінованості (n=128; 80,55 %), що може відобразитися у контролі робочого процесу працівника, відсутності власної ініціативи/можливості внести робочу пропозицію, строгій регламентації праці. Це, в свою чергу, відображається на зниженні задоволення від роботи та небажанні прикладати зусилля для виконання робочих завдань, що може істотно вплинути на обсяги та якість виконуваної роботи.

Ключові слова: копінг-поведінка, внутрішня мотивація, державні службовці.

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИИ У ГОССЛУЖАЩИХ

О. А. Сидоренко

ГНУ «Научно-практический центр профилактической и клинической медицины» ГУД, г. Киев, Украина
Харьковская медицинская академия последипломного образования, г. Харьков, Украина

Актуальность. Сложность и интенсивность стрессовых воздействий рабочей среды на государственного служащего обуславливает актуальность исследования копинг-стратегий, используемых как стресс-преодолевающее поведение. Учитывая, какие стратегии задействуются для преодоления стресса, необходимо исследовать уровень внутренней мотивации работника, поскольку стрессовые и проблемные ситуации возникают в рабочей среде, при выполнении рабочих задач.

Целью исследования было изучить особенности использования копинг-стратегий у государственных служащих (ГС) и уровень их внутренней мотивации к рабочей деятельности в контексте эффективности выбранной копинг-стратегии.

Матеріали і методи. На базі ГНУ «Науко-практичний центр профілактичної і клінічної медицини» ГУД в 2016–2018 гг. обстежено 159 ГС, серед них 118 жінок (74,22 %) і 41 чоловік (25,78 %). Середній вік респондентів склав 42,7±9,19 років. Середній стаж роботи в державній службі склав 16,37±8,25 років. Дослідження було проведено з використанням психодіагностичного інструментарія, включавшого методику «Діагностика копінг-механізмів» (Е. Heim), опитувальник «Внутрішня мотивація» (Е. Deci, R. Ryan).

Результати. При виникненні стресової ситуації найменше ефективні поведінкові копінг-стратегії: 103 (64,78 %) респондентів застосовують відносительно- і неадаптивні стратегії. Низький рівень ефективності і в разі застосування когнітивних копінг-стратегій (95 (59,75 %) респондентів). Однак, застосовуючи емоційні копінг-стратегії, більшість респондентів застосовує ефективний копінг – 112 (70,44 %) опитаних, неадаптивні стратегії застосовують 47 (29,56 %) опитаних.

Рівень внутрішньої мотивації до роботи серед госпслужбовців можна оцінити як задовільний. З 159 респондентів 53 (33,31 %) вказали, що незадоволені своєю діяльністю; 62 (38,99 %) респондентів зауважили, що рівень прикладаних ними зусиль недостаточен; 128 (80,55 %) респондентів мають незадоволену потребу в самодетермінованості. Незважаючи на вищезазначене, 136 (85,53 %) респондентів високо оцінюють рівень своєї робочої компетентності і професіоналізму.

Висновки. При неадаптивній моделі когнітивного копінга (n=64; 40,25 %) респонденти застосовують стратегії «дисимуляція» (n=43; 67,20 %) і «ігнорування» n=12 (18,75 %) – пасивні форми копінга, які базуються на неуверненні і/або приховуванні власних сил і інтелектуальних можливостей, а також на преднамереному ігноруванні наслідків нерешених проблемних ситуацій. Це в певній ступені пояснює низький рівень прикладаних зусиль серед 62 (38,99 %) респондентів, що становить більше треті частини вибірки.

При неадаптивній моделі поведінкового копінга (n=36; 22,65 %) респонденти застосовують стратегії «активне ухилення» (n=27; 75,00 %) і «відступлення» (n=9; 25,00 %) – поведінку, передбачаючу ухилення від проблем, пасивність, ізоляцію, прагнення до ухилення активних інтерперсональних контактів, відмова від вирішення проблем. При незадоволеності перерахованих потреб цієї поведінкової моделі може виникати почуття незадоволеності роботою і робочою середовищем (n=53; 33,31 %).

Оскільки загальний рівень власної професійної компетентності серед респондентів оцінено достатньо високо – 136 (85,53 %) опитаних, можна зробити висновок, що на зниження рівня внутрішньої мотивації до роботи впливає незадоволеність потребою в самодетермінованості (n=128; 80,55%), що може відображатися в контролі робочого процесу працівника, відсутності власної ініціативи/можливості внести робоче пропозицію, строгої регламентації праці. Це, в свою чергу, відображається на зниженні задоволення від роботи і небажанні прикладати зусилля для виконання робочих завдань, що може суттєво впливати на обсяги і якість виконаної роботи.

Ключові слова: копінг-поведінка, внутрішня мотивація, державні службовці.

FEATURES OF USE OF COPING STRATEGIES AND INTERNAL MOTIVATION BY CIVIL SERVANTS

O. O. Sydorenko

State Institution of Science «Research and Practical Center of Preventive and Clinical Medicine» State Administrative Department, Kyiv, Ukraine
Kharkiv Medical Academy of Postgraduate Education, Kharkiv, Ukraine

Background. The complexity and intensity of the stresses of the working environment on a civil servant determines the relevance of the study of coping strategies that are used as stress-breaking behavior. Looking at strategies that are used to overcome stress, we need to investigate the level of internal employee motivation, as stress and problem situations emerge in the work environment when performing work tasks.

