

The motivational mechanisms underlying active and high-strain work: consequences for mastery and performance / S.L. Parker, N.L. Jimmieson, C.E. Amiot // Work Stress. - 2017, nr 3, s. 233-255, tab. rys. bibliogr.

### **Mechanizmy motywacyjne stojące za aktywną i wiążącą się z dużym napięciem pracą: konsekwencje dla biegłości i wydajności.**

Autorzy w artykule badają, kiedy i w jaki sposób określona struktura pracy wspiera biegłość pracowników. Opierają się oni na modelu wymagań pracy - kontroli pracy (ang. the demand-control model - DCM) opracowanym przez R. Karaska. W modelu tym wysokie wymagania są dla pracowników czynnikiem stresującym, szczególnie na stanowiskach wiążących się z dużym napięciem, czyli wtedy kiedy wymagania pracy są duże a kontrola niska. Wysoka kontrola pracy jest mianowicie buforem dla stresu, który łagodzi negatywne konsekwencje wymagań pracy. Istnieje wiele prac opisujących hipotezy napięcia i bufora dla stresu, nie ma natomiast wielu badań poświęconych hipotezie aktywnego uczenia się postulującej, iż w przypadku wysokich wymagań pracy, duża kontrola może mieć energetyzujący wpływ na biegłość i wydajność pracownika. Autorzy sprawdzają dokładniej, czy potencjał motywacyjny aktywnej pracy i demotywujące skutki pracy wiążącej się z dużym napięciem, mogą zostać wytłumaczone „jakością” motywacji doświadczanej przez pracownika przejawiającej się różnymi formami samokontroli. Pierwsza z przeprowadzonych analiz, w której wzięło udział 205 ochotników ujawniła, że aktywna praca zawodowa podtrzymuje wewnętrzną motywację. Praca, która związana jest z wysokim napięciem to poczucie motywacji zmniejsza. Ponadto wraz z większymi wymaganiami zmniejsza się poziom biegłości pracowników, ale tylko przy małej kontroli pracy, z uwagi na pomniejszoną motywację wewnętrzną. Podobna zależność występuje w związku pomiędzy wymaganiami a wydajnością przy niskiej kontroli pracy. Kolejne badanie, ankieta online, w której udział wzięło 516 pracowników pokazało ożywczy wpływ aktywnej pracy na motywację wewnętrzną i określoną samokontrolę, od których z kolei zależała wydajność pracy. Praca wiążąca się z dużym napięciem miała demotywujący wpływ na motywację wewnętrzną i wydajność pracy. Podsumowując, różne rodzaje wewnętrznej motywacji są ważnym mechanizmem, poprzez który aktywna praca ochrania i polepsza biegłość/wydajność pracownika, a praca o wysokim napięciu może negatywnie wpływać na te czynniki.