



Рабочие события как предиктор проактивного поведения работников¹

МАНИЧЕВ Сергей Алексеевич

ORCID: 0000-0002-8971-0492

АСТАПЕНКО Евгений Евгеньевич

ORCID: 0009-0009-7942-8045

ПОГРЕБИЦКАЯ Виктория Евгеньевна

ORCID: 0009-0009-7942-8045

ЛЕПЁХИН Николай Николаевич

ORCID: 0000-0001-6587-8234

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В статье рассматривается проактивное управление жизненной энергией и события на работе как «спусковой крючок» такого проведения. Согласно теории аффективных событий (*affective events theory*) события рабочей жизни влияют на аффективные реакции сотрудников в качестве экзогенных факторов. *Цель.* Цель исследования — выявить характер взаимосвязи рабочих событий и проактивного поведения работников. *Дизайн исследования.* В исследовании приняли участие 58 руководителей (23 женщины, 35 мужчин, руководители продуктовых направлений в сфере информационных технологий), которые в течение 50 дней (восьми недель) регистрировали свою проактивность с помощью методики «Факторы проактивного управления жизненной энергией» (*proactive vitality management factors*) и рабочие события, заполняя авторскую анкету. Всего произведено 1028 замеров (с учётом пропущенных). *Результаты.* Выделено два компонента проактивного управления жизненной энергией — готовность к работе и самомотивация. Определены тенденции к изменению готовности к работе и самомотивации, взаимосвязанной с рабочими событиями. Обнаружен циклический характер изменений (колебаний) готовности к работе в командной работе (короткий цикл из шести рабочих дней). *Выводы.* Работоспособность сотрудников поддерживается после произошедшего события двумя различными способами. События имеют как мгновенный эффект (аффективную реакцию) — влияют на готовность к работе сотрудников, так и отсроченный — увеличивают их самомотивацию в последующие дни. Готовность к работе зависит от события, происходящего «здесь и сейчас», а последствие события отсутствует, то есть на следующий день уровень готовности к работе возвращается к исходному уровню. В случае с самомотивацией, наоборот, больший эффект оказывает насыщенность последних дней важными событиями — чем больше таких событий происходит, тем быстрее растёт самомотивация.

Ключевые слова: проактивность; проактивное управление жизненной энергией; события; теория аффективных событий; теория системы событий.

¹ Статья опубликована при поддержке Программы НИУ ВШЭ «Университетское партнёрство»

Введение

Динамичность и неопределённость среды ставит перед организациями задачу своевременного изменения дизайна работы, которое направлено на активное упреждение изменений внешних условий и, одновременно, является источником перманентной самомотивации деятельности сотрудников (Nyberg, Moliterno, 2019). Одним из направлений редизайна работы является актуализация проактивного поведения персонала, которое заключается в проявление инициативы по оптимизации текущих условий работы, а главное, упреждающему созданию новых форм деятельности как внутри организации, так на границах её взаимодействия с внешней бизнес-средой (Demerouti, 2016). Проактивность определяется как «упреждающее действие, которое сотрудники предпринимают, чтобы повлиять на себя и (или) своё окружение» (Grant, Ashford, 2008, с. 77).

Ранее проактивность рассматривалась как индивидуальная особенность, определяющая поведение людей в разное время разных контекстах, вне зависимости от обстоятельств или ситуации (Batema, Grant 1993). Однако позднее была признана роль как индивидуальных различий (личность, знания и способности), так и особенностей ситуации (дизайн работы, особенности лидерства и так далее) в формировании такого поведения. Индивидуальные и ситуационные особенности могут влиять на проактивность как отдельно друг от друга, так и в совокупности (Bindl, Parker, 2011).

Для проактивного поведения важной характеристикой являются ресурсы, которые предоставляет дизайн работы. Автономия в работе определяется как степень свободы и независимости работника в принятии решений, планировании и способах выполнения задачи (Hackman, Oldham, 1976; Morgeson, Humphrey, 2006). При высоком уровне автономии рабочая деятельность приобретает вариативный вид, и у работника появляется возможность вносить различные физические и содержательные изменения для поддержания благополучия и достижения целей деятельности. Высокий уровень автономии будет способствовать проактивному поведению, тогда как низкий уровень будет некомфортен для внесения проактивных изменений.

С другой стороны, рабочие условия с высокой автономией дают неоднозначную информацию о том, как и когда должны выполняться задачи. Для сотрудника, не имеющего внутренней мотивации для прояснения этих вопросов, высокий уровень автономии, вероятно, будет способствовать чувству неопределённости, отстранённости от работы и стрессу. К тому же высокая автономия «способствует не только продуктивным формам проактивного поведения, но и контрпродуктивным, таким как стратегия изменений в работе «снижение требований» (Ильина, Лепёхин, Маничев, 2022, с. 105).

Проактивное поведение и дизайн работы

Другими примерами рабочих ресурсов проактивного поведения являются характеристики дизайна работы, связанные с задачами и знаниями: разнообразие задач и навыков, значимость и сложность задач, а также решение проблем. Данные характеристики отражают выполнение самой работы, диапазон и характер задач, а также совокупность необходимых навыков, знаний или компетенций у сотрудника для выполнения своей работы (Morgeson, Humphrey, 2006). В частности, разнообразие задач при наличии необходимых различных навыков делает работу более привлекательной и мотивирует сотрудников проактивно изменять свою рабочую деятельность увеличивая структурные ресурсы (Лепехин, Ильина, 2019).

Дизайн работы является неотъемлемой составляющей рабочего процесса. Необходимость исследования дизайна работы обсуждалась в различных публикациях (Маничев, 2018; Parker,

Morgeson, Johns, 2017; Parker, Zhang 2016; Oldham, Yitzhak 2016). С организационной точки зрения дизайн работы играет решающую роль в поддержании эффективной работы сотрудников для достижения соответствующих организационных результатов, поскольку это прямо или косвенно влияет на то, как они выполняют свои задачи и обязанности (Ильина, Лепёхин, Маничев, 2022).

