

## ФОРМЫ ЛЕНИ В ПРОЦЕССЕ САМООРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКА ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

Посвящена проблеме лени в организации творческого труда. Рассмотрены ситуационные и личностные детерминанты самоорганизации работника как сложной открытой системы. Показаны конструктивная и деструктивная формы лени как различные адаптационные стратегии в процессе самоорганизации работника.

*Ключевые слова:* творческий труд, конструктивная и деструктивная лень, самоорганизация работника.

O.B. Tokarskaya

## FORMS OF LAZINESS IN PROCESS OF SELF-ORGANIZATION OF EMPLOYEE IN THE SPHERE OF CREATIVE WORK

This article deals with the problem of laziness in creative work organization. The author considers the situational and personal determinants of employee's self-organization as open complicated system. The constructive and destructive forms of laziness are shown as different adaptation strategies in the process of employee's self-organization.

*Keywords:* creative work, constructive and destructive laziness, employee's self-organization.

Творчество представляет собой напряженный, сосредоточенный труд [1, с. 481], в котором, отлынивая или ленясь, достичь достойного результата просто невозможно. Творческий труд имеет отличительные особенности: неординарность и уникальность продукта, многовариантность исполнения задания, целостность технологического процесса, сложность в установлении объективных критериев для оценки как самого продукта труда, так и индивидуального «стиля» его выполнения сотрудником или группой сотрудников. То, что внешне может быть расценено как лень, на самом деле может предполагать внутреннюю активность. На наш взгляд, феномен лени выступает квинтэссенцией проблемы диалектических отношений общественного и личного, «надо» и «хочу», запланированного и спонтанного, навязанного и инициированного, конгруэнтного и дисгармоничного и многих других феноменов.

В данной статье представлена версия ответа на вопрос, ленятся ли творческие работники, и если да, то в каких формах это проявляется, насколько ими осознается и какие последствия несет. Рассматривая творческого работника как сложную открытую систему, а его трудовое поведение — как постоянный процесс самоорганизации этой открытой системы [4], мы пришли к предположению, что лень можно понимать как особое проявление этого процесса, однако она может принимать разные формы, в частности конструктивную и деструктивную (критерий такого деления — совокупность параметров личностного здоровья работника [3]).