Objective – to investigate the peculiarities of the use of coping strategies for civil servants (CS) and the level of their internal motivation to work in the context of the effectiveness of the selected coping strategy.

Materials and methods. On the basis State Institution of Science «Research and Practical Center of Preventive and Clinical Medicine» State Administrative Department in 2016–2018 we examined 159 CS participated (118 women (74.22 %) and 41 men (25.78 %)). The average age of respondents was 42.7±9.19 years. The average length of service in the civil service was 16.37±8.25 years.

The research was carried out using psychodiagnostic tools, which included: the method of «Diagnosis of Coping Mechanisms» (E. Heim), the questionnaire «Inner Motivation» (E. Deci, R. Ryan).

Results. As a result of the study, it was found that in the event of a stressful situation, the use of behavioral coping strategies is the least effective: 103 (64.78 %) respondents use relative and non-adaptive strategies. Low level of effectiveness in case of use of cognitive coping strategies (95 (59.75 %) of respondents). However, using emotional coping strategies, the majority of respondents use effective copying – 112 (70.44 %) of respondents, 47 (29.56 %) respondents use ineffective strategies.

The level of internal motivation for work among CS can be assessed as satisfactory. Of the 159 respondents, 53 (33.31 %) indicated that they were dissatisfied with their activities; 62 (38.99 %) respondents noted that the level of efforts they are trying to do is insufficient; 128 (80.55 %) of respondents have a dissatisfied need for self-determinism. Notwithstanding the above, 136 (85.53 %) respondents highly value their own professional competence and professionalism.

Conclusions. In the non-adaptive model of cognitive coping (n=64, 40.25 %), respondents use «dissimulation» strategies n=43 (67.20 %) and «ignoring» n=12 (18.75 %) – passive forms of coping that based on the uncertainty and/or concealment of their own strengths and intellectual capabilities, as well as the deliberate neglect of the effects of unresolved problem situations. This is to a certain extent due to the low level of effort among 62 (38.99 %) respondents, accounting for more than a third of the sample.

In the non-adaptive model of behavioral coping (n=36, 22.65 %), respondents use «active avoidance» strategies n=27 (75.00 %) and «retreat» n=9 (25.00 %) – behavior that implies avoiding thoughts about troubles, passivity, isolation, the desire to avoid active interpersonal contacts, refusal to solve problems. If dissatisfied with the listed needs of this behavioral model, there may be a sense of dissatisfaction with work and work environment (n=53; 33.31 %).

As the general level of professional competence among CS is estimated quite high – 136 (85.53 %) of the respondents, we can conclude that the decrease in the level of internal motivation to work is affected by the dissatisfied need for self-determinism (n=128, 80.55 %), which can be reflected in the control of the employee's workflow, lack of own initiative/opportunity to make a job offer, strict regulation of labor. This, in turn, reflects a reduction in work satisfaction and an unwillingness to exert efforts to perform work tasks, which can significantly affect the volume and quality of work performed.

Keywords: coping behavior, internal motivation, civil servants.

For citation: Sydorenko O. O. Features of use of coping strategies and internal motivation by civil servants. *Arkhiv Psichatrii*, 2018, 24(4): 216–222. (In Ukr.)

Corresponding Author (Автор, відповідальний за листування): olegsydorenko259@gmail.com

Received / Поступила: 08.10.2018

Accepted / Прийнята до друку: 02.11.2018

Актуальність. У нинішніх умовах швидкого розвитку за умов потреби у зростанні кадрових ресурсів у більшості країн світу працівники різних сфер перебувають в умовах щоденного стресу. Одна з основних загроз цієї ситуації – збільшення кількості проявів негативних симптомів психічного здоров'я серед працівників [1]. Психічні захворювання у 2017 році стали другою причиною відсутності на робочому місці через захворювання [2] та головною причиною дострокового виходу на пенсію [3]. На особистісному ж рівні у працівника виникає дисбаланс моделі «прикладені зусилля – винагорода» через надмірне робоче навантаження та обов'язки [4, 5]. Прояви характеризуються використанням неадаптивних

копінг-стратегій, неможливістю індивідуального дистанціювання від роботи, а також надзвичайно амбіційною поведінкою, що обумовлює використання шаблонних алгоритмів вирішення стресової ситуації та виснажує психічний ресурс працівника [1]. Тому надмірне робоче навантаження та ступінь відповідальності можуть викликати відчуття несправедливо оцінених зусиль, прикладених до виконання робочого завдання, та, як було зазначено у наукових працях, – викликати порушення у сфері психічного та фізичного здоров'я індивіда [6, 7]. Інші ж дослідження вказують, що вміння розумово та фізично «дистанціюватися» від роботи важливе для здоров'я індивіда, а також забезпечує його психічне і