Дизайн работы понимается как динамическая модель последовательности связей: рабочий контекст деятельности (уровень рабочего места) — мотивационные состояния работника и (или) проактивное поведение — показатели исполнения работы. Рабочий контекст деятельности (характеристики работы) определяет возможности и пространство деятельности работника: пространство действий (характеристики задач — автономия, разнообразие, целостность), радиус социальных акций (социальные характеристики, интеракции), диапазон требуемых знаний (характеристики знаний — сложность, разнообразие, специализация). Предполагается, что расширение пространства деятельности приводит к позитивным мотивационным состояниям и расширяет возможности проактивного поведения. Проактивное поведение, в самом общем его понимании, проявляется в том, что сотрудники предпринимают инициативы, чтобы предвидеть и создавать изменения в работе, связанные с растущей неопределённостью и динамичностью условий, технологий и требований деятельности (Grant, Parker, 2009).

В моделях индивидуального дизайна работы выделено и рассмотрено два контура регулирования. Первый контур регулирования описывает изменение мотивационных состояний работника: связывает контекст работы и характеристики работника, с одной стороны, и мотивационные состояния — с другой стороны (Bakker, Demerouti, 2017; Bindl, Parker, 2010; Grant, Fried, Juillerat, 2009; Johnson, Hall, 1988; Karasek, 1979). В этой части модель дизайна работы синтезирует теорию дизайна работы и теории стресса. Контекст работы и характеристики работника рассматриваются как рабочие и личностные ресурсы деятельности. В том случае, если ресурсов недостаёт, чтобы справиться с требованиями работы, меняется мотивационное состояние работника и включается обратная связь — действия, направленные на изменение контекста деятельности (рабочих ресурсов) и (или) требований (Bakker, Demerouti, 2017). Эта обратная связь и есть проактивное поведение, понимаемое как настройка работы (*job crafting*).

Второй контур регулирования связывает проактивное поведение с показателями исполнения работы, и проактивное поведение рассматривается как источник вариативности исполнения работы (Bindl, Parker, 2010; Frese, Fay, 2001; Grant, Ashford, 2008; Grant, Fried, Juillerat, 2009). В этой части модель дизайна работы основывается на теории действия.

Одним из проявлений проактивности является саморегуляция собственных состояний работника: «работники проактивно управляют своей психической и физической работоспособностью, для того чтобы эффективно выполнять свою работу» (Op den Kamp, Tims, Demerouti, 2018, с. 10). Они демонстрируют «индивидуальное, целенаправленное поведение, ориентированное на управление физической и умственной энергией для обеспечения оптимального функционирования на работе» (proactive vitality management, PVM) (Op den Kamp, Tims, Demerouti, 2018, с. 10).

Проактивное поведение и события рабочей жизни

Исследователи указывают, что события рабочей жизни влияют на состояние вовлечённости и, следовательно, на связанный с ней уровень проактивности (Miralles, Navarro, Unger, 2015). Таким образом, события рабочей жизни могут рассматриваться как предиктор или триггер проактивности. В современных условиях событийной неопределённости сотрудники выходят за рамки роли пассивного исполнителя задач, поставленных руководством, и

«всё чаще и чаще становятся активными участниками планирования работы» (Grant, Parker, 2009, p. 16). Особенности рабочей ситуации, отражающей всё богатство взаимодействий субъекта и среды, определяются контекстом деятельности, при этом, контекст перекрывает влияние индивидуальных особенностей (Маничев, 2015; Попова, 2011). В случае изменения среды человек меняет своё поведение в двух направлениях: становится пассивным или предпринимает активные действия. Активность может проявляться двояко: как реактивное поведение (активность в ответ на высокий стресс, сопровождается негативной мотивацией) и проактивное поведение, позволяющее предвидеть варианты развития событий (при низком уровне стресса, сопровождается внутренней мотивацией) (Абрамова, Татарко, 2019).

Структурным компонентом ситуации являются события. Событие — это «значимое для субъекта изменение в окружающей действительности, в его поведении и внутреннем мире» (Попова, 2011, с. 6). В событии отражается значимость для субъекта изменений, возникающих в процессе его взаимодействия и среды. Событие характеризуется не только значимостью изменений, но и наличием их пространственно-временной локализации (Попова, 2011). Событие «запускает» проактивное поведение, так как определяет значимые для работника изменения среды деятельности (изменения рабочей ситуации, особенности которой связаны с характеристиками контекста работы).

Замысел эмпирического исследования

Объектом данного исследования является деятельность работников организации. Предметом исследования выступает взаимосвязь рабочих событий и проактивного поведения работников. Цель исследования — выявить характер взаимосвязи рабочих событий и проактивного поведения работников.

События на работе и проактивная саморегуляция

В настоящее время выделяются два подхода к концептуализации событий рабочей жизни: теория аффективных событий и теория системы событий. Теория аффективных событий (*affective events theory, AET*) предполагает, что организационные события являются проксимальными причинами аффективных реакций (Weiss, Cropanzano, 1996). Теория аффективных событий также добавляет время в качестве важного параметра при изучении аффекта. Исследования эмоций ясно показывают, что уровни аффекта меняются с течением времени, и что характер этих колебаний в значительной степени предсказуем. Модели аффективных реакций включают их влияние как на общее восприятие работы, так и на отдельные модели поведения на работе (Weiss, Cropanzano, 1996).

В основе теории лежит идея о том, что уровни аффекта колеблются со временем, и что причины этих паттернов могут быть исследованы с точки зрения эндогенных компонентов, таких как известные циклы настроения («аффективные диспозиции»), и экзогенных компонентов, таких как аффективно релевантные события. Кроме того, контекст работы оказывает косвенное влияние на эмоциональный опыт, повышая или снижая вероятность проявления аффективных реакций на определенные события. Однако субъективная важность события зависит не только от уровня (индивидуальный, командный, организационный) или от длительности события, но и от других факторов, например, насколько это событие оказывает влияние на жизнь человека в целом, окрашивает его настроение. Можно предположить, что циклы изменения настроений сопровождаются циклами изменений проактивности, которые выражаются в управлении своим рабочим состоянием, то есть в саморегуляции.