Таблица 1

Результаты интервью двух респондентов	
Респондент № 1 (P1)	Респондент № 2 (P2)
Мужчина, 24 года, высшее образование, специальность соответствует должности, стаж работы в данной организации — менее шести месяцев	Женщина, 54 года, среднее специальное образование, специальность соответствует должности, стаж работы в данной организации — более десяти лет
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ, СТЕПЕНЬ ОСВОЕНИЯ ЦЕННОСТИ ТВОРЧЕСТВА, ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ В ПРОЦЕССЕ ТРУДА	
<i>Почему вы вообще работаете в данной сфере, дизайнером, что это для вас?</i>	
<b>Комментарий:</b> оба респондента демонстрируют хорошо сформированное профессиональное самоопределение, работа четко ассоциируется с такими феноменами, как творчество, призвание. Оба респондента отмечают постоянство субъективной значимости данного вида деятельности	
<i>Есть у вас какие-нибудь творческие планы, амбиции?</i>	
<b>Комментарий:</b> «Чтоб ценили мое творчество» — респондент заинтересован во внешней оценке и самоутверждении	<b>Комментарий:</b> для данного респондента особую важность приобрел концепт «свободное творчество». Смех может иметь защитный характер
<i>Опишите, когда вам особо нравится процесс труда, с чем это связано?</i>	
<b>Комментарий:</b> неожиданность особого состояния, вдохновения, которое «приходит», т.е. является внешним и не зависящим от респондента фактором, что хорошо осознается. Нравится в этом состоянии то, что «нет сомнений» и «легко делается» работа. Но упоминает, что «есть дни», когда работать не получается, и это тоже ни от кого не зависит	<b>Комментарий:</b> часто повторяется в ответе «я», «сама», что может говорить о важности и значимости самовыражения и проявления Эго, самостоятельности. Это «нравится» и доставляет «счастье». Респондент четко знает, что не нравится в процессе труда, — это когда «грубо... дают» конкретные люди
<i>Как выглядит ситуация, когда работать трудно, не хочется, что вам мешает или кто?</i>	
<b>Комментарий:</b> «Не должно быть диктата», так как это вызывает «сильную внутреннюю проблему»: «самопожирание», «зацикливание». Описывая механизм выхода из негативного состояния, подчеркивает его необъяснимость, неуловимость этого момента («Раз — и Муза пришла»), неотвратимость и необходимость переживания («Если ты это не пережил, то музыки не будет следующей»). «Муки творчества» — процесс смены фаз тоски и вдохновения	<b>Комментарий:</b> говорит с возмущением «о наболевшем». Обозначается две проблемы: навязывание мыслей и представлений; несогласованность разных требований, что связано с двойным, тройным подчинением. Работа в таких условиях сказывается на качестве исполнения задания, что переживается как острый дискомфорт. Ответственность за происходящее приписывается другим
КОГНИТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ В ПРОЦЕССЕ ТРУДА	
<i>Как в идеале должен быть организован ваш труд?</i>	
<b>Комментарий:</b> оба респондента отмечают, что важнейшим требованием к внешней организации работы является четкая формулировка задачи, с одной стороны, а также доверие к исполнению, с другой стороны. Респондент № 1 предпочитает в форме поощрения свободное время, в то время как для респондента № 2 свободное время не является столь желанной формой поощрения, ему гораздо важнее похвала, признание, престиж	
<i>Что в улучшении вашего актуального рабочего процесса зависит от вас лично, а что от вас не зависит?</i>	
<b>Комментарий:</b> оба респондента обвиняют начальство в неумелой организации, в непоследовательности	
<i>Имеет ли для вас значение, кто оценивает ваш труд — начальник, эксперт, заказчик?</i>	
<b>Комментарий:</b> оба респондента отмечают, что желали бы подчиняться эксперту, имеющему авторитет, в функции которого входило бы распределение работы внутри отдела с ориентацией на разницу в профессиональных особенностях и пристрастиях исполнителей, их поддержка	
УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ ВО ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ НАЧАЛЬСТВА И ПЕРСОНАЛА	
<i>Можете ли сказать, что у вас с начальством есть взаимопонимание и взаимное доверие?</i>	
<b>Комментарий:</b> сказывается разница в стаже работы. Молодой специалист чувствует, что еще не заслужил доверия, для него ситуация нестабильна, в то время как респондент № 2, проработавший более десяти лет в данной организации, имеет более устойчивые отношения с начальством, которые, однако, нельзя охарактеризовать как «полное взаимопонимание»	
<i>Как часто вам приходится переделывать задание (в худшую сторону) под давлением, в угоду вкусам начальника, заказчика?</i>	
<b>Комментарий:</b> оба респондента отмечают, что часто переделывают задания, правда, первый респондент ценит свой подход и свои решения, обижается, что приходится делать лишние варианты, в то время как второй респондент демонстрирует более гибкую стратегию, смиряется с критикой и переделывает осознанно в худшую сторону в 30–40% случаев, что снижает профессиональную самооценку	
СТРУКТУРА И ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ	
<i>Хотели бы вы пройти обучение в вашей сфере?</i>	
<i>Если бы предложили в качестве поощрения денежную премию или возможность обучения за те же деньги, каков бы был выбор?</i>	
<b>Комментарий:</b> осознает собственное развитие как наивысшую ценность, превосходящую по значимости и стабильность, и материальную обеспеченность	<b>Комментарий:</b> не чувствует необходимости развития, профессионального роста, возможно, из-за убеждения, что это будет не востребовано в данной организации
ОТНОШЕНИЕ К СОБСТВЕННОЙ ЛЕНИ	
<i>Как часто вы слышите в свой адрес «лентяй», «бездельник», «лодырь»? А часто ли сами так думаете о себе?</i>	
<i>Насколько привычно для вас укладываться в план, или вы работаете все время в состоянии аврала?</i>	
<b>Комментарий:</b> респондент не получает таких оценок, как «лентяй», «лодырь», хотя сам в себе осознает проявления лени; с помощью рефлексии вырабатывает специфический механизм адаптации и использования знаний о своем рабочем ритме для повышения своей продуктивности, подчеркивает эффективность смены форм активности (интеллектуальной / физической)	<b>Комментарий:</b> налицо проявление таких психологических защит, как рационализация и проекция. Респондент обвиняет других в том, что ритм работы не соответствует его представлениям и пожеланиям, при этом защищает себя, доказывая, что работает много и добросовестно, даже дома (что может говорить о проявлении гиперкомпенсации). Данные по психологическим защитам подтвердились при тестировании по опроснику Плутчика — Келлермана — Конте

