

**PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF MOTIVATIONAL SPHERE OF THE
EMPLOYEES OF A BANK: TEMPORAL APPROACH**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ
СФЕРЫ БАНКОВСКИХ РАБОТНИКОВ**

А. Ш. Коваль

*доцент, к.психол.н.,
кафедра социальной и прикладной психологии
Одесский национальный университет
имени И.И. Мечникова
ул. Дворянская, 2, Одесса, Украина*

A. Sh. Koval.

*Associate professor,
Chair of Social and Applied psychology,
Odessa I.I. Mechnikov National University,
Dvoryanskaya str, 2, Odessa, Ukraine
Тернопільська обл., Україна, 47002*

The article analyzes the features of motivational sphere of the bank's personal, disclosed the specific of the motivational instalatio's. The main approaches are considered to determine the motivation personality sphere, to understand it's

structure, content, dynamics. Using the method of the chronometric test the temporal characteristics are investigated and their interrelation with motivational installation's.

Key word's: psychology of personality, temporal approach, motivation, motive, motivational personality sphere, needs structure, setting, incentive to activities, installation, own time unit, temperament, the bank's personal.

В статье анализируются особенности мотивационной сферы банковских работников, раскрывается специфика их мотивационных установок. Рассматриваются основные подходы к определению мотивационной сферы личности, пониманию ее структуры, содержания, динамики. С помощью метода хронометрической пробы исследуются темпоральные характеристики и их взаимосвязь с мотивационными установками.

Ключевые слова: психология личности, темпоральный подход, мотивация, мотив, мотивационная сфера личности, структура потребностей, установка, побуждение к деятельности, собственная единица времени, темперамент, банковские работники.

В условиях рыночных преобразований в Украине, значительно повышается роль банков, как институтов, которые обеспечивают финансовые возможности реформ. В этих условиях неизбежно изменение стратегии и приоритетов развития банков. Укрепление их конкурентных позиций должно осуществляться теперь за счёт улучшения не столько количественных, сколько качественных, психологических характеристик работников банков, в частности – мотивационной сферы.

Мотивационная сфера считается наиболее разработанной областью в психологии личности. Однако сложившиеся научные направления, каждое из которых имеет свою методологическую, методическую и экспериментальную базу, только доказывают многогранность и сложность этой проблемы. Существуют различные подходы к определению мотивационной сферы личности, пониманию ее структуры, содержания, динамики. Этой проблеме посвящено большое количество работ как в отечественной психологии (Л.С. Выготский, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, В.И. Ковалев, С.Л. Рубинштейн, В.С. Мерлин, П.М. Якобсон и др.), так и в зарубежной (Дж. Аткинсон, К. Левин, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд и др.). Мы разделяем утверждение А.Н. Леонтьева о том, что работы по проблеме мотивации не поддаются систематизации — до такой степени различны те понятия, по поводу которых употребляется термин «мотив», и что само это понятие превратилось в большой мешок, в который сложены самые различные вещи [3].

Предмет большинства мотивационных теорий сконцентрирован на анализе потребностей и их влиянии на мотивацию. Эти теории описывают структуру потребностей, их содержание и то, как данные потребности связаны с мотивацией человека к деятельности. В данных теориях делается попытка понять, что побуждает человека к деятельности. Наиболее известными теориями мотивации этой группы являются: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG (потребностей существования, роста и связей), разработанная К. Альдерфером, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория ожиданий В. Врума, модель Портера-Лаулера.

А. Н. Леонтьев, опираясь на труды С. Л. Рубинштейна, создал так называемую теорию деятельности. Согласно его концепции, мотивационная сфера человека имеет свои источники в практической деятельности. Между структурой деятельности и строением мотивационной сферы человека существуют отношения изоморфизма, т. е. взаимного соответствия.

С.Л. Рубинштейн полагал, что мотивация - это опосредованный процесс отражения субъективной детерминация поведения человека внешней средой; через мотивацию человек включен в контекст действительности [5]. По В.К. Вилюнасу - это совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [1]. Мотивация, по Ж. Нюттену состоит в непрерывной активности и селективности, не только определяющей направленность поведения и его устойчивость в изменяющихся условиях, но и обеспечивающей вы-

бор именно того направления действий, которое в наибоыстройшей степени способствует достижению цели. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [4].