Рабочие события можно рассматривать как экзогенный «спусковой крючок» изменений настроения и, соответственно, изменений в уровне проактивной саморегуляции. Предложенная Ф. П. Моргенсоном, П. Р. Митчелом и Д. Лу теория системы событий (*event system theory, EST*) определяет основные свойства событий (Morgeson, Mitchell, Liu, 2015). В отличие от теории аффективных событий (ТАС), описывающей события как причину аффективных реакций, теория системы событий (ТСБ) фокусируется на уровнях событий (от организационного до индивидуального), характеристиках событий и модулирующем эффекте событий на поведение работника и другие события: например, события в команде могут влиять как на события более высокого уровня (организационного), так и на события более низкого уровня (индивидуального).

События могут происходить внутри или вне организации, но они представляют собой наблюдаемые действия или обстоятельства (например, попытка поглощения конкурентом, новый продукт конкурента, отказ оборудования, новый генеральный директор и тому подобное). Внутренние психологические процессы могут приводить к событиям или отражать реакции на них, но сами по себе они не являются событиями.

События — это важные изменения ситуации, которые происходят «в определённом месте в течение определённого периода времени», когда происходит какое-то ключевое «изменение обстоятельств» (Weiss, Cropanzano, 1996, p. 31). События ограничены в пространстве и времени, то есть дискретны, так что они имеют идентифицируемое временное начало и конец, и развиваются в определённых условиях. Следовательно, можно выделить временные циклы рабочих событий — от возникновения до завершения. В каузометрическом подходе предложена концепция межсобытийных связей, описывающая детерминационные связи между событиями прошлого, настоящего и будущего. А. А. Кроник, Е. И. Головаха полагают, что каждое событие состоит из двух «частных» событий — события «начала» и события «окончания», образующими «составное событие» (Кроник, Головаха, 2008).

События при наличии причинно-следственной связи (например, события «устройство на работу» и «повышение по службе») могут также определять мотивацию работника: «события причины и следствия, цели и средства указывают на мотивационную природу события, на его связь с основными внутренними источниками активности человека — потребностями и способностями» (Ахмеров, 2013, с. 9.). Однако само по себе наличие цели без стремления к её реализации — не является проактивным поведением, так как не вносит изменения в деятельность сотрудника и организационную среду (Ильина, Лепёхин, Маничев, 2022).

Е. И. Головаха и А. А. Кроник выделяют семь сфер событий жизни: природы, общества, семьи, работы и учёбы, внутреннего мира, досуга, здоровья. При этом события работы развиваются между внешним и внутренним миром, то есть носят, преимущественно, межсубъектный характер (Кроник, Головаха, 2008). Событие представлено взаимодействием различных иерархических уровней организации или пересечением сфер действий различных подразделений или работников. Это означает рост объёма коммуникаций при повышении уровня события от индивидуального к организационному и соответственное увеличение продолжительности цикла события.

Порядок и интервалы в возникновении и смене событий могут быть связаны, например, с развертыванием этапов командной динамики. «События, соответствующие стадии развития, могут вызывать достаточно значимые реакции, которые могут вызвать переход к следующей стадии» (Morgeson, Mitchell, Liu, 2015, p. 528), и к другому составу событий. Интервал смены взаимосвязанных событий тогда может соответствовать временному масштабу командной динамики. Важным событием в команде также может являться изменение состава участников, которое изменяет работу команды и может быть охарактеризовано по параметрам новизны, деструктивности или критичности. Следствием изменения состава участников являются

неожиданные изменения командных процессов, состояний, руководства или ресурсов. Таким образом, изменения членства требуют, чтобы команда адаптировала свои текущие командные процессы и скорректировала свои нормы и ментальные модели. Крайне важные события изменения членства в команде включают потерю или приобретение ключевых ресурсов, изменение целей и задач команды или смену руководства (Trainer et al., 2020).

В рамках данного исследования предполагалась выявить наличие трендов проактивности работников, циклов в динамике проактивного поведения, а также оценить влияние ежедневных событий на проактивное управление энергией у сотрудников. На основании теоретического анализа мы можем выдвинуть две гипотезы.

Гипотеза 1. Изменения уровня проактивной саморегуляции носят циклический характер.

Гипотеза 2. События взаимосвязаны с уровнем проактивной саморегуляции.

Организация исследования

Процедура сбора данных

Всего в исследовании приняло участие 58 руководителей (23 женщины, 35 мужчин, руководители продуктовых направлений в сфере информационных технологий) внутри одной организации, работающих в сфере продаж компьютерного оборудования. Участники исследования заполняли анкету по характеристикам событий в течение 50 дней (восемь недель) по прямой ссылке на интернет-форму опроса, высылаемой на электронную почту в конце рабочего дня. За указанный период было получено 1028 заполненных анкет, включающих данные о ежедневной проактивности участника, а также о наличии и особенностях событий, происходящих в ходе работы.

Содержание анкеты

Анкета состояла из двух частей. Первая часть анкеты была посвящена описанию события, которое произошло в день, когда участник заполнял анкету. Участник в свободной форме указывал название и краткое описание события (всего зафиксировано 307 событий).

Состав вопросов анкеты:

1. Укажите свою фамилию и инициалы (для идентификации ответов отдельного участника).
2. Было ли сегодня хотя бы одно событие, важное для Вас? (выбор из вариантов: «Да»; «Нет»).
3. Напишите название самого важного события, которое произошло сегодня (в свободной форме, текстовое описание).
4. Укажите характеристики для этого события (в свободной форме, текстовое описание).
5. Оцените это событие с точки зрения его значимости (выбор из вариантов: «1» — «Рутинное событие»; «2» — «Важное событие»; «3» — «Очень важное событие»).

Вторая часть анкеты включала в себя самооценку уровня проактивности в день заполнения анкеты (в конце рабочего дня). Для оценки текущей проактивности использовалась переведенная на русский язык версия методики факторов упреждающего управления жизненной энергией (*proactive vitality management factors, PVM*) (Op den Kamp, Tims, Demerouti, 2018). Методика включает восемь вопросов (русскоязычная версия вопросов приведена в таблице 1). Перед началом исследования был проведён прямой перевод текста вопросов с английского на русский язык и обратный перевод с русского на английский. Для ответов использовалась шкала Р. Ликерта (от «1» — «Совершенно не согласен» до «7» — «Полностью

согласен»). Оценка проактивности осуществлялась ежедневно, вне зависимости от того, было ли зафиксировано событие участником исследования в день заполнения анкеты.