фізичне благополуччя й запобігає розвитку професійних деформацій [8, 9]. Також автори пишуть, що виникнення професійної деформації (у контексті довготривалого стресового впливу та фізичного прояву стресу в роботі та робочому середовищі) залежить не лише від особистості працівника, а й від його керівництва – неналежна організація та умови праці, неефективне керування кадрами, нечітко окреслені вимоги та обов'язки [10, 11]. Німецькі вчені, провівши дослідження серед держслужбовців, встановили, що жорсткі часові обмеження для виконання робочих завдань великих обсягів створюють граничний психологічний тиск на працівників та ставлять під загрозу досягнення ними кінцевої цілі. Для подолання цієї стресової ситуації працівники використовують стратегії «працюй швидше», «працюй довше», але дані дослідження показують, що ці копінг-стратегії належать до відносно- або неадаптивних [12]. Австрійські вчені провели дослідження, у якому вивчалось явище «навмисного затягування» робочого процесу працівником при встановлених часових рамках і заздалегідь відомих негативних наслідках. До причин «затягування» виконання завдань відносять дефіцит мотивації і вольових процесів, наростання тривожно-депресивної симптоматики та стресу, ситуаційні випадки (наприклад, складність завдання) [13, 14]. У дослідженні ролі саморегуляції працівника в умовах робочого стресу автори поділяють останній на «позитивний стрес» та «негативний стрес» [15]. До позитивного відносять стрес-ситуацію «виклик», коли від співробітника вимагається впоратися з високим робочим навантаженням, відповідальністю і складністю роботи. До негативного – стрес-ситуацію «перешкода», коли співробітник зіштовхується з невизначеністю ролі або конфліктом ролей, бюрократизмом [16]. Стрес «виклик» може бути мотивуючим стимулом для виникнення позитивних емоцій, особистісного розвитку і навчання, виконання завдань, подолання труднощів з використанням адаптивних копінг-стратегій, тоді як стрес «перешкода» стимулюватиме розвиток негативних емоцій та перешкоджатиме особистісному розвитку, навчанню, виконанню завдань, знижуватиме рівень робочої мотивації та ґрунтуватиметься на використанні неадаптивних копінг-стратегій [10, 15].

Говорячи про копінг-стратегії варто зазначити, що сам термін «coping» уперше був запропонований L. Murphy у 1962 р. у контексті дослідження подолання дітьми вимог, спричинених кризою розвитку. У вітчизняній психології термін «coping» перекладений як «подолання» та означає когнітивні, поведінкові та емоційні дії людини, спрямовані на подолання складних ситуацій і адаптації до обставин, що виникли. Для подолання стресової ситуації людина спрямовує свою діяльність, використовуючи копінг-стратегії, або на ситуацію, що виникла, або на себе, або на щось інше [17–21]. Дослідники підкреслюють значимість когнітивного аналізу при виникненні стресової ситуації: якщо ситуація оцінюється як підконтрольна – індивід використовує проблемно-фокусовані стратегії, якщо ж ні – емоційно-фокусовані стратегії або стратегії уникнення [18]. R. H. Moss і J. A. Schaefer виділяють наступні копінг-стратегії: 1) сфокусовані на оцінці (розуміння ситуації і наслідків); 2) сфокусовані на проблемі (прийняття конкретних рішень і дій); 3) сфо-

кусовані на емоціях (контроль емоцій та підтримання емоційного балансу) [17]. J. H. Amirkhan з точки зору скерованості дій на подолання проблеми виділяв три групи копінг-стратегій: 1) вирішення проблем; 2) пошук соціальної підтримки; 3) уникнення [19]. E. Frydenberg з погляду адаптивності-деадаптивності виділяє наступні три стратегії: 1) звернення до інших (відносно адаптивна стратегія); 2) когнітивний аналіз проблеми (адаптивна стратегія); 3) уникнення (неадаптивна стратегія) [22]. E. Heim розглядає копінг стратегії з точки зору їх модальності, відповідно до конкретної психологічної сфери: когнітивні, емоційні, поведінкові [23].

Більшість авторів відзначає когнітивні копінг-стратегії як ефективні або адаптивні – аналіз проблемної ситуації, пошук шляхів та способів вирішення проблеми, збереження психічного ресурсу [19, 22, 23]. Також відзначають, що негативний вплив на психічний стан чинить не стільки складність стресової ситуації, її проблемність або складність самого завдання, скільки вибір неадаптивної копінг-стратегії – до таких автори відносять уникнення проблем, втечу [19, 22, 23].

Деякі з авторів пропонують оцінювати не лише спрямованість копінг-стратегій, а й ступінь інтенсивності, поділяючи їх на активні або пасивні [22, 24]. До активних належать базові копінг-стратегії, що включають усі варіанти поведінки, спрямовані на вирішення стресової ситуації, включно з використанням стратегії «пошук соціальної підтримки» – пошук соціальних контактів, зв'язків, допомоги. Така поведінка є цілеспрямованим подоланням, чи модифікацією впливу стресової ситуації, що ослаблює стресовий фактор. До пасивних копінг-стратегій належать ті, базовою стратегією яких є уникнення або втеча. Поведінка спрямована на редукцію емоційної напруги, а не на подолання стресової ситуації.

Сучасна психологія розглядає копінг-стратегії і моделі поведінки як стабілізуючі механізми, що допомагають людям у підтриманні психосоціальної адаптації. Задачею цих механізмів є адаптація особистості до стресових ситуацій через зниження стресового впливу.

Мета роботи – дослідити особливості використання копінг-стратегій у державних службовців (ДС) та рівень їхньої внутрішньої мотивації до робочої діяльності у контексті ефективності обраної копінг-стратегії.

