

УДК 159.923:316.77:316.6

DOI: 10.34670/AR.2020.97.90.002

Взаимосвязь индивидуальных особенностей и мотивационной сферы у сотрудников

Сергеева Марина Анатольевна

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414024, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Фурси Лейла Фаруховна

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры гуманитарных наук и психологии,
Астраханский государственный технический университет,
414025, Российская Федерация, Астрахань, ул. Татищева, 16;
e-mail: fursi@inbox.ru

Кубекова Алия Салаватовна

Старший преподаватель кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414024, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: alya_kubekova@mail

Аннотация

Статья посвящена анализу индивидуальных особенностей и мотивационной сферы у сотрудников организации. В исследовании были использованы методики: тест на определение степени удовлетворенности трудом (А.В. Батаршев); методика для определения источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл); методика акцентуаций характера (К. Леонгард). Были использованы статистические методы обработки данных такие как: U-критерий Манна-Уитни, критерий Спирмена для корреляционного анализа, а также были рассчитаны среднеарифметические показатели выборки с помощью программы Microsoft Excel для Windows. Были сформированы 2 группы сотрудников с различной степенью удовлетворенности трудом: 1 группа – сотрудники с низкой степенью удовлетворенностью трудом (17 человек); 2 группа – сотрудники с высокой и средней степенью удовлетворенностью трудом (13 человек). Выявлены достоверные различия между двумя группами сотрудников по таким показателям акцентуаций характера как гипертимная акцентуация, застревающая акцентуация и педантичная акцентуация. Достоверные различия между группами были выявлены по шкалам источников мотивации: инструментальная мотивация и внутренняя концепция Я. Было установлено, что для первой группы сотрудников с низкой степенью удовлетворенностью трудом источниками мотивации служат внутренние процессы и внутренняя концепция Я. Для второй группы

главными источниками мотивации являются инструментальная мотивация и внешняя концепция Я. На основании проведенного исследования были разработаны практические рекомендации по повышению профессиональной мотивации.

Для цитирования в научных исследованиях

Сергеева М.А., Фурси Л.Ф., Кубекова А.С. Взаимосвязь индивидуальных особенностей и мотивационной сферы у сотрудников // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 3А. С. 12-19. DOI: 10.34670/AR.2020.97.90.002

Ключевые слова

Мотивация; сотрудники; индивидуальные особенности; корреляционный анализ; акцентуации характера; источники мотивации.

Введение

Актуальность. Проблема формирования мотивационной сферы личности у сотрудников актуальна в психологической науке. Общеизвестно, основным стимулирующим мотивом в трудовой деятельности является стремление к удовлетворению потребностей, важным для жизнедеятельности личности, как биологического, так и социального существа [Албегова, 2004]. Важное место в развитии социальной мотивационной установки занимает организация, которая объединяет людей реализации целей трудовой деятельности и подчиняющие эту деятельность достижению конкретных конечных результатов [Буйло, 2014]. Мотивационная структура личности – по В.И. Ковалеву, состоит не только в важных потребностях и актуальных мотивах, сколько в устойчивых мотивационных образованиях (направленности личности, интерес, мотивационная установка, желания и т.д.), которые он и многие другие авторы обозначают вероятными мотивами [Журавлёв, 2013]. В мае-июне 2015 года сотрудники международного рекрутингового агентства Kelly Services провели исследование «Мотивация персонала на российском рынке труда» [Закирьянова, 2017]. По результатам проведенного исследования, уровень заработной платы остается главной мотивирующей причиной для большинства российских работников. Вместе с тем, условия, которые влияют на мотивацию россиян изменились: работники стали обращать больше внимания на официальное трудоустройство и профессиональной репутации работодателей [Иванников, 2015]. Между мотивацией и свойствами личности существует взаимная связь: свойства личности влияют на особенности мотивации, а особенности мотивации, закрепившись, становятся свойствами личности. Одним из вариантов отрицательного формирования личности специалистов является низкая степень удовлетворенности трудом [Соломанидина, 2016]. Проблема исследования определила объект, предмет и цель исследования. Актуальность данного вопроса обусловила выбор темы исследования.