Критический анализ научных работ по теме в целом, показывает, что они содержат немало дискуссионных вопросов. Но, в частности, исследование мотивационной сферы банковских работников с позиций психологии времени и темпорального подхода нами обнаружено не было.

Необходимость концептуального исследования мотивационной сферы банковских работников как механизма реформирования, совершенствования банковской системы, отсутствия единой теории мотивации, потребность в разработке основных и дополнительных инструментов мотивационного механизма повышения эффективности труда обусловили выбор темы данного исследования.

Цель исследования: определить взаимосвязь мотивационных установок и собственной единицы времени у банковских работников.

Методы исследования: теоретические, психодиагностические, эмпирические, методы математической статистики.

В исследовании приняли участие 30 работников банка, пол – женский.

Возрастные характеристики испытуемых находятся в диапазоне от 26 до 40 лет, самыми многочисленными являются испытуемые в возрасте от 31 до 35 лет.

На первом этапе проводилось исследование мотивационных установок с помощью методики ТЮФ, которая состоит из 100 юмористических фраз, позволяет выявить доминирующую в подсознании человека установку на повышенную чувствительность в одной из предложенных сфер [2].

Данные полученные при исследовании сотрудников банковской сферы представлены на рис. 1.

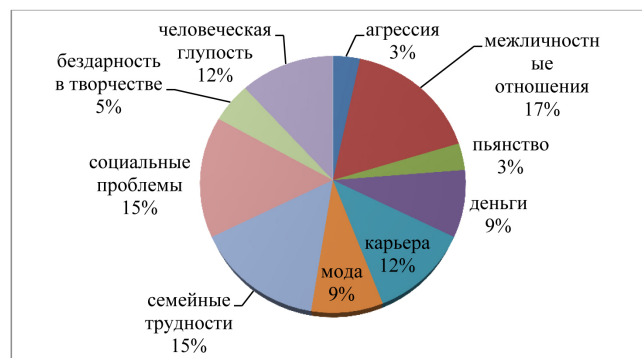


Рис. 1. Процентное распределение мотивационных установок среди сотрудников банковской сферы

Примечание: в процентах выражено количество испытуемых

Анализ гистограммы показывает, что наиболее выражена у сотрудников банковской сферы установка на «межличностные отношения».

Установки на «семейные трудности» и «социальные проблемы» проявились у 15 % исследуемой выборки каждая, и характеризуются такими мотивами как стремление к семейному благополучию, несоответствие поведения членов семьи ожиданиям субъекта. Возможно, данные установки связаны с гендерной принадлежностью выборки, а именно - женщинам больше, чем мужчинам, свойственна направленность на семейное благополучие и озабоченность вопросами связанными с ним.

Установка на «карьеру» проявилась у 12 % испытуемых, что, возможно, в какой-то мере связано с глобальной тенденцией эмансипации и отрицанием архаичных моделей распределения функций мужчины и женщины. Также 12% составила установка на «человеческую глупость». У 9% сотрудников банковской сферы проявилась установка на «моду» и установка на «деньги».

Менее выражены установки на «бездарность в творческом деле», которая составила 5 % от числа общей выборки; установки на «пагубные привычки» и «самозащиту» проявились у 3% испытуемых. Данное распределение может свидетельствовать о том, что в целом выборка сотрудников банковской сферы характеризуется довольно высоким уровнем ощущения безопасности и отсутствием интериоризированных запретов.

У банковских работников выявлены следующие ведущие установки и связанные с ними мотивы:

- заинтересованность в социальной стабильности и благополучии;
- стремление к семейному благополучию;
- неудовлетворенность интимно-сексуальными отношениями;
- стремление к престижу, и самоподаче посредством внешних атрибутов и соответствий модным тенденциям.

Мы полагаем, что высокий уровень установок на «социальное благополучие» в выборке может быть вызван высоким уровнем нестабильности и дестабилизацией обстановки в стране на момент проведения исследования.

Проведя параллель с иерархической моделью потребностей А. Маслоу, можно сделать выводом о том, что у выборки сотрудников банков преобладают потребности более высокого порядка, такие как стремление к моде, творческой одаренности, уму в общеупотребительном смысле слова.

Следующий этап исследования осуществлялся в рамках темпорального подхода. Методика хронометрирования основана на многолетнем экспериментальном исследовании Б.И. Цуканова по изучению переживаемого времени в психике индивида [6]. Основной мерой переживаемой длительности выступает собственная единица времени – тау (τ), данная каждому индивиду от природы. Данная методика определяет временные свойства психики индивида, его принадлежность к типологической группе темперамента, субъективную скорость течения времени и тип ориентации во временной перспективе.

