УДК 159.9.072:316.6

DOI: 10.34670/AR.2020.25.51.031

Исследование психологических особенностей сотрудников по методике Д. Кейрси

Сергеева Марина Анатольевна

Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Абдуллаев Сардор Собитхон угли

Студент,
Астраханский государственный медицинский университет,
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Кубекова Алия Салаватовна

Старший преподаватель кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: alya_kubekova@mail

Аннотация

В статье отражены результаты исследования психологических особенностей сотрудников с разным уровнем мотивации достижения по методике Д. Кейрси. Проведен сравнительный анализ распределения типов темперамента в понимании Д. Кейрси у сотрудников. В статье рассматривается система взаимосвязей между мотивацией и личностными особенностями. В исследовании были использованы следующие методики: опросник оценки темперамента личности Д. Кейрси (в адаптации Б.В. Овчинникова, К.В. Павлова, И.М. Владимирова, Ильина Е.П.); опросник для определения источников мотивации» Дж. Барбуто, Р. Сколл. Для выявления значимости и различия был использован критерий Манна-Уитни. Для выявления структуры взаимосвязи в каждой из трех групп был использован критерий Пирсона. Респонденты были распределены на три группы: 1 группа – высокая; 2 группа – средняя, 3 группа – низкая мотивация достижения. По результатам опросника Д. Кейрси у респондентов всех 2 групп преобладают почти одни и те же показатели, а именно: экстраверсия, сенсорика, логика, рациональность. А у представителей 3 группы: интроверсия, сенсорика, логика, рациональность.

Для цитирования в научных исследованиях

Сергеева М.А., Абдуллаев С.С., Кубекова А.С. Исследование психологических особенностей сотрудников по методике Д. Кейрси // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 5А. С. 119-125. DOI: 10.34670/AR.2020.25.51.031

Ключевые слова

Мотивация достижения; инструментальная мотивация; сотрудники; источники мотивации; темперамент; корреляционный анализ.

Введение

У каждой организации одной из приоритетных задач является повышение эффективности и мотивации персонала. Правильное понимание мотивации, верно организованная мотивационная программа в компании, подбор кадров, исходя из личностных особенностей сотрудников, эффективно повлияет на профессионализм, продуктивность и благополучие компании в целом. Мотивация достижения – одна из разновидностей мотивации деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успехов и избегать неудач. Связана с потребностями индивида добиваться успеха в поставленных задачах, в любой деятельности, а также избегать всевозможных неудач. Так же на основании изученной литературы выявлены личностные факторы мотивации достижения, оказывающие наиболее сильное стимулирующее и активизирующее влияние на мотивационный процесс достижения: ощущение внутреннего покоя; активное отношение к деятельности; ориентация на внутренние потребности, желание; положительный эмоциональный фон; целеустремленность. При исследовании психологических особенностей многие исследователи опираются на теорию психологических типов К. Юнга дает классификацию познавательных личностных типов, поскольку в ее основе наряду с личностными качествами лежат определенные познавательные функции. В качестве критерия выделения «психологических типов» по К. Юнгу выступают личностные установки – экстраверсия/интроверсия и четыре функции – мышление (логические суждения), чувство (эмоциональные оценки), ощущение (восприятие с помощью органов чувств) и интуиция (опора на бессознательный опыт). Соответственно выделяется восемь возможных типов. Классический тестовый вариант определения типа известен как «опросник Майерс-Бриггс» [Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)]. Практическая значимость работы заключается в том, что на основании нашего исследования мы сможем выявить определенные психологические особенности лиц с мотивацией достижения и с помощью тестирования будем получать более точную характеристику особенностей личности человека с мотивацией достижения.

Цель исследования: определить психологические особенности сотрудников с разным уровнем мотивации достижения по методике Д. Кейрси.

