

Факторы мотивации и увлеченности работой банковских служащих

Научный руководитель – Качина Анастасия Александровна

Иванова Елизавета Дмитриевна

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

E-mail: ed_ivanova@mail.ru

На сегодняшний день одной из актуальных тем исследований является тема повышения эффективности труда при сохранении психического здоровья и увлеченности работой сотрудников. В данной работе мы рассматриваем увлеченность работой в рамках концепции В. Шауфели и А. Бэккера [5]. Увлеченность рассматривается как позитивное эмоционально-когнитивное и мотивационное состояние сотрудника, включающее в себя 3 основных аспекта: энергичность, энтузиазм и поглощенность деятельностью [4]. Также центральным понятием в нашей работе является трудовая мотивация. Увлеченность, согласно исследованиям [5][6] оказывает позитивное влияние на такой фактор трудовой мотивации, как процессуальная мотивация.

Цель исследования состояла в анализе взаимосвязей факторов и уровня мотивации и увлеченности работой на примере сотрудников коммерческого банка.

Выборка. В исследовании приняло участие 47 сотрудников Банка; 23 мужчины и 24 женщины в возрасте от 20 до 60 лет (средний возраст - 32 года); общий стаж работы от 1 года до 40 лет (средний стаж - ок. 8 лет). 20 занимают руководящие позиции (директор, управляющий директор, начальник отдела), 27 - менеджеры и специалисты разных уровней.

Методы и методики: биографическая анкета, методика «Диагностика рабочей мотивации» (МППД) [1]; методика «Дифференцированная оценка работоспособности» и Утрехтская шкала увлеченности работой [5]. Статистический анализ включал методы описательной статистики, корреляционного (r -критерий Пирсона) и сравнительного анализа (U - критерий Манна-Уитни).

Были выдвинуты следующие эмпирические **гипотезы**: (1) наличие прямой корреляционной связи между уровнем профессиональной мотивации и уровнем увлеченности работой; (2) наличие обратной корреляционной связи между уровнем профессиональной мотивации и увлеченности и факторами сниженной работоспособности; (3) между уровнем увлеченности деятельностью и уровнем стресса есть положительная корреляционная связь.

Результаты Анализ данных (r -критерий Пирсона) и проверка гипотезы №1 показали, что общий показатель увлеченности положительно коррелирует с индексом мотивационного потенциала профессиональной деятельности ($r=0,509$, $p=0,000$). Примечательно, что не было выявлено значимых корреляций между общей увлеченностью и её субшкалами с субшкалами Процессуальная мотивация и Потребность в профессиональном росте. Также были выявлены положительные корреляции между субшкалой Энтузиазм и некоторыми субшкалами МППД: общая удовлетворенность ($r=0,667$, $p=0,000$), удовлетворенность защищенностью от потери работы ($r=0,656$, $p=0,000$), удовлетворенность оплатой труда ($r=0,540$, $p=0,000$), удовлетворенность руководством ($r=0,603$, $p=0,000$), разнообразие профессиональных навыков ($r=0,502$, $p=0,000$), обратная связь от работы ($r=0,599$, $p=0,000$), осознаваемый смысл работы ($r=0,697$, $p=0,000$), а также осознаваемая ответственность за

результаты работы ($r=0,616$, $p=0,000$). Уровень энергичности положительно коррелирует с общей удовлетворенностью ($r=0,520$, $p=0,000$), осознаваемым смыслом работы ($r=0,570$, $p=0,000$). Также выявлена корреляционная связь уровня поглощенности и разнообразия профессиональных навыков ($r=0,521$, $p=0,000$).

В результате статистической проверки гипотез №2 и №3 корреляционные связи ($p=0,000$) были обнаружены между субшкалами «Увлеченности» и индексами состояний сниженной работоспособности, за исключением одной пары - между Поглощенностью и индексом стресса не было установлено корреляции. Наиболее сильная связь была выявлена между индексом пресыщения и энтузиазмом ($r= -0,859$, $p=0,000$).

При анализе данных методики ДОРС и методики трудовой мотивации наиболее сильные отрицательные связи были выявлены между индексом пресыщения и субшкалами: общая удовлетворенность ($r= -0,715$, $p=0,000$), осознаваемый смысл работы ($r= -0,740$, $p=0,000$). Также умеренные корреляционные связи были выявлены между индексом утомления и общей удовлетворенностью ($r=-0,647$, $p=0,000$), удовлетворенностью руководством ($r=-0,630$, $p=0,000$), обратной связью от работы ($r= -0,563$, $p=0,000$), осознаваемым смыслом работы ($r= -0,513$, $p=0,000$). Между индексом стресса и субшкалой общей удовлетворенности ($r= -0,578$, $p=0,000$) выявлена умеренная корреляционная связь. Между индексом монотонии и некоторыми субшкалами трудовой мотивации были установлены отрицательные умеренные корреляции.

Индекс мотивационного потенциала профессиональной деятельности (МППД) умеренно коррелирует с индексами состояний сниженной работоспособности.

При анализе данных также был использован метод сравнения крайних групп (25% и 75% квантили) для сравнения респондентов с высоким и умеренным уровнем увлеченности. Результаты сравнительного анализа по U-критерию Манна - Уитни подтверждают данные корреляционного анализа. Между группами были получены значимые различия по субшкалам рабочей мотивации и индексам состояний сниженной работоспособности.

Выводы. Таким образом, на основе полученных данных корреляционного анализа мы получили подтверждение первой выдвинутой нами гипотезы и можем говорить о том, что факторы рабочей мотивации прямо связаны с увлеченностью работой у сотрудников подразделения банка. Мы можем говорить о частичном опровержении гипотезы №2. Высокий уровень трудовой мотивации подразумевает значения индексов состояний сниженной работоспособности в пределах низких и умеренных значений. Также было установлено, что высокий уровень увлеченности деятельностью исключает высокие показатели по индексам состояний сниженной работоспособности. Из этого заключения мы также можем сделать вывод, что гипотеза №3 не подтвердилась.

Библиография

1. Бондаренко И.Н. Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации R. Hackman и G. Oldham на русскоязычной выборке» // Психологический журнал, 2010. Т.31, №3, С.158-173.
2. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. - 336 с.
3. Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дисс. . . канд. психол. наук. Москва, 2006. - 168 с.
4. Липатов С.А. «Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий // Организационная психология. 2015. Т. 5. №. 1. С. 104-110.
5. Schaufeli, W., Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (eds.), Work engagement: A handbook of essential theory and research. Pp.5-24.

6. Schaufeli, W., Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp. 293-315.