Цель исследования: изучение индивидуальных особенностей сотрудников в организации, влияющие на мотивацию профессиональной деятельности.

Материалы и методы исследования. Исследование проводилось на базе ООО строительной компании «Лиана» г. Астрахани. Объем выборки составил 30 человек. Возраст сотрудников – от 27 до 48 лет. Респонденты являются членами одного трудового коллектива, стаж совместной работы составляет более 1 года. В выборку вошли как рядовые сотрудники, так и представители среднего руководящего звена. Для стимулирования труда в этой

организации используются разные способы премирования и вознаграждения, которые существуют в Концепции корпоративной системы оплаты труда сотрудников. В своем исследовании мы использовали следующие методики: тест на определение степени удовлетворенности трудом (А.В. Батаршев); методика для определения источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл); методика акцентуаций характера (К. Леонгард). Были сформированы 2 группы сотрудников с различной степенью удовлетворенности трудом: 1 группа – сотрудники с низкой степенью удовлетворенностью трудом (17 человек); 2 группа – сотрудники с высокой и средней степенью удовлетворенностью трудом (13 человек). Были использованы статистические методы обработки данных такие как: U-критерий Манна-Уитни, критерий Спирмена для корреляционного анализа, а также были рассчитаны среднеарифметические показатели выборки с помощью программы Microsoft Excel для Windows.

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты количественной обработки по тесту степени удовлетворенности трудом у сотрудников строительной компании представлена на рисунке 1. Очевидно, что у более половины специалистов низкая степень удовлетворенности трудом (56,6%). И лишь у 17% сотрудников высокая степень удовлетворенности трудом. И это, в свою очередь, послужило одной из причин для дальнейшего исследования. В связи с чем, мы разбили выборку на две группы: 1 – сотрудники с низкой степенью удовлетворенности трудом (17 человек; 56,6%); 2 группа – сотрудники с высокой и средней степенью удовлетворенности трудом (13 человек, 43,4%).

В результате интерпретации полученных данных были определены средние показатели источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл) в двух группах (см. рисунок 1).