Материалы и методы исследования

Базой нашего исследования являлась Астраханское представительство крупнейшей телекоммуникационной компании в СНГ ОАО «Вымпел-Коммуникации». Исследование проведено в период с апреля по июнь 2019 года. Сотрудники занимаются техническим обслуживанием домашнего интернета и цифрового телевидения, предоставляемого в пользование абонентам. Возрастной диапазон респондентов от 20 до 30 лет, все мужского пола, имеют равноценные должности, одинаковые условия оплаты и реализации труда. Сотрудники в исследовании участвовали добровольно, тестирование проводилось в групповой форме. В эмпирической части были использованы стандартизированные психологические методики: 1) методика Д. Кейрси, определяющая тип темперамента и устойчивые характеристики личности

(в адаптации Б.В. Овчинникова, К.В. Павлова, И.М. Владимирова, Ильина Е.П.). Опросник Кейрси - методика оценки темперамента, созданная на основе работ К.Г. Юнга и И. Майерс-Бриггс. Опросник содержит четыре биполярные шкалы, отображающие содержание восьми психологических факторов темперамента (в рамках теоретических представлений К.Г. Юнга и его последователей): экстраверсия-интроверсия (Е-І, от англ. Extraversion-Intmversion); сенсорика-интуиция (S-N, от англ. Sensation-Intuition); логичность-чувствование (Т-F, от англ. Thinking-Feeling); решение-восприятие (J-P, от англ. Judging-Perceiving) (планирование-импульсивность); 2) опросник для определения источников мотивации» Дж. Барбуто, Р. Сколла. Статистическая обработка данных производилась с помощью U-критерия Манна-Уитни, коэффициента корреляции Спирмена для корреляционного анализа. Статистически значимыми считались результаты при $p < 0,05$. Респонденты были распределены на 3 группы: 1 группа – высокая; 2 группа – средняя, 3 группа – низкая мотивация достижения. Три группы по 15 человек.

Результаты исследования и их обсуждение

В результате статистического анализа полученных данных были определены средние показатели по 3 группам респондентов. Респонденты были разбиты по результатам опросника для определения источников трудовой мотивации Ричарда Сколла и Джона Барбуто на 3 группы: с высокими, средними и низкими показателями мотивации достижения. 1 группа - высокие, 2 - средние, 3-низкие показатели мотивации достижения. Три группы по 15 человек. Далее мы приведем таблицу по результатам опросника для более детальной обработки и анализа данных (таблица 1).

Таблица 1. Средние результаты по опроснику Сколла и Барбуто

Группы	Процессная	инструментальная	социальная	достижений	идейная
1 группа	0,663636	1,909091	1,500000	2,409091	1,536364
2 группа	0,100000	1,675000	0,662500	1,400000	0,650000
3 группа	0,655556	1,111111	0,044444	0,266667	0,366667

(составлено авторами по материалам исследования)

Опираясь на средние показатели, мы проранжировали респондентов по выраженности источников мотивации в каждой группе. В первой группе ведущей идет мотивация достижения, следом за ней инструментальная мотивация, на третьем месте идейная мотивация, четвертая социальная, пятым и заключительным является процессный мотив.

Во второй группе наиболее выраженной является инструментальная мотивация, вторая позиция мотивация достижения, третья социальная мотивация, четвертая идейная мотивация, последним, как и в прошлой группе является процессный мотив.

В третьей группе – первое место инструментальная мотивация, второе место процессный мотив, третье – идейная мотивация, четвертое место исследуемая нами мотивация достижения и заключительная позиция социальная мотивация.

Следующая методика направлена для оценки тип темперамента и устойчивых характеристик личности. В результате интерпретации полученных данных были определены средние показатели по методике Д. Кейрси (в адаптации Б.В. Овчинникова, К.В. Павлова, И.М. Владимирова, Ильина Е.П.) в трех группах (таблица 2).