Психометрическая проверка методики «Факторы проактивного управления жизненной энергией»

До начала основного исследования была проведена психометрическая проверка методики: выделена структура факторов и оценена внутренняя согласованность. В итоге апробации методики были выделены два фактора. Факторная структура приведена в таблице 1.

Таблица 1. Факторная структура вопросов методики «Факторы проактивного управления жизненной энергией»

№	Вопрос	Фактор 1	Фактор 2
1.	Сегодня я убедился, что чувствую себя энергичным во время моей работы	.876	
2.	Сегодня я убедился, что могу хорошо сосредоточиться на своей работе	.872	
3.	Сегодня я мотивировал себя		.921
4.	Сегодня я убедился, что могу подойти к своей работе творчески	.631	.344
5.	Сегодня я пытался вдохновить себя		.920
6.	Сегодня я убедился, что мыслю достаточно чётко	.850	
7.	Сегодня, я постарался подойти к своей работе с позитивным настроем	.613	.312
8.	Сегодня я убедился, что могу делать то, что мне нравится и приносит мне удовлетворение	.804	

Таким образом, исходная шкала проактивности расщепилась на две субшкалы (два фактора). Общая объяснённая дисперсия двухфакторной модели составила 70,41%. Для подтверждения полученной гипотетической двухфакторной структуры опросника был проведён конфирматорный факторный анализ.

Сравнивались два варианта факторной структуры — полученная двухфакторная модель и альтернативная трёхфакторная, которая соответствует модели, полученной ранее в ходе пилотажного исследования. Из модели исключены вопросы «Сегодня, я постарался подойти к своей работе с позитивным настроем» и «Сегодня я убедился, что могу подойти к своей работе творчески» из-за низкой факторной нагрузки (менее 0,7 по каждому из факторов).

В трёхфакторной модели (рисунок 1) латентные переменные F1 и F2 обладают высокой ковариацией (значение стандартизованного коэффициента = 0,95).

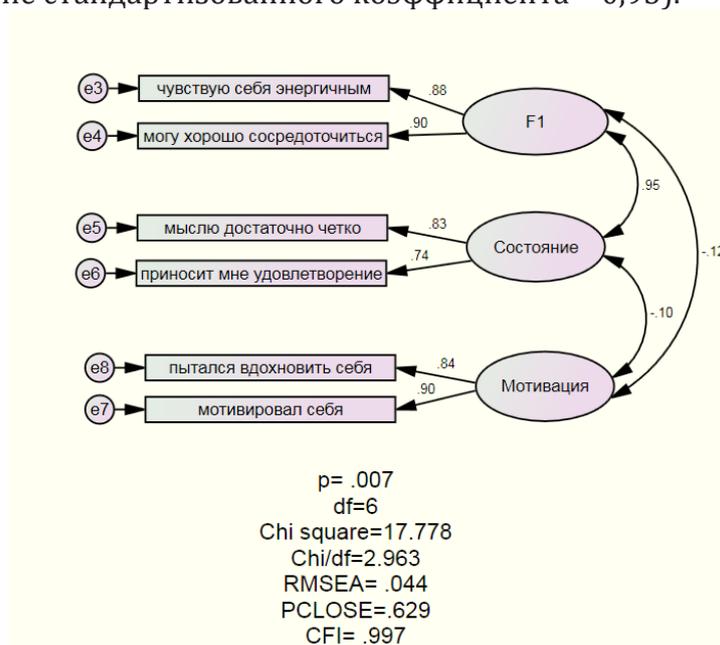


Рисунок 1. Результаты конфирматорного факторного анализа (трёхфакторная модель)

Из-за высокой ковариации двух факторов трёхфакторной модели можно предположить, что двухфакторная модель должна в большей степени соответствовать эмпирическим данным. Результаты конфирматорного факторного анализа для двухфакторной модели приведены на рисунке 2.

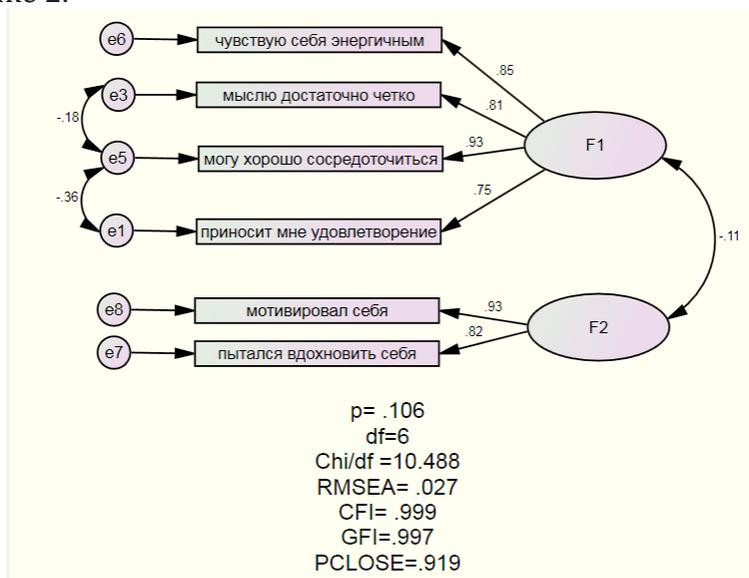


Рисунок 2. Результаты конфирматорного факторного анализа (двухфакторная модель)

По результатам конфирматорного факторного анализа двухфакторная модель имеет статистически достоверные значения показателей уровня значимости ($p > 0,05$; $RMSEA < 0,05$, $PCLOSE > 0,9$), в отличие от трёхфакторной модели ($p < 0,05$; $PCLOSE < 0,9$).