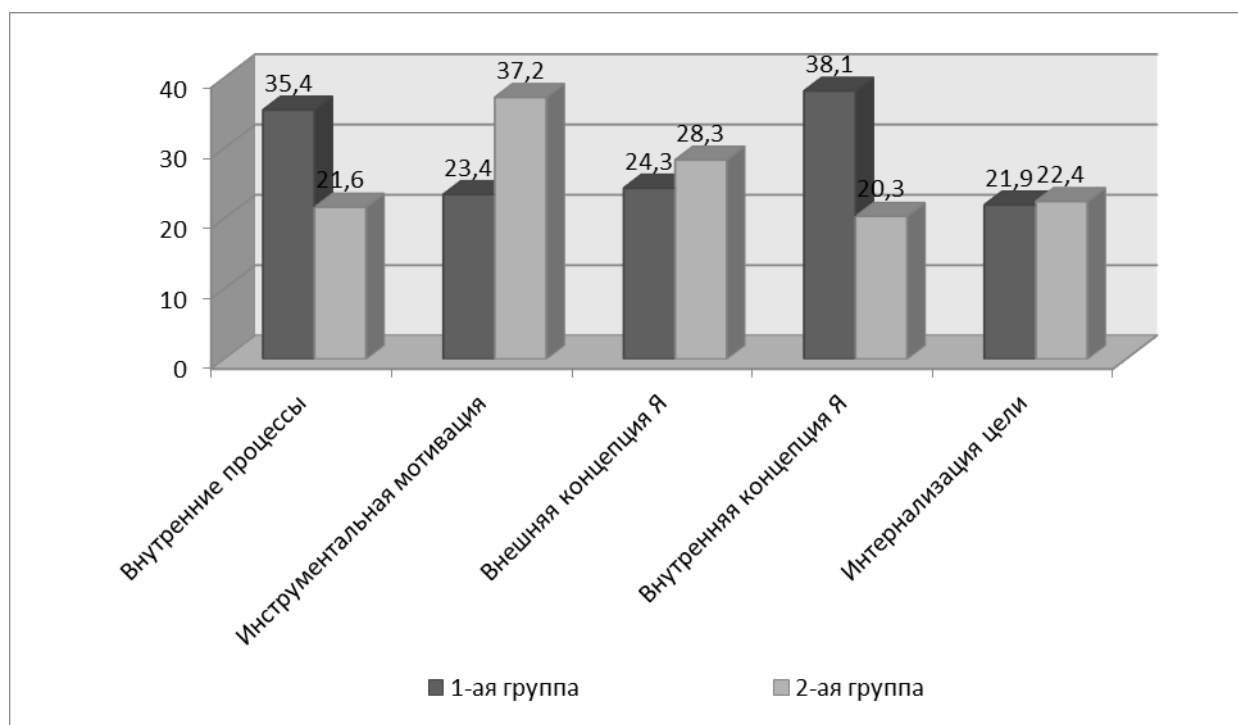


Рисунок 1 - Средние значения источников мотивации в группах

Интерпретация по методике на выявление источников мотивации показала, что для **первой группы** преобладающими шкалами являются: внутренние процессы (35,4%) и внутренняя концепция Я (38,1%). Они обладают желанием получать удовольствие и наслаждение от процессов деятельности. Для них так же характерно желание отвечать собственным стандартам черт, компетентности и ценностей.

Во **второй группе** преобладающими шкалами являются: инструментальная мотивация (37,2%) и внешняя концепция Я (28,3%). Для данной группы характерно: желание осязаемых внешних вознаграждений, таких как плата, премии и т.д. А также желание принятия и поддержания своих черт, компетентности и ценностей со стороны других индивидуумов или референтной группы.

Данное психологическое диагностирование свидетельствует о том, что удовлетворенность трудом связана с источником мотивации у сотрудников.

В результате тестовой интерпретации полученных данных были получены средние показатели акцентуаций характера по двум группам сотрудников (см. рисунок 2):