**Результаты диагностики двух респондентов**

Методика	Респондент № 1	Респондент № 2	Сравнение результатов респондентов
Три методики изучения лени (автор — Е.Л. Михайлова): переживания состояния лени, поведенческих проявлений лени, ситуационных детерминант лени	Переживание лени негативное. Проявляется в поведении редко. Преобладают ситуационные внешние детерминанты лени	Переживание лени негативное, в поведении не проявляется (возможно, ложь). Преобладают ситуационные внутриличностные детерминанты лени	Р1 более позитивно переживает лень, чем Р2. Различаются причины лени респондентов: у Р1 — внешняя ситуация, у Р2 — внутреннее состояние
Шкалы психологического благополучия (автор — К. Рифф)	Средний уровень психологического благополучия (352). Высокая автономия. Низкое самопринятие. Личностный рост — на среднем уровне	Средний уровень психологического благополучия (331). Низкий уровень по шкале «положительные отношения с другими», низкий уровень по шкале «цель в жизни»	Уровень субъективного благополучия Р1 больше, чем Р2
Методика исследования системы жизненных смыслов (автор — В.Ю. Котляков)	Высока значимость таких групп смыслов, как «экзистенциальные» (ранг 8) и «самореализация» (ранг 9)	Высока значимость таких групп смыслов, как «самореализация» (ранг 5) и «семейные» (ранг 9)	Высокая ценность самореализации у Р2 вместе с депривацией этой потребности порождает фрустрацию
Опросник Плутчика — Келлермана — Конте «Индекс жизненного стиля» (Life Style Index, LSI)	Общая напряженность защит низкая — 30,4. Рационализация — 50%; проекция — 42%	Общая напряженность защит низкая — 33. Проекция — 58%; гиперкомпенсация — 50%, рационализация — 50%	Напряженность психологических защит Р2 больше, чем Р1. Развита у обоих респондентов рационализация говорит об актуальности фрустрационного состояния, однако тот факт, что у Р2 развита еще и гиперкомпенсация, свидетельствует о наличии некоторого комплекса неполноценности, кроме этого, Р2 больше Р1 использует проекцию, что отражается на отношениях с другими
Тест-опросник субъективного контроля Е.Ф. Бажина, сделанный на основе шкалы локуса контроля Дж. Роттера	Средний уровень интернальности субъективного контроля (26 из 40)	Средний уровень интернальности субъективного контроля (14 из 40)	Интернальность субъективного контроля у Р1 более выражена, чем у Р2
Шкала реактивной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Л. Ханина	Высокая реактивная тревожность (51). Высокая личностная тревожность (52)	Высокая реактивная тревожность (51). Высокая личностная тревожность (50)	Личностная тревожность Р1 больше, чем Р2, что может быть связано с большей степенью осознания личной ответственности за себя и свою судьбу

Приступая к исследованию, мы выделили внутренние (личностные) и внешние (ситуационные) факторы самоорганизации (табл. 1, 2) человека в процессе творческого труда, которые изучались с помощью фокусированного интервью, выступившего основным методом исследования. Качественный метод был избран специально, так как он позволяет раскрывать имплицитные смыслы и механизмы функционирования социальной практики, что не может быть исследовано путем массовых опросов и количественных данных [2, с. 13]. Дополнительно использовались следующие письменные тесты и методики: три методики изучения лени (автор — Е.Л. Михайлова); шкалы психологического благополучия (автор — К. Рифф); методика исследования системы жизненных смыслов (автор — В.Ю. Котляков); опросник Плутчика — Келлермана — Конте «Индекс жизненного стиля» (Life Style Index, LSI); тест-опросник субъективного контроля Е.Ф. Бажина, сделанный на основе шкалы локуса контроля Дж. Роттера; шкала реактивной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Л. Ханина.