Первый фактор включает в себя утверждения: «Сегодня я убедился, что чувствую себя энергичным во время моей работы», «Сегодня я убедился, что могу хорошо сосредоточиться на своей работе», «Сегодня я убедился, что мыслью достаточно чётко», «Сегодня я убедился, что могу делать то, что мне нравится и приносит мне удовлетворение». Работник чувствует себя энергичным (решительный и активный), может сосредоточиться на работе (фокусирует свои мысли на процессе работы), мыслит достаточно чётко (мысли ясные и точные), может делать то, что ему нравится и приносит удовлетворение. В целом это утверждения, связанные с наличием в данный момент внутреннего ресурса: это состояние, в котором работник имеет высокий физический, интеллектуальный и эмоциональный потенциал, то есть готовность к работе.

Второй фактор включает утверждения «Сегодня я мотивировал себя» и «Сегодня я пытался вдохновить себя». Работник побуждает себя к действию, следовательно, данный фактор может быть обозначен, как самомотивация работника.

Таблица 2. Внутренняя согласованность шкалы «Готовность к работе»

№	Вопрос	Корреляция пункта с суммарным баллом	α Кронбаха при удалении пункта
1.	Сегодня я убедился, что чувствую себя энергичным во время моей работы	.775	.814
2.	Сегодня я убедился, что могу хорошо сосредоточиться на своей работе	.766	.817
3.	Сегодня я убедился, что могу подойти к своей работе творчески*	.511	.866
4.	Сегодня я убедился, что мыслью достаточно чётко	.744	.820
5.	Сегодня, я постарался подойти к своей работе с позитивным настроем*	.491	.866
6.	Сегодня я убедился, что могу делать то, что мне нравится и приносит мне удовлетворение	.683	.829

Примечание: * — пункт удалён из шкалы «Готовность к работе».

При этом факторы слабо взаимосвязаны между собой (коэффициент ковариации = $-0,11$). Таким образом, мы получаем две переменные, две субшкалы, соответствующих двум факторам: шкалу «Готовность к работе» и шкалу «Самомотивация». Для проверки внутренней согласованности шкал методики рассчитывался коэффициент α Кронбаха. Коэффициент α Кронбаха шкалы «Готовность к работе» (шесть вопросов) равен $0,856$, отдельные оценки пунктов приведены в таблице 2. По результатам оценки внутренней согласованности были удалены два утверждения («Сегодня я убедился, что могу подойти к своей работе творчески» и «Сегодня, я постарался подойти к своей работе с позитивным настроем»), имеющие низкую корреляцию со значениями шкалы. Коэффициент α Кронбаха для данной шкалы после удаления пунктов составил $0,892$, что говорит о высокой согласованности ответов респондентов. Коэффициент α Кронбаха для шкалы «Самомотивация» (два вопроса) равен $0,865$, отдельные оценки пунктов приведены в таблице 3.

Таблица 3. Внутренняя согласованность шкалы «Самомотивация»

№	Вопрос	Корреляция пункта с суммарным баллом	Альфа Кронбаха при удалении пункта
1.	Сегодня я мотивировал себя	.762	-
2.	Сегодня я пытался вдохновить себя	.762	-

В целом показатели консистентности для полученных шкал методики «Факторы проактивного управления жизненной энергией» находятся на высоком уровне. В таблице 4 приведены описательные статистики для полученных шкал.

Таблица 4. Описательные статистики шкал методики «Факторы проактивного управления жизненной энергией»

№	Шкала	N	Средн. значение	Стд. отклонение	Асимметрия	Экссесс
1.	Готовность к работе	1028	5.49	1.15	-.983	1.248
2.	Самомотивация	1028	3.85	1.71	-.108	-.962

Результаты исследования и их обсуждение

Первичный анализ данных о зарегистрированных рабочих событиях показал, что из 307 событий, зафиксированных участниками за период исследования, только одно событие не относилось к сфере «работа» (приезд родственника). Остальные события касались рабочей сферы (в основном, в качестве событий фиксировались переговоры с клиентами и поставщиками, совещания, мероприятия по планированию и отчетности).

Для оценки динамики компонентов проактивного управления жизненной энергией был использован автокорреляционный анализ. В вычислении трендов и циклов динамики использовались усреднённые данные за каждый из 50 рабочих дней, в которые проводились замеры. Так как респонденты заполняли методику «Факторы проактивного управления жизненной энергией» и оценивали события только в рабочие дни (включая субботу), в исследовании не учитывались изменения состояния респондентов в выходной (воскресенье). Анализ проводился с несезонным разделяющим преобразованием ряда. На рисунках 3 и 4 приведены автокоррелограммы значений шкал проактивности за десятидневный интервал (автокорреляции с большим интервалом (11–50 дней) находятся ниже уровня значимости и значений доверительного интервала и исключены из автокоррелограмм на рис. 3 и 4).

Выделено три значимых автокорреляции готовности к работе работников — коэффициент автокорреляции первого порядка равен $-0,431$ ($p < 0,002$), коэффициент автокорреляции пятого порядка составил $-0,343$ ($p < 0,003$), коэффициент автокорреляции шестого порядка

составил 0,378 ($p < 0,001$). Наличие значимой автокорреляции первого порядка свидетельствует о тенденции изменения готовности к работе. Наблюдаются циклы колебаний готовности к работе: готовность к работе меняется каждый шестой и седьмой рабочий день.