Матеріали та методи дослідження

На базі ДНУ «Науково-практичний центр профілактичної та клінічної медицини» ДУС у 2016–2018 рр. обстежено 159 ДС, в тому числі 118 жінок (74,22 %) та 41 чоловік (25,78 %). Середній вік респондентів становив $42,7 \pm 9,19$ років. Середній стаж роботи у державній службі становив $16,37 \pm 8,25$ років.

Критеріями включення в дослідження були: 1) інформована згода на участь у дослідженні; 2) вік респондента від 25 до 65 років; 3) стаж роботи у державній службі більше 1 року; 4) відсутність епізодів психічних розладів в анамнезі; 5) повністю заповнений психодіагностичний інструментарій.

Дослідження було проведене з використанням психодіагностичного інструментарію, що включав:

- методика «Діагностика копінг-механізмів» (E. Heim [25, 26]). Це методика, що дозволяє дослідити 26 си-

туаційно-специфічних варіантів копіngu відповідно до трьох основних сфер психічної діяльності людини та поділяється на: «когнітивний», «емоційний» і «поведінковий» копінг-механізми;

- опитувальник «Внутрішня мотивація» (Е. Деці, Р. Руан [27], у адаптації В. О. Климчука, О. Л. Музики [28]). Виходячи з тези, що внутрішня мотивація – це прагнення виконати певну діяльність заради самого процесу діяльності, відчуття задоволення та радості від цієї активності, а не для одержання винагороди чи внаслідок зовнішніх вимог, опитувальник складається з 14 запитань, що об'єднані в 4 субшкали: задоволення від діяльності, докладені зусилля, почуття компетентності, почуття самодетермінованості.

Результати та їх обговорення

У результаті дослідження з використанням методики «Діагностика копінг-механізмів» було встановлено наступне.

У стресових ситуаціях 64 (40,25 %) респонденти застосовують адаптивний копінг, 31 (19,50 %) респондент застосовує відносно адаптивний копінг, 64 (40,25 %) респонденти застосовують неадаптивний копінг (рис. 1).



Рис. 1. Розподіл копіngu за ефективністю при виборі когнітивних копінг-стратегій

При застосуванні адаптивного копіngu 24 (37,50 %) респонденти використовують стратегію «збереження самовладання», 35 (54,70 %) респондентів використовують стратегію «проблемний аналіз», 5 (7,80 %) респондентів використовують стратегію «установка власної цінності» – форми поведінки, спрямовані на аналіз проблем, що виникли, можливих шляхів виходу з них, підвищення самооцінки та самоконтролю, глибше усвідомлення власної цінності як особистості, наявності впевненості у власних ресурсах та подоланні труднощів.

При застосуванні відносно адаптивного копіngu 12 (38,70 %) респондентів використовують стратегію «відносність», 5 (16,12 %) використовують стратегію «релігійність», 14 (45,18 %) використовують стратегію «надання сенсу» – форми поведінки, спрямовані на оцінку труднощів у порівнянні з іншими, надання особливого сенсу їх подоланню, віра в Бога і стійкість у вірі при зіткненні зі складними проблемами.

При застосуванні неадаптивного копіngu 12 (18,75 %) респондентів використовують стратегію «ігнорування», 5 (7,80 %) використовують стратегію «смирненність», 43 (67,20 %) використовують стратегію «дисимуляція»,

4 (6,25 %) використовують стратегію «розгубленість» – пасивні форми поведінки з відмовою від подолання труднощів через невпевненість у своїх силах або інтелектуальних ресурсах, із навмисним недооцінюванням наслідків проблем.

При використанні емоційних копінг-стратегій для подолання стресових та проблемних ситуацій 112 (70,44 %) респондентів застосовують адаптивний копінг, 15 (9,43 %) респондентів використовують відносно адаптивний копінг, 32 (20,13 %) респонденти – неадаптивний копінг (рис. 2).



Рис. 2. Розподіл копіngu за ефективністю при виборі емоційних копінг-стратегій

При застосуванні адаптивного копіngu 11 (9,82 %) респондентів використовують стратегію «протест», 101 (90,18 %) респондент використовує стратегію «оптимізм» – емоційний стан з активним обуренням і протестом відносно труднощів, що виникли, і впевненістю у наявності виходу з будь-якої, навіть найскладнішої ситуації.

При застосуванні відносно адаптивного копіngu 3 (20,00 %) респонденти використовують стратегію «емоційна розрядка», 12 (80,00 %) респондентів використовують стратегію «пасивна кооперація» – поведінка, що спрямована або на зняття напруги, пов'язаної з проблемами, емоційним реагуванням, або на перекладання відповідальності за вирішення проблем на інших осіб.

При застосуванні неадаптивного копіngu 25 (78,12 %) респондентів використовують стратегію «пригнічення емоцій», 3 (9,38 %) респонденти використовують стратегію «покірність», 2 (6,25 %) респонденти використовують стратегію «самозвинувачення», 2 (6,25 %) респонденти – стратегію «агресивність» – поведінкові варіанти, що характеризуються пригніченим емоційним станом, станом безнадії і витісненням інших почуттів, переживанням злості та покладанням вини на себе або інших.