Таблица 2. Средние результаты по опроснику Д. Кейрси у сотрудников

Группа	рационал	Иррационал	Экстраверс	Интроверс	Сенсорика	Интуиция	Логика	Этика
1 группа	14,18	3,09	7,82	2,18	12,45	4,82	11,00	6,27
2 группа	16,63	3,38	6,63	3,50	15,88	4,13	14,38	5,63
3 группа	13,00	7,00	4,00	6,00	18,00	2,00	15,00	5,00
итого	14,50	4,43	8,18	1,86	15,21	3,71	13,25	5,68

По результатам опросника Д. Кейрси у сотрудников первых 2 групп преобладают почти одни и те же показатели, а именно: экстраверсия, сенсорика, логика, рациональность. А у представителей 3 группы: интроверсия (6,0%), сенсорика (18,0%), логика (15,0%), рациональность (12,0%). Далее мы рассмотрим каждый из преобладающих факторов. Для экстраверсии характерно склонность немедленно и непосредственно реагировать на поступающие извне стимулы, его психическая энергия имеет ярко выраженную направленность на окружение и внешние объекты. Экстраверты в общении с людьми черпают энергию, всегда готовы продолжить коммуникацию. Под интроверсией подразумевается способ психологической ориентации, в котором движение энергии осуществляется по направлению к внутреннему миру. Для сенсориков характерен жизненный опыт и здравый смысл являются критериями для принятия решений. Поэтому сенсорный фактор можно назвать «здравомыслием». Люди, опирающиеся на фактор «логика», при обработке информации и принятии решений, считают оправданным логичный, объективный подход, имеющий свои четкие законы и правила. Люди со шкалой «рациональность» стремятся как можно раньше принять определенное решение и затем действовать уже в рамках конкретного плана, последовательно прорабатывая промежуточные этапы на пути достижения перспективной цели. Сенсорно-планирующие лица серьезны, рассудительны, надежны, лишены особых причуд и эстетических притязаний, могут проявлять тенденцию к периодическим снижениям настроения, практичны, отчасти чопорны и пессимистичны.

С помощью критерия Манна-Уитни мы выявили значимые различия между 1 и 2, 1 и 3, 2 и 3 группами.

Между 1 и 2 группами имеется значимое различие по критерию «Социальная мотивация» ($t=0,041$, $p < 0,5$). Это говорит о том, что у 2 группы в большей степени выражена работа ради одобрения. Для них более важно отношение к ним непосредственного руководителя и коллектива, уважение и похвала общества, общественное признание. Им больше чем 1 группе хочется, чтобы их заметило высшее руководство. Они дольше времени могут оставаться на одном и том же рабочем месте, если получают ту дозу положительного внимания, на которую рассчитывают.

Между 1 и 2 группами имеется значимое различие ($t=0,033$, $p < 0,5$) по критерию «рациональность», что говорит о том, что 1 группа старается оставлять больше времени для принятия определенного решения и затем действовать уже в рамках конкретного плана, последовательно прорабатывая промежуточные этапы на пути достижения перспективной цели. Их действия, в принципе, предсказуемы, но меньше чем во второй группе. Они пытаются зарезервировать как можно больше возможных вариантов действий в зависимости от обстоятельств.

Между 1 и 2 группами имеется значимое различие ($t=0,041$, $p < 0,5$) по критерию «логика», что говорит о том, что считают менее оправданным логичный, объективный подход, имеющий свои четкие законы и правила. Они хуже разбираются в устройстве технологических процессов, принципах работы механизмов, имеют менее развитые деловые качества, уровень эффективности и оптимальности, целесообразности. Вследствие этого имеют более слабые организаторские

способности, стремление и умение к сбору полной и достоверной информации. В целом сотрудники с высокой мотивацией достижения отличаются такими чертами характера как жесткость, прямолинейность.

Между 1 и 3 группами имеется значимое различие ($t=0,010$, $p<0,5$) по критерию «инструментальная мотивация». У первой группы показатель по этому фактору выше. Это говорит о том, что в большей степени имеет привязку к субъективно значимым вознаграждениям - в виде денег, продвижения и других привилегий.

Между 1 и 3 группой имеется значимое различие ($t=0,007$, $p<0,5$) по критерию «внешняя мотивация». Для них более важно отношение к ним непосредственного руководителя и коллектива, уважение и похвала общества, общественное признание.

Существует двойная положительная корреляция мотивации достижения и экстравертности (0,816). Это означает, что при повышении мотивации достижения, повышается экстравертность.