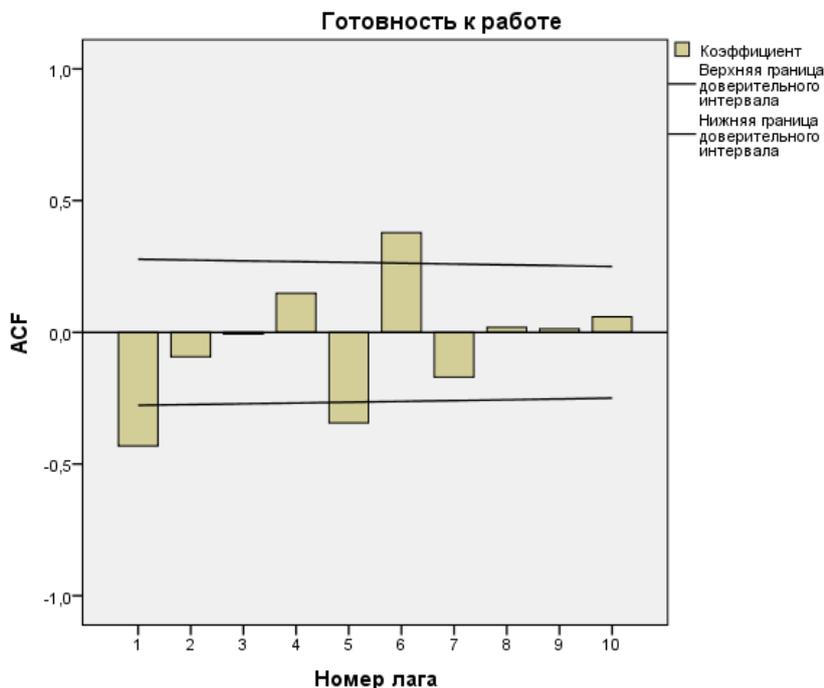


Рисунок 3. Автокоррелограмма динамики готовности к работе

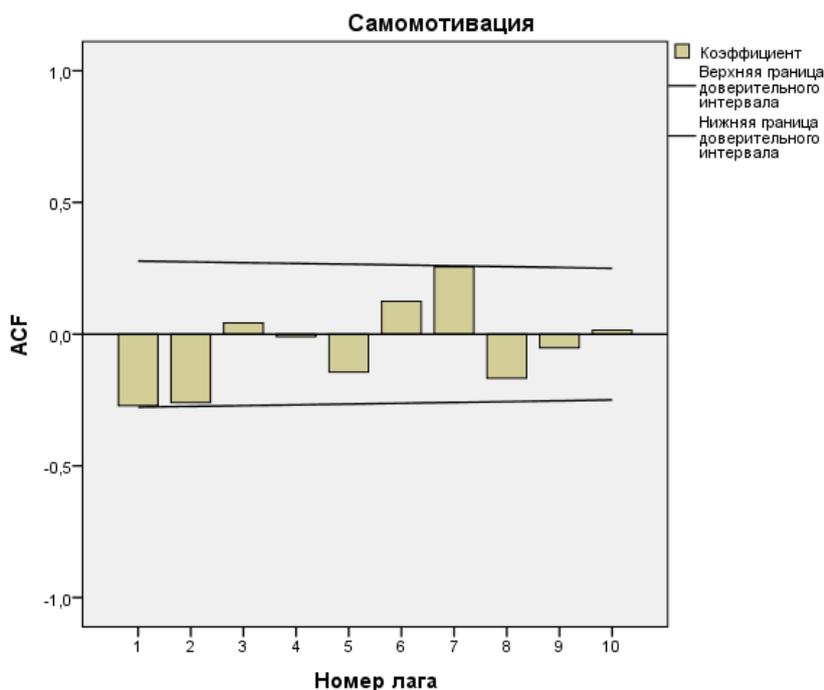


Рисунок 4. Автокоррелограмма динамики самомотивации

Выделены значимые автокорреляции самомотивации участников исследования — на следующий день (значение коэффициента $-0,271$; $p < 0,05$) и через день (значение коэффициента $-0,259$; $p < 0,025$). Уровень значимости остальных коэффициентов ниже статистиче-

ской достоверности (включая семидневный интервал, $p > 0,05$). Таким образом, обнаружена тенденция к изменению самомотивации за период исследования, кроме того, выявлены двухдневные циклы самомотивации при работе. Однако, стоит отметить, что изменение самомотивации может быть вызвано латентной переменной, имеющей дополнительный отсроченный эффект. Выявленные автокорреляции первого порядка подтверждают наличие трендов и циклических колебаний готовности к работе и самомотивации у работников.

Далее проверялась гипотеза о связи рабочих событий и изменений в проактивной саморегуляции. Для оценки влияния событий на показатели проактивной саморегуляции был проведен дисперсионный анализ. Оценивались средние значения и дисперсии шкал методики «Факторы проактивного управления жизненной энергией» для каждого типа событий (рутинное, важное, очень важное) и для отсутствия событий в текущий день (таблица 6).

Таблица 6. Различия значений шкал методики в текущий день в зависимости от типа события в текущий день

Тип события	Количество замеров	Готовность к работе	Самомотивация
Нет	650	5.38	3.72
Рутинное	65	5.42	3.57
Важное	217	5.73	4.16
Очень важное	96	5.75	4.19

В результате сравнения дисперсий выявлены статистически значимые различия компонентов проактивности в зависимости от типа события ($p < 0,001$). Однако попарное сравнение средних (T -критерий Стьюдента для независимых выборок) показало, что такие различия есть только между двумя объединёнными категориями событий, каждая из которых включает два типа событий. Первая категория объединяет отсутствие события и рутинное событие. Вторая категория группа включает в себя важные и очень важные события.

Различия между категориями значимы на уровне $p < 0,001$, внутри категорий статистически значимые различия отсутствуют. Яркие, важные для рабочего процесса события второй категории повышают проактивность работников по сравнению с малозначимыми событиями первой категории. Важные события могут иметь эффект не только в текущий день, но и производить отсроченный эффект. Для оценки отсроченного влияния события на текущий уровень готовности к работе был дополнительно проведён однофакторный дисперсионный анализ (см. таблицу 7).

Таблица 7. Отсроченное влияние событий на текущий уровень проактивности

Переменная	Тип события	Количество дней после наступления события								
		0	1	2	3	4	5	6	7	
Готовность к работе	Рутинное событие и отсутствие события	5.3	5.4	5.5	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4
	Важное и очень важное событие	5.7**	5.5	5.4	5.5	5.7*	5.8**	5.7**	5.6	
Самомотивация	Рутинное событие и отсутствие события	5.3	5.4	5.5	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4
	Важное и очень важное событие	5.7**	5.5**	5.4**	5.5	5.7	5.8	5.7	5.6	

Примечание: для каждого количества дней после наступления события указана значимость различий между категориями событий: * — $p < 0,01$, ** — $p < 0,001$.

В результате анализа выявлены различия между значениями готовности к работе и самомотивации работников в зависимости от важного события, происшедшего в день замера и произошедшего в каждый из предыдущих дней. Различия значений шкалы готовно-

сти к работе проявляются в день события, а также на четвёртый, пятый и шестой дни после события. Можно предположить, что различия в готовности к работе вызваны цикличностью событий. Однако есть существенное дополнение — готовность к работе начинает возрастать на четвёртый день после события.