При використанні поведінкових копінг-стратегій для подолання стресових та проблемних ситуацій 56 (35,22 %) респондентів застосовують адаптивний копінг, 67 (42,13 %) респондентів – відносно адаптивний копінг, 36 (22,65 %) респондентів – неадаптивний копінг (рис. 3).

При застосуванні адаптивного копіngu 19 (33,92 %) респондентів використовують стратегію «альтруїзм», 24 (42,85 %) респонденти використовують стратегію «співпраця», 13 (23,23 %) респондентів використовують стратегію «звернення» – мається на увазі така поведінка особистості, при якій вона вступає у співпрацю зі значимими (досвідченішими) людьми, шукає підтримки



Рис. 3. Розподіл копінг за ефективністю при виборі поведінкових копінг-стратегій

у найближчому соціальному оточенні або пропонує її особисто близьким для подолання труднощів.

При застосуванні відносно адаптивного копіngu 42 (62,68 %) респонденти використовують стратегію «відволікання», 6 (8,95 %) – стратегію «компенсація», 19 (28,35 %) – стратегію «конструктивна активність» – поведінка, що характеризується прагненням до тимчасового відходу від вирішення проблем за допомогою алкоголю, лікарських засобів, занурення в улюблену справу, подорожі, виконання своїх мрій.

При застосуванні неадаптивного копіngu 27 (75,00 %) респондентів використовують стратегію «активне уникнення», 9 (25,00 %) респондентів використовують стратегію «відступ» – поведінка, що передбачає уникнення думок про неприємності, пасивність, усамітнення, спокій, ізоляцію, прагнення до уникнення активних інтерперсональних контактів, відмову від вирішення проблем.

За результатами дослідження з використанням опитувальника «Внутрішня мотивація» було встановлено таке:

1. За шкалою «Задоволення від діяльності»:

- високий рівень задоволення від діяльності має 31 (19,50 %) респондент;
- вище середнього рівня – 37 (23,29 %) респондентів;
- середній рівень – 38 (23,90 %) респондентів;
- нижче середнього рівня – 32 (20,12 %) респонденти;
- низький рівень – 19 (11,94 %) респондентів;
- незадовільний рівень – 2 (1,25 %) респонденти.

З результатів бачимо, що тією чи іншою мірою незадоволені своєю професійною діяльністю 53 (33,31 %) респонденти, що складає третину вибірки.

2. За шкалою «Докладені зусилля»:

- високий рівень докладених зусиль зазначає 6 (3,79 %) респондентів;
- вище середнього рівня – 31 (19,50 %) респондент;
- середній рівень – 60 (37,73 %) респондентів;
- нижче середнього рівня – 39 (24,52 %) респондентів;
- низький рівень – 23 (14,46 %) респонденти.

Більше третини респондентів – 62 (38,99 %) – оцінюють власні зусилля, докладені для виконання робочих завдань, як низькі або недостатні.

3. За шкалою «Почуття компетентності»:

- високо оцінюють свій рівень компетентності 47 (29,55 %) респондентів;
- вище середнього рівня – 52 (32,70 %) респонденти;

- середній рівень – 37 (23,29 %) респондентів;
- нижче середнього рівня – 17 (10,67 %) респондентів;
- низький рівень – 6 (3,79 %) респондентів.

Як бачимо, високо оцінюють свій рівень професійної компетентності 99 (62,25 %) респондентів, тоді як недостатньо компетентними або некомпетентними себе відчують 23 (14,46 %) респонденти.

4. За шкалою «Почуття самодетермінованості»:

- високий рівень самодетермінованості відзначає 1 (0,62 %) респондент;
- вище середнього – 3 (1,85 %) респонденти;
- середній рівень – 27 (16,98 %) респондентів;
- нижче середнього рівня – 44 (27,67 %) респонденти;
- низький рівень – 70 (44,02 %) респондентів;
- незадовільний рівень – 14 (8,80 %) респондентів.

Потреба у самодетермінованості (або потреба в автономності, коли особистість мотивована на діяльність внутрішньо, є ініціатором власної діяльності, не будучи під зовнішнім контролем/зовнішньо мотивованою) незадоволена у переважній більшості – 128 (80,55 %) респондентів.

З отриманих даних дослідження бачимо, що основною проблемою є незадоволене почуття самодетермінованості серед ДС – 128 (80,55 %) працівників, що може вказувати на відчуття постійного та/або надмірного контролю з боку керівництва та/або вищих за рангом колег, відсутність персональної автономії у робочому процесі та середовищі, неможливість виступити в ролі ініціатора або внести персональну робочу пропозицію в робочий процес, що в результаті може стати причиною зниження рівня внутрішньої мотивації через постійне посилення рівня зовнішньої. Зниження рівня внутрішньої мотивації до робочої діяльності може проявлятися у зниженні рівня задоволення від роботи та зниженні якості її виконання, що й демонструють результати нашого дослідження – 62 (38,99 %) респонденти зазначають, що докладені ними зусилля для виконання робочих завдань були недостатніми або незначними, а 53 (33,31 %) респонденти вказують, що незадоволені робочою діяльністю та робочим процесом. На противагу цим даним виступає самооцінка рівня власної компетентності серед ДС – 99 (62,25 %) респондентів оцінюють свій рівень професійної компетентності як високий і лише 23 (14,46 %) з них – як недостатній чи низький.