Существует положительная корреляция мотивации достижения и инструментальной мотивации (0,695) Это означает, что при повышении мотивации достижения повышается инструментальная мотивация.

Существует двойная отрицательная корреляция мотивации достижения с интроверсией (0,816) это означает, что при повышении мотивации достижения, понижается интроверсия.

Основное отличие сотрудников с высокой мотивацией достижения от сотрудников с низкой мотивацией достижения ориентация на материальное вознаграждение, средний уровень общительности и эмоциональной стабильности, высокая нормативность поведения и самоконтроль и также такая черта как жесткость. Они имеют привязку к субъективно значимым вознаграждениям – в виде денег, продвижения по службе и других привилегий. Имеют более выраженную эмоциональную активность. Добродушны, веселы, имеют выраженный интерес к людям. Они чаще являются лидерами и имеют более высокие моральные качества и сильную нервную систему. Представители с высокой мотивацией достижения будут намного комфортнее чувствовать себя в стрессовых ситуациях, в профессиях связанных с постоянным стрессом. Люди с высокой мотивацией достижения более экспрессивны. Обладают более высокой регуляцией поведения и лояльным отношением к людям. Также обладают более выраженной настойчивостью и организованностью. Имеют более выраженное стремление к успеху, жадное желание всех благ. Развитую волю к победе.

Сотрудники с низкой мотивацией достижения напротив, являются более эмоционально «вялыми», «сухими» личностями, имеют склонность к осторожности при выражении чувств, мало экспрессивны. Предпочитают работать самостоятельно, изолированно от группы. Имеют плохо регулируемую эмоциональность. Тревожность, которая иногда превращается в психосоматическое нарушение.

Выводы

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что характерологическими особенностями сотрудников с мотивацией достижения успеха являются: экстраверсия, сенсорика, логика, рациональность. Была установлена положительная связь мотивации достижения с идейной мотивацией, инструментальной мотивацией и двойная положительную связь с экстраверсией.

Библиография

1. Абельская, Е.Ф. Типоведческое исследование психического склада личности: автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01 / Ур. гос. ун-т им. А.М. Горького. - Екатеринбург, 2006. - 25 с.

2. Бельская Н.А. Возможности применения личностной типологии Д. Кейрси в идентификации одаренных подростков // Изв. Саратовского университета. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-lichnostnoy-tipologii-d-keyrsi-v-identifikatsii-odarenykh-podrostkov> (дата обращения: 08.11.2020).
3. Бриггс-Майерс И., Мак-Колли М.Х., Хэммер А.Л. Типология Майерс-Бриггс. Психология индивидуальных различий : [Пособие] / Под ред. Ю.Б.Гиппенрейтер и В.Я. Романова. - М. : ЧеРо, 2000. - 775 с.
4. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. - СПб.: Питер, 2011. - 528 с.
5. Закирьянова Л.Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях / Л.Р. Закирьянова // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 64.
6. Ивутина Е. П., Шалаев К. В. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 32. – С. 45–50. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56662.htm>.
7. Клячкина Н.Л. Особенности мотивационной и ценностной сфер специалистов с разным стажем работы // Вестн. Сам. гос. техн. ун-та. Сер. Психолого-педагогич. науки. 2014. №4 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsionnoy-i-tsennostnoy-sfer-spetsialistov-s-raznym-stazhem-raboty> (дата обращения: 18.10.2020).
8. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. – Люберцы: Юрайт, 2016. 482 с.
9. Панина И.Н. Структура, формирование и развитие мотивации достижения успехов у сотрудников организации // АНИ: педагогика и психология. 2016. №4 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-formirovanie-i-razvitie-motivatsii-dostizheniya-uspehov-u-sotrudnikov-organizatsii> (дата обращения: 08.11.2020).
10. Полякова И.П. Мотивация как вид духовной деятельности. Липецк: ЛГТУ, 2003. URL: <http://www.socionauki.ru/journal/articles/252988/>

Research of psychological characteristics of employees according to D. Keirsej method

Marina A. Sergeeva

PhD in Psychology, Associate Professor at the Department of psychology and pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Sardor S. Abdullaev