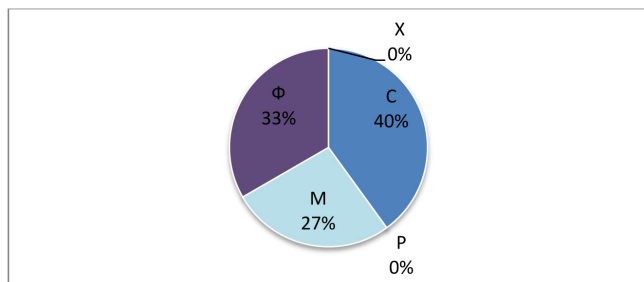


Рис. 3. Распределение тау-типов в исследуемой выборке сотрудников банковской сферы

Примечание: в процентах выражено количество сотрудников банковской сферы; буквами обозначены типы темперамента, соответственно Х-холерик, С-сангвиник, Р-равновесный, М-меланхолик, Ф-флегматик

На рисунке 3 представлена характеристика распределения типологических групп в исследуемой выборке сотрудников банковской сферы.

Анализ полученных данных демонстрирует отсутствие холероидной группы со значениями собственной единицы времени $0,7с \leq \tau \leq 0,8с$ – (0%). По мнению, Б. И. Цуканова снижение количества представителей холероидной группы связано с дискретностью хода глобальных биологических часов, так как эволюция живых существ полностью связана с законом их хода [6]. Возможно, специфика профессиональной деятельности является фактором ограничивающим высокую частоту встречаемости холероидного типа среди сотрудников банковской сферы.

Также в исследуемой выборке отсутствуют представители равновесного типа темперамента, что связано с малочисленностью представителей этой типологической группы в целом (всего 4%).

Представители флегматоидной группы с диапазоном собственной единицы времени в диапазоне $1,00с \leq \tau \leq 1,2с$ составили 33% от общего числа исследуемой выборки.

Представители меланхолидной группы, диапазон собственной единицы времени которой находится в пределах $0,9с \leq \tau \leq 1,00с$, составила 27% и является наименее численной в исследуемой выборке сотрудников банковской сферы.

Самой многочисленной является сангвиноидная типологическая группа диапазон собственной единицы времени располагается в пределах $0,8с \leq \tau \leq 0,9с$, что составляет 40 % от исследованной выборки. Наибольшее количество представителей сангвиноидной группы среди сотрудников банковской сферы, с одной стороны подтверждают выводы Б. И. Цуканова, что в человеческой популяции сангвиноидный тип составляет 44%, то есть является самым многочисленным. С другой стороны, качества и их сочетания присущие сангвиноидному типу гармонично вписываются в имеющую определенную специфику деятельность сотрудников банковской сферы.

Количественное распределение представителей типологических групп в исследуемой выборке сотрудников банковской сферы представлено на рис. 3.

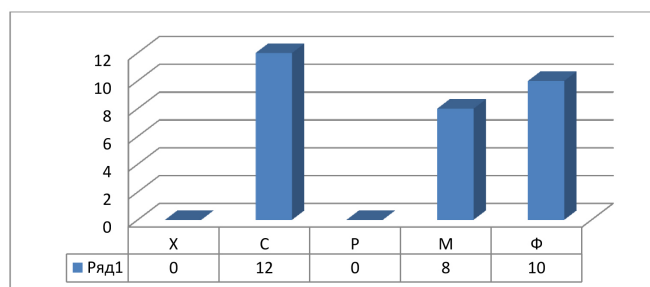


Рис. 3. Количественное распределение типологических групп среди сотрудников банковской сферы

Примечание: на горизонтальной оси отмечены группы темперамента, где Х-холерик, С-сангвиник, Р-равновесный, М-меланхолик, Ф-флегматик; вертикальной обозначено численное количество испытуемых

Рассматривая изучаемую выборку с позиций Г. Айзенка, рас-

пределение между представителями различных типологических групп, с учетом отсутствия холериков, условно можно считать нормальным. Однако анализ выборочной совокупности выявил несоответствие нормальному распределению. Обобщенные показатели математической статистики в исследуемой выборке сотрудников банковской сферы по методике хронометрирования представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Вариационные статистические временные характеристики в выборке сотрудников банковской сферы