Висновки

В умовах стресової чи проблемної ситуації більшість респондентів схильні до використання адаптивних (ефективних) емоційних копінг-стратегій – 112 (70,44 %) опитаних. Проте, використовуючи когнітивні та поведінкові копінг-стратегії, більшість респондентів застосовує неефективний копінг: 95 (59,75 %) і 103 (64,78 %) респонденти відповідно, що становить 2/3 вибірки.

При неадаптивній моделі когнітивного копіngu (n=64; 40,25 %) респонденти застосовують стратегії «дисимуляція» (n=43; 67,20 %) та «ігнорування» (n=12; 18,75 %) – пасивні форми копіngu, що базуються на невпевненості та/або приховуванні власних сил та інтелектуальних можливостей, а також на навмисному ігноруванні на-

слідків невирішених проблемних ситуацій. Це певною мірою пояснює низький рівень докладених зусиль серед 62 (38,99 %) респондентів, що складає більше третини вибірки.

При неадаптивній моделі поведінкового копіювання (n=36; 22,65 %) респонденти застосовують стратегії «активне уникнення» (n=27; 75,00 %) та «відступ» (n=9; 25,00 %) – поведінка, що передбачає уникнення думок про неприємності, пасивність, ізоляцію, прагнення до уникнення активних інтерперсональних контактів, відмову від вирішення проблем. При незадоволенні перерахованих потреб цієї поведінкової моделі може виникати почуття незадоволеності роботою та робочим середовищем (n=53; 33,31 %).

Оскільки загальний рівень власної професійної компетентності серед респондентів оцінений досить високо – 136 (85,53 %) опитаних, можемо зробити висновок, що на зниження рівня внутрішньої мотивації до робочої діяльності впливає незадоволена потреба у самоідентифікованості (n=128; 80,55 %), що може відобразитися у контролі робочого процесу працівника, відсутності власної ініціативи/можливості внести робочу пропозицію, строгій регламентації праці. Це, в свою чергу, відображається на зниженні задоволення від роботи та небажанні прикладати зусилля для виконання робочих завдань, що може істотно вплинути на обсяги та якість виконуваної роботи.

Список використаної літератури

- Voltmer J. B., Voltmer E., Deller J. Differences of Four Work-Related Behavior and Experience Patterns in Work Ability and Other Work-Related Perceptions in a Finance Company. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018. Vol. 15, issue 7. Pii: E1521. DOI: 10.3390/ijerph15071521.
- Digitale Arbeit – Digitale Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2017. F. Knieps & H. Pfaff (eds.). Germany, Berlin : Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, 2017. Режим доступа: https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport_2014/BKK_Gesundheitsreport.pdf (дата звернення: 01.09.2018).
- Nöllenheidt C., Brenscheidt S. Arbeitswelt im Wandel: Zahlen – Daten – Fakten (2015). 1 edition. Dortmund, Germany : Federal Institute for Occupational Safety and Health, 2015. 80 p.
- The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons / J. Siegrist, D. Starke, T. Chandola [et al.] // *Soc. Sci. Med.* 2004. Vol. 58, no. 8. P. 1483–1499. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4.
- Steptoe A., Siegrist J., Kirschbaum C., Marmot M. Effort-reward imbalance, overcommitment, and measures of cortisol and blood pressure over the working day. *Psychosom. Med.* 2004. Vol. 66, issue 3. P. 323–329.
- Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J. Occup. Health Psychol.* 1996. Vol. 1, issue 1. P. 27–41. DOI: 10.1037/1076-8998.1.1.27.
- Work stress in the etiology of coronary heart disease: A meta-analysis / M. Kivimäki, M. Virtanen, M. Elovainio [et al.] // *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2006. Vol. 32, issue 6. P. 431–442. DOI: 10.5271/sjweh.1049.
- Richter P., Hille B., Rudolf M. Gesundheitsrelevante Bewältigung von Arbeitsanforderungen. *Z. Differ. Diagn. Psychol.* 1999. Vol. 20. P. 25–38. DOI: 10.1024//0170-1789.20.1.25.
- Sonnentag S., Binnewie C., Mojza E. J. Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *J. Appl. Psychol.* 2010. Vol. 95, issue 5. P. 965–976. DOI: 10.1037/a0020032.
- LePine J. A., LePine M. A., Saul J. R. Relationships among work and non-work challenge and hindrance stressors and non-work criteria: A model of cross-domain stressor effects // *Exploring the work and non-work interface*. Emerald Group Publishing Limited, 2007. P. 35–72.
- Meurs J. A., Perrewé P. L. Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*. 2011. Vol. 37, issue 4. P. 1043–1068. DOI: 10.1177/0149206310387303.
- Baethge A., Deci N., Dettmers J., Rigotti T. «Some days won't end ever»: Working faster and longer as a boundary condition for challenge versus hindrance effects of time pressure. *Journal of occupational health psychology*. 2018. DOI: 10.1037/ocp0000121.
- Procrastination in Daily Working Life: A Diary Study on Within-Person Processes That Link Work Characteristics to Workplace Procrastination / R. Prem, T. E. Scheel, O. Weigelt [et al.] // *Frontiers in psychology*. 2018. Vol. 9. P. 1087. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.01087.