Самомотивация, как компонент проактивного управления своей энергией, зависит от выраженности в предыдущие дни (значимая автокорреляция первого и второго порядка). А так как самомотивация зависит от того, происходило ли в этот день важное событие, можно предположить, что предыдущие события за последние три дня (включая день замера) также влияют на текущий уровень самомотивации, то есть влияние оказывают не только события текущего дня, но и то, насколько были насыщены важными событиями предыдущие дни, по крайней мере, для трёхдневного интервала. Результаты многофакторного дисперсионного анализа приведены в таблице 8.

Таблица 8. Дисперсионный анализ значений шкал проактивности в зависимости от наличия важного события в текущий день и суммарного количества важных событий за предшествующие три дня

Источник	Зависимая переменная	F	p
Важное событие в текущий день	Готовность к работе	8,286	.004
	Самомотивация	.015	.903
Количество событий за три предшествующих дня	Готовность к работе	.039	.990
	Самомотивация	7.946	.000

По результатам анализа выявлено, что важное событие влияет на готовность к работе, однако при этом, события, произошедшие в предыдущие три дня, не оказывают статистически значимого влияния. Самомотивация, наоборот, зависит от насыщенности важными событиями предшествующих трёх дней, но не обязательно от события текущего дня.

Выводы

1. В результате исследования уточнена структура факторов методики «Факторы проактивного управления жизненной энергией». Проактивность имеет два независимых компонента: «Готовность к работе», которая позволяет работать эффективно и энергично, и «Самомотивация сотрудников», позволяющая мобилизовать усилия и приступить к работе после наступления важного события.

2. Выделены циклы проактивной саморегуляции работников: готовность к работе имеет шестидневный и семидневный цикл, а самомотивация работников — двухдневный. Полученные данные позволяют принять гипотезу 1 о наличии циклов изменения уровня проактивной саморегуляции. Кроме того, выделены тенденции к снижению уровней готовности к работе и самомотивации со временем.

3. События влияют на готовность к работе, однако это справедливо только для важных событий. Рутинные события, в отличие от важных не вызывают изменения проактивности, что может определять проактивность, как характеристику, связанную с разнообразием рабочих ситуаций, получением нового опыта и необходимостью реагировать на возникающие нерутинные задачи.

4. Важные события влияют на изменение проактивной саморегуляции двояко – событие оказывает как немедленное, так и отсроченное воздействие. Готовность к работе зависит от события, происходящего «здесь и сейчас», а последствие события отсутствует — на следующий день уровень готовности к работе возвращается к исходному уровню. В случае

с самомотивацией, наоборот, больший эффект оказывает насыщенность последних дней важными событиями — чем больше таких событий происходит, тем сильнее растёт самомотивация. Таким образом, гипотеза 2 о связи изменения уровня проактивной саморегуляции с рабочими событиями принимается с оговоркой — это справедливо только для важных и очень важных событий, а рутинные (малозначимые) события не оказывают такого эффекта на проактивную саморегуляцию.

Ограничения исследования

В данном исследовании не учитывались связанные события (например, получение задания — отчёт перед заказчиком и тому подобные). Причина цикличности событий может определяться именно этим. Кроме того, требуется расширить выборку исследования, включив в неё работников, трудящихся индивидуально, и работников в составе трудовых коллективов (бригад, команд). Возможно, механизм влияния событий на готовность к работе и самомотивацию работников — общий и для индивидуальной, и для командной деятельности.

Данное исследование проводилось на выборке специалистов, работающих в сфере ИТ (как разработка программного обеспечения, так и производство оборудования). Возможно, исследование с участием работников других отраслей позволит уточнить модель влияния событий на компоненты проактивного управления физической и умственной энергией.

Дополнительно необходимо увеличить количество замеров событий и уровней проактивной саморегуляции — длительные циклы событий (например, на организационном уровне) могут включать большие периоды, например квартал, полугодие, год. Результаты данного исследования позволят руководителям учитывать состояние своих подчинённых при распределении задач и активизировать их готовность к работе в нужный момент.

Литература

- Абрамова, О. А., Татарко, А. Н. (2019). Инновационная и бюрократическая организационные культуры как факторы проактивности членов организации. *Организационная психология*, 9(4), 98–124.
- Ахмеров, Р. А. (2013). Событие как элемент субъективной картины жизненного пути. *Russian Journal of Education and Psychology*, 10(30), 34.
- Ильина, О. Н., Лепёхин, Н. Н., Маничев, С. А. (2022). Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований. *Организационная психология*, 12(1), 92–127.
- Кроник, А. А., Головаха, Е. И. (2008). *Психологическое время личности*. М.: Смысл.
- Маничев, С. А. (2015). Организационный контекст принятия управленческих решений. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология*, 1, 55–62.
- Попова, Р. Р. (2011). Проблема определения понятия «событие» в психологии. *Филология и культура*, (25), 287–293.
- Маничев, С. А. (2018). Современные модели дизайна работы: проактивное поведение. В кн. А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев (отв. ред.). *Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии* (93–114). М.: Институт психологии РАН.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. DOI: 10.1037/ocp0000056
- Bateman, T. S., Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. DOI: 10.1002/job.4030140202

- Bindl, U. K., Parker, S. K. (2011). Proactive work behaviour: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*, (567–598). American Psychological Association.
- Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22. DOI: 10.1037/ocp0000056
- Fay, D., Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401_06
- Grant, A. M., Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Grant, A. M., Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Grant, A. M., Fried, Y., Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In S. Zedeck (ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization* (417–453). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-013>
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Johnson, J. V., Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Miralles, C., Navarro, J., Unger, D. (2015). Daily work events and state work engagement: The mediating role of affect. *Revista Psicología Social*, 30(2), 264–294. DOI: 10.1080/21711976.2015.1016755.
- Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *The Academy of Management Review*, 40(4), 515–537. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>
- Nyberg, A. J., Moliterno, T. P. (2019). *Handbook of research on strategic human capital resources*. Edward Elgar Publishing Ltd. <https://doi.org/10.4337/9781788116695>
- Oldham, G., Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20–35. 10.1016/j.obhdp.2016.05.002.
- Op den Kamp, E. M., Tims, M., Bakker, A. B., Demerouti, E. (2018). Proactive vitality management in the work context: Development and validation of a new instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 493–505. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1483915>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>

- Parker, S., Zhang, F. (2016). Designing work that works in the contemporary world: Future directions for job design research. In A. Shimazu, R. Bin Nordin, M. Dollard, J. Oakman (Eds.), *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific* (135–150). DOI: 10.1007/978-3-319-44400-0_7
- Trainer, H., Jones, J., Pendergraft, J., Maupin, C., Carter, D. (2020). Team membership change “events”: A review and reconceptualization. *Group & Organization Management*, 45(2), 219–251.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18 (1–74). Elsevier Science / JAI Press.