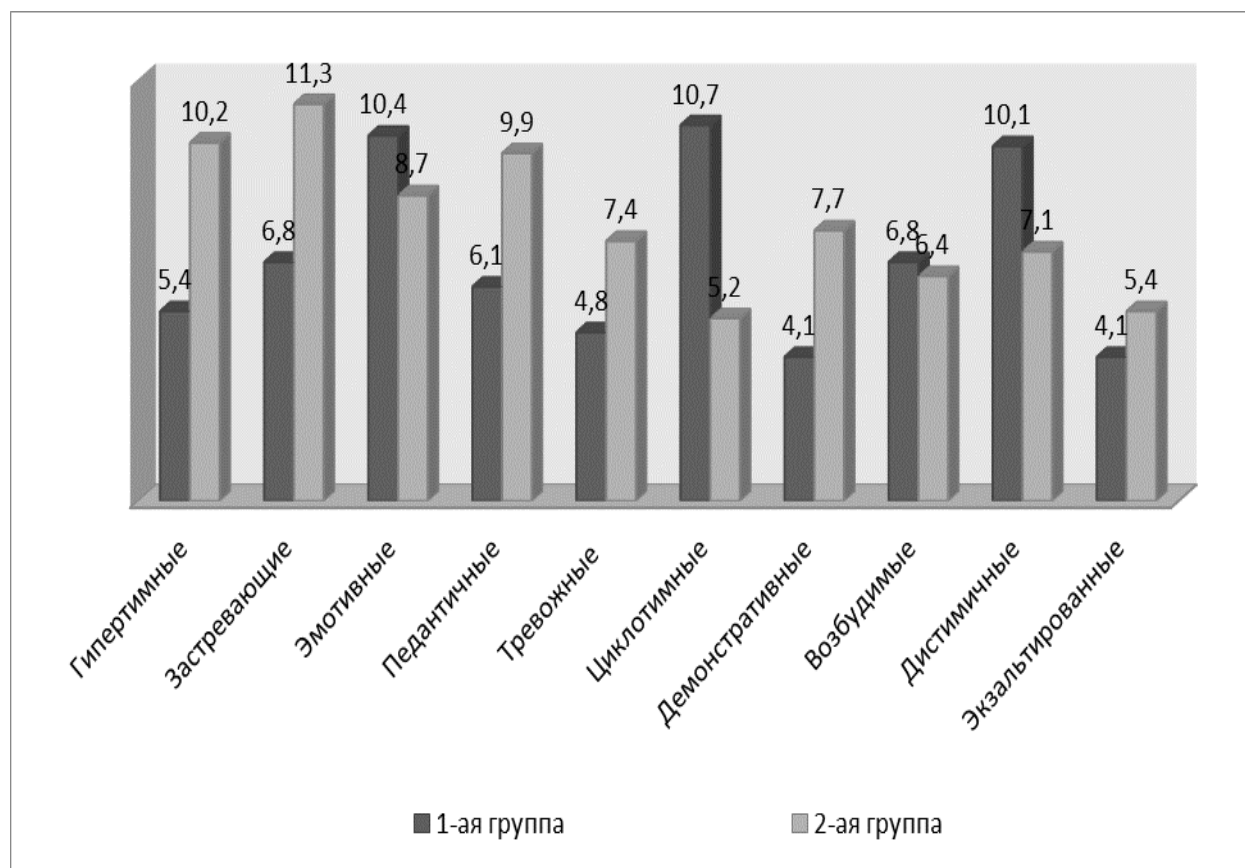


Рисунок 2 - Средние значения акцентуаций характера в группах

Для первой группы сотрудников характерными являются такие акцентуации характера как: дистимичные (10,1%), эмотивные (10,4%) и циклотимные (10,7%). Для них характерна низкая контактность, немногословие, пессимистическое настроение, предпочитают вести замкнутый образ жизни, склонны скорее к подчинению, чем к доминированию.

Привлекательными свойствами в характере при контакте с окружающими является серьезность, добросовестность и обостренное чувство справедливости, однако, им свойственны

довольно частые перепады в настроении. Наиболее важной чертой для людей этих типов является стремление к общению в узком кругу людей, где их лучше понимают. Они обладают чрезмерной чувствительностью, обидчивостью, но обиду держат в себе; чаще бывают в подавленном состоянии и присуща слезливость. Привлекательные черты проявляются в доброте, эмпатии, исполнительности, способности искренне радоваться чужим успехам.

Преобладающими шкалами во второй группе являются следующие акцентуации характера: застревающие (11,3%), педантичные (9,9%) и гипертимные (10,2%). Они характеризуются умеренной общительностью, склонностью к нравоучениям, занудливостью. Отличаются также обидчивостью, подозрительностью, конфликтностью, повышенной чувствительностью к социальной несправедливости.

Для них характерно стремление добиваться поставленных целей и результатов в любом виде деятельности, характеризуются завышенными требованиями к себе, а также высокой дисциплиной. В трудовой деятельности обладают повышенным формализмом, свойственно брюзжание и занудливость как на рабочем месте, так и в бытовом плане. В социальных контактах обладают спокойным настроением, серьезность, надежность в работе, добропорядочность.

Применение критерия Манна-Уитни выявило достоверность различий между двумя группами сотрудников (см. табл. 1).

Таблица 1 - Сравнительная характеристика психологических показателей

Переменные	Среднее значение		Значение критерия (p<0,05)
	1-ая группа сотрудников с низкой степенью удовлетворенности трудом	2-ая группа сотрудников со средней и высокой степенью удовлетворенности трудом	
гипертимная акцентуация	1,06	1,63	0,019
застревающая акцентуация	1,00	1,43	0,002
педантичная акцентуация	1,08	1,70	0,000
инструментальная мотивация	1,67	1,75	0,015
внутренняя концепция Я	1,60	1,27	0,018

Выявлены достоверные различия между двумя группами сотрудников по таким показателям как: по показателю акцентуаций характера (К. Леонгард): гипертимная акцентуация ($t=0,019 < 0,05$), застревающая акцентуация ($t=0,002 < 0,05$) педантичная акцентуация ($t=0,000 < 0,05$).