14. Klingsieck K. Procrastination: when good things don't come to those who wait. *Eur. Psychol.* 2013. Vol. 18. P. 24–34. DOI: 10.1027/1016-9040/a000138.
15. Mackey J. D., Perrewé P. L. The AAA (appraisals, attributions, adaptation) model of job stress: The critical role of self-regulation. *Organizational Psychology Review*. 2014. Vol. 4, issue 3. P. 258–278. DOI: 10.1177/2041386614525072.
16. LePine J. A., Podsakoff N. P., LePine M. A. A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Acad. Manage. J.* 2005. Vol. 48, issue 5. P. 764–775. DOI: 10.5465/AMJ.2005.18803921.
17. Moss R. H., Schaefer J. A. Life transitions and crises: A conceptual overview // *Coping with life crises: An integrative approach* / R. H. Moss & J. A. Schaefer (eds.). N.Y. : Plenum Press, 1986. P. 3–28.
18. Lazarus R. S., Folkman S. *Manual for Ways of Coping Questionnaire*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1988.
19. Amir Khan J. H. Seeking person-related predictors of coping: Exploratory analyses. *European Journal of Personality*. 1999. Vol. 4. P. 13–30.
20. Skinner E., Edge K. Parenting, motivation, and the development of children's coping // Vol. 48 of the Nebraska symposium on motivation. Agency, motivation, and the life course / L. J. Crockett (Ed.). Lincoln, NE, US : University of Nebraska Press. P. 77–143.
21. Weber H. Breaking the rules: Personal and social responses to coping norm-violations. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*. 2003. Vol. 16, issue 2. P. 133–153. DOI: 10.1080/10615806.2003.10382969.
22. Frydenberg E. Coping competencies. *Theory into Practice*. 2004. Vol. 43, issue 1. P. 14–22. DOI: 10.1207/s15430421tip4301_3.
23. Heim E. Coping and psychosocial adaptation. *Journal of Mental Health Counseling*. 1988. Vol. 10. P. 13–144.
24. Maddi S. R. The personality construct of hardiness: Effects on experiencing, coping, and strain. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 1999. Vol. 51, issue 2. P. 83–94. DOI: 10.1037/1061-4087.51.2.83.
25. Набуллина Р. Р., Тухтарова И. В. Механизмы психологической защиты и совладания со стрессом (определение, структура, функции, виды, психотерапевтическая коррекция). Казань : изд-во КГМА, 2003. 99 с.
26. Heim E. Coping-based intervention strategies. *Patient education and counseling*. 1995. Vol. 26, issue 1–3. P. 145–151. DOI: 10.1016/0738-3991(95)00733-G.
27. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York : Plenum Press., 1985. DOI: 10.2307/2070638.
28. Климчук В. О. Опитувальник внутрішньої мотивації. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Зб. наукових праць*. К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2006. № 12 (37). С. 71–76.

References

1. Voltmer, J. B., Voltmer, E., & Deller, J. (2018). Differences of Four Work-Related Behavior and Experience Patterns in Work Ability and Other Work-Related Perceptions in a Finance Company. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 15, issue 7, pii: E1521. DOI: 10.3390/ijerph15071521.
2. Knieps, F., & Pfaff, H. (eds). (2017). *Digitale Arbeit – Digitale Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2017* [Digital Work – DIGITAL health: BKK Health Report 2017]. Berlin, Germany: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft. Retrieved from: https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport_2014/BKK_Gesundheitsreport.pdf (access date: 01.09.2018). (In German).
3. Nöllenheidt, C., & Brenscheidt, S. (2015). *Arbeitswelt im Wandel: Zahlen – Daten – Fakten (2015)* [Changing World of Work: Facts and Figures (2015)]. (1st ed.). Germany, Dortmund: Federal Institute for Occupational Safety and Health, 80 p. (In German).
4. Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Soc. Sci. Med.*, vol. 58, no. 8, pp. 1483–1499. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4.
5. Steptoe, A., Siegrist, J., Kirschbaum, C., & Marmot, M. (2004). Effort-reward imbalance, overcommitment, and measures of cortisol and blood pressure over the working day. *Psychosom. Med.*, vol. 66, issue 3, pp. 323–329.
6. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 1, issue 1, pp. 27–41. DOI: 10.1037/1076-8998.1.1.27.
7. Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A., & Vahtera, J. (2006). Work stress in the etiology of coronary heart disease: A meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 32, issue 6, pp. 431–442. DOI: 10.5271/sjweh.1049.
8. Richter, P., Hille, B., & Rudolf, M. (1999). Gesundheitsrelevante Bewältigung von Arbeitsanforderungen [Health relevant coping with job demands]. *Z. Differ. Diagn. Psychol.*, vol. 20, pp. 25–38. DOI: 10.1024//0170-1789.20.1.25. (In German).
9. Sonnentag, S., Binnewie, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *J. Appl. Psychol.*, vol. 95, issue 5, pp. 965–976. DOI: 10.1037/a0020032.
10. LePine, J. A., LePine, M. A., & Saul, J. R. (2007). Relationships Among Work and Non-Work Challenge and Hindrance Stressors and Non-Work and Work Criteria: A Model of Cross-Domain Stressor Effects. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (eds.). *Exploring the Work and Non-Work Interface (Research in Occupational Stress and Well-being*. Volume 6. (pp. 35–72). Emerald Group Publishing Limited.