Student,
Astrakhan State Medical University,
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Aliya S. Kubekova

Senior Lecturer at the Department of psychology and pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: alya_kubekova@mail

Abstract

The article reflects the results of a study of the psychological characteristics of employees with different levels of achievement motivation according to D. Keirsej's method. A comparative

analysis of the distribution of types of temperament in the understanding of D. Keirsey among employees. The article examines the system of relationships between motivation and personality traits. The following methods were used in the study: D. Keirsey's personality temperament assessment questionnaire (adapted by B.V. Ovchinnikov, K.V. Pavlov, I.M. Vladimirova, Ilyina E.P.); questionnaire for determining the sources of motivation "J. Barbuto, R. Skoll. The Mann-Whitney test was used to identify significance and difference. To identify the structure of the relationship in each of the three groups, the Pearson test was used. The respondents were divided into three groups: group 1 - high; Group 2 - medium, group 3 - low achievement motivation. According to the results of the questionnaire by D. Keirsey, the respondents of all 2 groups are dominated by almost the same indicators, namely: extraversion, sensing, logic, rationality. And the representatives of the 3rd group: introversion, sensing, logic, rationality.

For citation

Sergeeva M.A., Abdullaev S.S., Kubekova A.S. (2020) Issledovanie psikhologicheskikh osobennostei sotrudnikov po metodike D. Keirsi [The Study of the psychological characteristics of employees according to method D. Karsi]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 9 (5A), pp. 119-125. DOI: 10.34670/AR.2020.25.51.031

Keywords

Achievement motivation; instrumental motivation; employees; sources of motivation; temperament; correlation analysis.

Reference

1. Abelskaya, E.F. Typological study of the mental structure of the personality: abstract of dis. ... candidate of psychological sciences: 19.00.01 / Lv. state un-t them. A.M. Gorky. - Yekaterinburg, 2006. - 25 p.
2. Belskaya N.A. Possibilities of using D. Keirsey's personality typology in identifying gifted adolescents. *Izv. Sarat. University New. ser. Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy.* 2018. No. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-lichnostnoy-tipologii-d-keyrsi-v-identifikatsii-odarennyh-podrostkov> (date of access: 08.11.2020).
3. Briggs-Myers I., McCollie M.H., Hammer A.L. Myers-Briggs typology. *Psychology of individual differences: [Manual]* / Ed. Yu.B. Gippenreiter and V.Ya. Romanov. - M.: CheRo, 2000. -- 775 p.
4. Burlachuk L.F., Morozov S.M. Dictionary-reference book on psychodiagnostics. - SPb.: Peter, 2011. - 528 p.
5. Zakiryanova L.R. Material incentives for personnel of enterprises in modern conditions / L.R. Zakiryanova // *Youth and Science.* 2017. N 3.P. 64.
6. Ivutina EP, Shalaev KV Motivation of professional activity of employees of internal affairs bodies // *Scientific-methodical electronic journal "Concept".* - 2016. - T. 32. - S. 45-50. - URL: <http://e-koncept.ru/2016/56662.htm>.
7. Klyachkina N.L. Features of motivational and value spheres of specialists with different work experience // *Vestn. Himself. state tech. un-that. Ser. Psychological and pedagogical. science.* 2014. No. 4 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsionnoy-i-tsennostnoy-sfer-spetsialistov-s-raznym-stazhem-raboty> (date of access: 18.10.2020).
8. Lobanova, T.N. Motivation and stimulation of labor activity. Textbook and workshop for academic bachelor's degree / T.N. Lobanov. - Lyubertsy: Yurayt, 2016.482 p.
9. Panina I.N. Structure, formation and development of motivation to achieve success among employees of the organization // *ANI: pedagogy and psychology.* 2016. No. 4 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-formirovanie-i-razvitie-motivatsii-dostizheniya-uspehov-u-sotrudnikov-organizatsii> (date accessed: 11/08/2020).
10. Polyakova I.P. Motivation as a kind of spiritual activity. Lipetsk: LSTU, 2003. URL: <http://www.socionauki.ru/journal/articles/252988/>