Достоверные различия между группами были выявлены шкалам источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл): инструментальная мотивация ($t=0,015 < 0,05$), внутренняя концепция Я ($t=0,018 < 0,05$).

Следующий этап в нашем исследовании – это *корреляционный анализ* с использованием критерия корреляции Спирмена между шкалами источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл) и степенью удовлетворенности трудом (А.В. Батаршев). Были вычислены коэффициенты корреляции показателей данных методик. И в соответствии с рисунком критических значений коэффициентов корреляции сделаны, нижеизложенные выводы.

Таблица 2 - Результаты расчета ранговой корреляции Спирмена

Переменные	Значение коэффициента корреляции	Уровень значимости
Степень удовлетворенности трудом	0,475**	0,049
Инструментальная мотивация	0,371*	0,396
Внутренняя концепция Я	0,374*	0,399
Внутренние процессы	0,361*	0,403
Застревающая акцентуация	0,369*	0,445
Эмотивная акцентуация	0,376*	0,417

Из результатов корреляционного анализа методик источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл) и степенью удовлетворенности трудом (А.В. Батаршев) мы обнаружили, что существует прямая связь между низкой степенью удовлетворенности трудом и источниками мотивации в группах.

Была выявлена прямая связь между степенью удовлетворенности трудом и внутренней концепцией Я в первой группе сотрудников;

Между эмотивной акцентуацией характера и источником мотивации «внутренние процессы» была выявлена положительная корреляционная связь;

Между степенью удовлетворенности трудом и шкалой Внутренние процессы существует прямая связь, средней выраженности, в первой группе сотрудников с низкой степенью удовлетворенности трудом;

Также, обнаружена прямая связь между степенью удовлетворенности трудом и инструментальной мотивацией во второй группе сотрудников.

Выводы

Данное психологическое диагностирование свидетельствует о том, что удовлетворенность трудом связана с источником мотивации у сотрудников. Таким образом, на основании проведенного исследования, мы сделали вывод о том, что для первой группы сотрудников с низкой степенью удовлетворенностью трудом источниками мотивации служат внутренние процессы и внутренняя концепция Я. Для второй группы главными источниками мотивации являются инструментальная мотивация и внешняя концепция Я. На основании проведенного исследования были разработаны практические рекомендации по повышению профессиональной мотивации.

Библиография

1. Албегова И.Ф. Исследование мотивации социальных работников // СОЦИС, N 1, 2004, с. 78-82.
2. Белашова В.В. Моральные и материальные виды стимулирования / В.В. Белашова // Инновационная наука. 2017. Т. 2. № 4. С. 179-181.
3. Буйло Е.В. Тренинг как метод развития коммуникативной компетентности / Е.В. Буйло, И.В. Иванова. // Журнал Научно-методическая работа. – 2014. – №12. – с. 12.
4. Бухалков М.И. Управление персоналом на предприятии / М.И. Бухалков // Управление компанией. 2013. N 7. С.48-50.
5. Журавлёв А. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. – 2013. – №1. с. 49-53.
6. Закирьянова Л.Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях / Л.Р. Закирьянова // Молодежь и наука. 2017. N 3. С. 64.
7. Иванников, В.А. Порождение деятельности и проблема мотивации / В.А. Иванников // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология: Научный журнал. – 2015. N 2. С.15-22.

8. Косарева Е.Ю., Костина Л.А. Медицинская психология. Учебное пособие для студентов высшего сестринского образования / Е. Ю. Косарева, Л. А. Костина; М-во здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования Астраханская гос. мед. акад., Каф. мед. психологии и педагогики. Астрахань, 2011.
9. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум. 3-е изд., пер. и доп. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 323 с.