Поступила 13.12.2021.



Work events as a predictor of proactive employee behavior

Sergei MANICHEV

ORCID: 0000-0002-8971-0492

Evgeniy ASTAPENKO

ORCID: 0009-0009-7942-8045

Victoria E. POGREBITSKAYA

ORCID: 0000-0002-4811-6243

Nikolay LEPEKHIN

ORCID: 0000-0001-6587-8234

Universitetskaya nab., 7/9, St. Petersburg, 199034, Russian Federation

Abstract. This study examines proactive vitality management of physical and mental energy and events at work as a trigger. According to the theory of affective events (AET), work life events affect the reactions of employees as exogenous factors. *Purpose.* The purpose of the study is to identify the nature of the relationship between work events and proactive behavior of employees. *Methodology.* 58 managers (23 women, 35 men, heads of product lines in the field of information technology) participated in the study, who registered their proactivity (Proactive Vitality Management Factors questionnaire) and work events (author's questionnaire) for 50 days (eight weeks). A total of 1028 measurements were made (including those missed). *Findings.* Two components of proactive energy management are identified — readiness for work and self-motivation. The trends towards changes in work readiness and self-motivation related to work events are revealed. The cyclical nature of willingness to work in teamwork was revealed (short cycle, six working days). *Conclusion.* The efficiency of employees is maintained after the event in two different ways: events have both an instantaneous effect (affective reaction) — affect the willingness of employees to work, and delayed — increase their self-motivation in the following days. Readiness for work depends on the event taking place “here and now”, and there is no aftereffect of the event — the next day, the level of readiness for work returns to the initial level. In the case of self-motivation, on the contrary, the saturation of the last few days with important events has a greater effect — the more such events occur, the more self-motivation changes.

Keywords: proactivity, proactive vitality management, events, affective events theory, event system theory.

References

- Abramova, O. A., Tatarko, A. N. (2019). Innovatsionnaya i byurokraticheskaya organizatsionnye kul'tury kak faktory proaktivnosti chlenov organizatsii [Innovative and bureaucratic organizational cultures as factors of proactivity of the organization's members]. *Organizational psychology*, 9(4), 98–124. (in Russian)

- Akhmerov, R. A. (2013). Sobytiye kak ehlement sub"ektivnoi kartiny zhiznennogo puti [An event as an element of a subjective picture of a life path]. *Russian Journal of Education and Psychology*, 10(30), 34. (in Russian)
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bateman, T. S., Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bindl, U. K., Parker, S. K. (2011). Proactive work behaviour: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*, (567–598). American Psychological Association.
- Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22. DOI: 10.1037/ocp0000056
- Fay, D., Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401_06
- Grant, A. M., Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Grant, A. M., Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Grant, A. M., Fried, Y., Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization* (417–453). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-013>
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Il'ina, O. N., Lepekhin, N. N., Manichev, S. A. (2022). Proaktivnoe rabochee povedenie: kontseptsii i napravleniya issledovaniy [Proactive work behavior: concepts and research directions]. *Organizational psychology*, 12(1), 92–127. (in Russian)
- Johnson, J. V., Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Kronik, A. A., Golovakha, E. I. (2008). *Psikhologicheskoe vremya lichnosti* [Psychological time of the personality]. M.: Smysl. (in Russian)
- Manichev, S. A. (2015). Organizatsionnyi kontekst prinyatiya upravlencheskikh reshenii [The organizational context of managerial decision-making]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psikhologiya*, 1, 55–62. (in Russian)
- Manichev, S. A. (2018). Sovremennye modeli dizaina raboty: proaktivnoe povedenie. [Modern work design models: proactive behavior]. In A. N. Zankovskii, A. L. Zhuravlev (Eds.), *Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoi psikhologii* (93–114). M.: Institut psikhologii RAN. (in Russian)

- Miralles, C., Navarro, J., Unger, D. (2015). Daily work events and state work engagement: The mediating role of affect. *Revista Psicología Social*, 30(2), 264-294. doi: 10.1080/21711976.2015.1016755
- Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *The Academy of Management Review*, 40(4), 515–537. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>
- Nyberg, A. J., Moliterno, T. P. (2019). *Handbook of research on strategic human capital resources*. Edward Elgar Publishing Ltd. <https://doi.org/10.4337/9781788116695>
- Oldham, G., Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20–35. 10.1016/j.obhdp.2016.05.002
- Op den Kamp, E. M., Tims, M., Bakker, A. B., Demerouti, E. (2018). Proactive vitality management in the work context: Development and validation of a new instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 493–505. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1483915>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>
- Parker, S., Zhang, F. (2016). Designing work that works in the contemporary world: Future directions for job design research. In A. Shimazu, R. Bin Nordin, M. Dollard, J. Oakman (Eds.), *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific* (135–150). DOI: 10.1007/978-3-319-44400-0_7
- Popova, R. R. (2011). Problema opredeleniya ponyatiya „sobytie“ v psikhologii [The problem of defining the concept of “event” in psychology]. *Filologiya i kul'tura*, (25), 287–293. (in Russian)
- Trainer, H., Jones, J., Pendergraft, J., Maupin, C., Carter, D. (2020). Team Membership Change “Events”: A Review and Reconceptualization. *Group & Organization Management*, 45(2), 219–251.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18, 1–74. Elsevier Science / JAI Press.

Received 13.12.2021.