

ЛИЧНАТА ИНИЦИАТИВНОСТ В РАБОТАТА: СЪЩНОСТ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Соня Драгова*

Целта на настоящия доклад е да изясни същността на конструкта лична инициативност, неговите основни аспекти и въздействия както върху работната среда, така и върху индивидуалното и организационното изпълнение. За обяснение на личната инициативност е използвана теорията за личното действие и неговия контрол. Интересът към изучаването на личната инициативност се обуславя от факта, че в съвременните динамични условия и променящи се изисквания на външната среда, ефективността на организациите и успешното осъществяване на организационните промени изключително зависи от способността на служителите да се справят с предизвикателства и непредвидени събития, да поемат рискове, да бъдат гъвкави и проактивни, и да преодоляват препятствия.

Все по-често в управлението на човешките ресурси се обръща внимание на желанието и възможността на работещите да проявяват инициативно поведение на работното място. Съвременните организации и работодатели поставят инициативността като критерий, на който кандидатите за работа трябва да отговорят във все по-голяма степен. Тя е и показател, който участва в периодичното оценяване на трудовото изпълнение на служителите. Инициативността е една от базисните структурообразуващи ценности, заложили в така наречения адаптивен тип организационна култура, която определя поведението и стила на управление в организацията. Следователно, инициативността се обособява като една от дименсиите на индивидуалното изпълнение, която влияе върху организационната ефективност.

* Ас. д-р Соня Драгова — преподавател в НБУ.
Адрес за контакти: sonyadragova@nbu.bg

Дефиниране на конструкта лична инициативност

Майкъл Фресе и колеги концептуализират личната инициативност като поведенчески синдром, изразяващ се в това, че човек прилага активен и самозараждащ се подход към работата, който отива отвъд формално предявените към него изисквания на конкретната работна позиция (Frese, Kring, Soose & Zempel, 1996). В основата на личната инициативност стои вътрешното предразположение на човек да търси причината и стимула за своето поведение вътре в себе си, да бъде проактивен, да проявява постоянство в процеса на постигане на целите.

Инициативността може да бъде количествена и качествена. Количественото измерение на инициативността представлява „доброволно ангажиране на работещите с поведения, свързани с трудовите задачи в степен, която надвишава минимално изискваното или очаквано от тях ниво“ (Podsakoff et al., 2000, цит. по Warr & Fay, 2001). Количествената инициативност се свързва в по-голяма степен с доброволното влагане на повече усилия и енергия от страна на служителя при изпълнение на всекидневните трудови задължения. Например: отиване в офиса през почивните дни, отиване по-рано на работа или оставане до по-късно, вземане на служебна работа за вкъщи, промяна на личните планове заради работата.

Инициативността в нейното качествено измерение включва прилагането на самозараждащ се и проактивен подход към работата, който отива отвъд формалните изисквания на длъжността. Според Фресе и Фей, качествената инициативност описва степента, в която служителите предприемат и изпълняват дейности, които не са изисквани и очаквани от тях, предвиждат бъдещи възможности и проблеми и работят упорито за преодоляването на бариери по пътя към целта (Frese & Fay, 2001). Това поведение е изцяло вътрешно мотивирано и се основава на вътрешен интерес и потребност, а не е резултат от външен натиск или очаквана награда. Следователно, при количествената инициативност акцентът е върху количеството вложени усилия, които надвишават формално регламентираните, а при качествената се поставя ударение върху ангажирането с дейности, които не са част от длъжностната характеристика и ролевите очаквания към служителя. В този случай, работещият доброволно и спонтанно разширява своята роля, с цел да бъде полезен за организацията и да съдейства за постигането на нейните цели.

Тъй като в литературата личната инициативност се дефинира като активно поведение, тя може да бъде измерена най-добре чрез доказателства за действия. С помощта на полуструктурирани и ситуационни интервюта, редица изследователи извеждат ключовите аспекти на инициативното поведение: то е в съответствие с мисията на организацията; самозараждащо се и доброволно; проактивно с дългосрочна перспектива; насочено е към цел и ориентирано към действие; отличава се с постоянство, когато се сблъска с бариери и пречки (Frese, Kring, Soose & Zempel, 1996; Frese et al., 1997).