The relationship of individual characteristics and motivational areas of employees

Marina A. Sergeeva

PhD in Psychology, Associate Professor,
Department of Psychology and Pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414024, 121, Bakinskaya str., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Leila F. Fursi

PhD in Psychology, Associate Professor,
Department of Humanities and Psychology,
Astrakhan State Technical University,
414025, 16, Tatishcheva str., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: fursi@inbox.ru

Aliya S. Kubekova

Senior Lecturer,
Department of Psychology and Pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414024, 121, Bakinskaya str., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: alya_kubekova@mail

Abstract

The article is devoted to the analysis of individual characteristics and motivational spheres of employees of the organization. The following methods were used in the research: test to determine the degree of job satisfaction (AV Batarshhev); a method for determining the sources of motivation (J. Barbuto, R. Skoll); method of character accentuation (K. Leonhard). Statistical methods of data processing were used, such as: Mann-Whitney U-test, Spearman's test for correlation analysis, and the arithmetic mean indicators of the sample were calculated using Microsoft Excel for Windows. 2 groups of employees with varying degrees of job satisfaction were formed: Group 1 - employees with a low degree of job satisfaction (17 people); Group 2 - employees with a high and medium degree of job satisfaction (13 people). Significant differences between the two groups of employees were revealed in terms of such indicators of character accentuations as hyperthymic accentuation, stuck accentuation and pedantic accentuation. Significant differences between the groups were

identified according to the scales of sources of motivation: instrumental motivation and internal concept of self. It was found that for the first group of employees with a low degree of job satisfaction, the sources of motivation are internal processes and internal concept of self. For the second group, the main sources of motivation are instrumental motivation and the external concept of I. On the basis of the study, practical recommendations were developed to increase professional motivation.

For citation

Sergeeva M.A., Fursi L.F., Kubekova A.S. (2020) Vzaimosvyaz' individual'nykh osobennostei i motivatsionnoi sfery u sotrudnikov [The relationship of individual characteristics and motivational areas of employees]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 9 (3A), pp. 12-19. DOI: 10.34670/AR.2020.97.90.002

Keywords

Motivation; staff; individual characteristics; correlation analysis; accentuation of character; sources of motivation.

References

1. Albegova I.F. Study of the motivation of social workers // SOTSIS, N 1, 2004, p. 78-82.
2. Belashova V.V. Moral and material types of stimulation / V.V. Belashova // Innovative Science. 2017. Vol. 2. No. 4. P. 179-181.
3. Builo E.V. Training as a method of developing communicative competence / E.V. Builo, I.V. Ivanova. // Journal of Scientific and Methodological Work. - 2014. - No. 12. - from. 12.
4. Bukhalkov M.I. Personnel management at the enterprise / M.I. Bukhalkov // Company management. 2013. N 7. S.48-50.
5. Zhuravlev A. Specificity of teaching with the help of trainings // Scientific research in education. - 2013. - No. 1. pp. 49-53.
6. Zakiryanova L.R. Material incentives for personnel of enterprises in modern conditions / L.R. Zakiryanova // Youth and Science. 2017. N 3. P. 64.
7. Ivannikov, V.A. Generation of activity and the problem of motivation / V.A. Ivannikov // Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology: Scientific journal. - 2015. N 2. S.15-22.
8. Kosareva E.Yu., Kostina L.A. Medical psychology. Textbook for students of higher nursing education / E. Yu. Kosareva, L. A. Kostina; Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation, State. budgetary educational institution higher. prof. education Astrakhan state. honey. acad., Department. honey. psychology and pedagogy. Astrakhan, 2011.
9. Solomanidina, T.O. Motivation and stimulation of labor activity: Textbook and workshop. 3rd ed., Trans. and add. / T.O. Solomanidin, V.G. Solomanidin. - Lyubertsy: Yurayt, 2016. - 323 p.