11. Meurs, J. A., & Perrewé, P. L. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*, vol. 37, issue 4, pp. 1043–1068. DOI: 10.1177/0149206310387303.
12. Baethge, A., Deci, N., Dettmers, J., & Rigotti T. (2018). «Some days won't end ever»: Working faster and longer as a boundary condition for challenge versus hindrance effects of time pressure. *Journal of occupational health psychology*. DOI: 10.1037/ocp0000121.
13. Prem, R., Scheel, T. E., Weigelt, O., Hoffmann, K., & Korunka, C. (2018). Procrastination in Daily Working Life: A Diary Study on Within-Person Processes That Link Work Characteristics to Workplace Procrastination. *Frontiers in psychology*, vol. 9, pp. 1087. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.01087.
14. Klingsieck, K. (2013). Procrastination: when good things don't come to those who wait. *Eur. Psychol.*, vol. 18, pp. 24–34. DOI: 10.1027/1016-9040/a000138.
15. Mackey, J. D., & Perrewé, P. L. (2014). The AAA (appraisals, attributions, adaptation) model of job stress: The critical role of self-regulation. *Organizational Psychology Review*, vol. 4, issue 3, pp. 258–278. DOI: 10.1177/2041386614525072.
16. LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Acad. Manage. J.*, vol. 48, issue 5, pp. 764–775. DOI: 10.5465/AMJ.2005.18803921.
17. Moss, R. H., & Schaefer, J. A. (1986). Life transitions and crises: A conceptual overview. In R. H. Moss & J. A. Schaefer (eds.), *Coping with life crises: An integrative approach* (pp. 3–28). N.Y.: Plenum Press.
18. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1988). *Manual for Ways of Coping Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
19. Amirkhan, J. H. (1999). Seeking person-related predictors of coping: Exploratory analyses. *European Journal of Personality*, vol. 4, pp. 13–30.
20. Skinner, E., & Edge, K. (2002). Parenting, motivation, and the development of children's coping. In L. J. Crockett (Ed.), *Vol. 48 of the Nebraska symposium on motivation. Agency, motivation, and the life course* (pp. 77–143). Lincoln, NE, US: University of Nebraska Press.
21. Weber, H. (2003). Breaking the rules: Personal and social responses to coping norm-violations. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, vol. 16, issue 2, pp. 133–153. DOI: 10.1080/10615806.2003.10382969.
22. Frydenberg, E. (2004). Coping competencies. *Theory into Practice*, vol. 43, issue 1, pp. 14–22. DOI: 10.1207/s15430421tip4301_3.
23. Heim, E. (1988). Coping and psychosocial adaptation. *Journal of Mental Health Counseling*, vol. 10, pp. 13–144.
24. Maddi, S. R. (1999). The personality construct of hardiness: Effects on experiencing, coping, and strain. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, vol. 51, issue 2, pp. 83–94. DOI: 10.1037/1061-4087.51.2.83.
25. Nabiullina, R. R., & Tuhtarova, I. V. (2003). *Mekhanizmy psihologicheskoy zashchity i sovladaniya so stressom (opredelenie, struktura, funkci, vidy, psihoterapevticheskaya korrekciya)* [Mechanisms of psychological defense and coping with stress (definition, structure, functions, types, psychotherapeutic correction)]. Kazan: KGMA, 99 p. (In Russian).
26. Heim, E. (1995). Coping-based intervention strategies. *Patient education and counseling*, vol. 26, issue 1–3, pp. 145–151. DOI: 10.1016/0738-3991(95)00733-G.
27. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press. DOI: 10.2307/2070638.
28. Klymchuk, V. O. (2006). Opytuvalnyk vnutrishnoi motyvatsii [Questionnaire for internal motivation]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Dragomanova – Scientific journal of National Pedagogical Dragomanov University*, series number 12, Psychological Sciences: Coll. scientific works. Kyiv: National Pedagogical Dragomanov University, pp. 71–76. (In Ukrainian).

Відомості про автора:

СИДОРЕНКО Олег Олександрович – науковий співробітник ДНУ «Науково-практичний центр профілактичної та клінічної медицини» ДУС, м. Київ, Україна; здобувач кафедри сексології, медичної психології, медичної і психологічної реабілітації Харківської медичної академії післядипломної освіти, м. Харків, Україна;
e-mail: olegsydorenko259@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-5359-6683

Сведения об авторе:

СИДОРЕНКО Олег Алексеевич – научный сотрудник ГНУ «Научно-практический центр профилактической и клинической медицины» ГУД, г. Киев, Украина; соискатель кафедры сексологии, медицинской психологии, медицинской и психологической реабилитации Харьковской медицинской академии последипломного образования, г. Харьков, Украина;
e-mail: olegsydorenko259@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-5359-6683

About the Author:

SYDORENKO Oleg Oleksiiyovych – Researcher of State Institution of Science «Research and Practical Center of Preventive and Clinical Medicine» State Administrative Department, Kyiv, Ukraine; applicant of a degree at Department of Sexology, Medical Psychology, Medical and Psychological Rehabilitation of the Kharkiv Medical Academy of Postgraduate Education, Kharkiv, Ukraine;
e-mail: olegsydorenko259@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-5359-6683