Исследование проходило в марте 2011 г. в Иркутске. Испытуемыми выступили десять респондентов, представляющих профессиональную группу «графические дизайнеры». В данной статье мы продемонстрируем сравнительный анализ результатов исследования двух респондентов.

Результаты тестирования остальных факторов самоорганизации респондентов представлены в табл. 2.

Попытаемся резюмировать изложенные выше результаты исследования. Поскольку оба респондента переживают одну и ту же производственную ситуацию (составляющую внешние детерминанты процесса самоорганизации), мы можем наглядно видеть, как их личностные параметры (составляющие внутренние факторы самоорганизации) обуславливают формирование той или иной адаптационной стратегии и специфики самоорганизации.

В ситуации авторитарного управления процессом творчества оба дизайнера испытывают фрустрацию потребности самореализации. Молодой дизайнер демонстрирует ценности собственного развития и общечеловеческие экзистенциальные ценности, выражает высокоразвитую способность к рефлексии собственного поведения, осознанию проявлений лени как неизбежной и необходимой фазы процесса самоорганизации в творческой деятельности. Дизайнер со стажем склонна к преуменьшению собственной ответственности за происходящее, что проявляется в острой критике начальства при внешнем конформизме и демонстрации приверженности нормам поведения. Самое интересное, что при высокой ценности творчества как такового в каждодневной рабочей практике второй респондент демонстрирует скорее инертность, пассивность (соглашается с навязанными мнениями), привязку к внешней оценке и материальному вознаграждению. К тому же данный дизайнер категорически отвергает проявление в своей работе лени (что является неправдоподобным). На наш же взгляд, именно респондент № 2 демонстрирует наиболее опасную форму лени — ментальную. Для самого же сотрудника это чревато деформацией мотивационно-смысловой сферы, снижением ценности смысла жизни.

Таким образом, нам представляется, что адаптационная стратегия респондента № 1 является более «психологически здоровой» [3], нежели респондента № 2: понимание собственной природы, признание ценности личностного развития, экзистенциальных ценностей, осознание процес-

сов психической самоорганизации, психофизиологических ритмов работы, принятие реальности существования локальной лени (конструктивной) вместо самонасилия, развития компенсаторных психических приемов адаптации, ослабления ответственности за собственное субъективное благополучие, развитие ментальной лени (деструктивной).

### Список использованной литературы

1. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. — СПб.: Питер, 2010. — 713 с. — (Сер. «Мастера психологии»).
2. Семенова В.В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию / В.В. Семенова. — М.: Добросвет, 1998. — 292 с.
3. Сокольская М.В. Личностное здоровье профессионала / М.В. Сокольская. — Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008. — 303 с.
4. Токарская О.Б. Природа системной самоорганизации человека в условиях творческого труда / О.Б. Токарская // Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: материалы 11-й междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. А.Д. Карнышева. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2011.

### Referenses

1. Rubinshtein S.L. Osnovy obshchei psikhologii / S.L. Rubinshtein. — SPb.: Piter, 2010. — 713 s. — (Ser. «Mastera psikhologii»).
2. Semenova V.V. Kachestvennye metody: vvedenie v gumanisticheskuyu sotsiologiyu / V.V. Semenova. — M.: Dobrosvet, 1998. — 292 s.
3. Sokol'skaya M.V. Lichnostnoe zdorov'e professionala / M.V. Sokol'skaya. — Khabarovsk: Izd-vo DVGUPS, 2008. — 303 s.
4. Tokarskaya O.B. Priroda sistemnoi samoorganizatsii cheloveka v usloviyakh tvorcheskogo truda / O.B. Tokarskaya // Ekonomicheskaya psikhologiya: aktual'nye teoreticheskie i prikladnye problemy: materialy 11-i mezhdunar. nauch.-prakt. konf. / pod obshch. red. A.D. Karnysheva. — Irkutsk: Izd-vo BGUEP, 2011.

### Информация об авторе

*Токарская Ольга Борисовна* — аспирант, кафедра социальной и экономической психологии, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: [liva-olga@mail.ru](mailto:liva-olga@mail.ru).

### Author

*Tokarskaya Olga Borisovna* — post-graduate student, Chair of Social and Economic Psychology, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: [liva-olga@mail.ru](mailto:liva-olga@mail.ru).