Показатели	Минимальное значение	Максимальное значение	Среднее	Стандартная Ошибка Среднего	Стандартное Отклонение	Асимметрия	Экссесс
Возраст	27лет	40лет	32,2лет	2,8	3,36	-0,02	-0,63
Время	0,83с	1,19с	0,97с	0,09	0,11	0,91	-0,48

Так в исследуемой выборке минимальный возраст испытуемых составил 27 лет, а максимальное возрастное значение выборки – 40 лет. Усредненное значение возраста испытуемых в исследуемой выборке составляет 32,2 года. Что позволяет, опираясь на возрастную психологию сделать вывод о том, что среднее возрастное значение в выборке сотрудников банковской сферы (32,2 года) соответствует зрелой, сформированной личности, с устоявшимися мотивационными установками и развитыми профессиональными навыками в занимаемой сфере деятельности.

Значение асимметрии равное -0,02 показывает, что незначительный перевес в исследуемой выборке сотрудников банковской сферы имеют испытуемые возрастом выше среднего по выборке.

Минимальное значение собственной единицы времени в исследуемой выборке составило 0,83 с, что соответствует сангвиноидному типу темперамента. Максимальное значение собственного шага времени в исследуемой выборке составило 1,19 с, что характерно для представителей флегматоидной группы. Усредненное значение собственной единицы времени в группе сотрудников банковской сферы составило 0,97 с, что соответствует меланхолической типологической группе.

Высокое значение асимметрии, стремящееся к 1, свидетельствует о выраженной правосторонности выборки, что вызвано отсутствием представителей холероидного типа. Это свидетельствует о преобладании «точных» и «медлительных» индивидов над «спешащими» в исследуемой выборке.

Значение эксцесса -0,48 подтверждает значения асимметрии данной выборки и свидетельствует о размытости частоты проявления той или иной типологической группы в исследуемой выборке. То есть среди сотрудников банковской сферы примерно в равной степени представлены представители сангвиноидной, меланхолической и флегматоидной группы.

Для выявления степени тесноты связи между темпоральной характеристикой и мотивационными установками в каждой из исследуемых выборок использовался коэффициент Крамера. Выбор данного статистического инструментария вызван отсутствием нормальности распределения и наличием номинальных шкал с альтернативными шкалами.

В результате статистического подсчета коэффициент Крамера составил 0,67 для выборки сотрудников банковской сферы. Оба коэффициента свидетельствуют о том, что существует вполне определенная зависимость между темпоральной характеристикой

индивида и проявляемостью мотивационных установок личности. Однако зависимость не является однонаправленной, то есть принадлежность к типологической группе индивида оказывает существенное влияние на развитие мотивационных установок, однако не является предопределяющей. Не смотря на схожесть значений коэффициентов сопряженности, существуют определенные различия в мотивационных установках свойственных для представи-

телей определенной типологической группы.

Результаты проведенного исследования показали, что для представителей сангвиноидного типа в выборке сотрудников банковской сферы характерны установки на «пагубные привычки», «моду» и «бездарность в творчестве», что соотносится с чертами свойственными для данной типологической группы: подвижностью, в какой-то мере поверхностностью и широтой интересов и взглядов, важности внешних атрибутов и творчества. Более высокую количественную выраженность данных установок в выборке сотрудников банковской сферы, с нашей точки зрения, можно объяснить и принадлежностью всех испытуемых выборки к женскому полу.

Для представителей меланхолического типа характерны установки на «семейные трудности» и «межличностные отношения», что возможно связано с высоким уровнем тревожности, повышенной сензитивностью и низким уровнем уверенности в себе и проявляется в сфере межличностного взаимодействия сильнее других сфер жизнедеятельности личности.

Установки на «межличностные отношения», «социальные проблемы» и «человеческую глупость» проявились у представителей флегматоидной типологической группы.

Данные результаты подтверждают тот факт, что мотивационная сфера личности представляет собой сложный и динамичный феномен, на механизмы формирования которого влияют не только психофизиологические характеристики индивида, но и социокультурные факторы, такие как социальная роль и статус, выполняемый вид профессиональной деятельности, взаимоотношения с обществом и даже процессы в государстве.

Так нередко рядовые сотрудники банков движимы одновременно и потребностью приспосабливаться к быстро меняющейся среде (социальной, экономической) и необходимостью удовлетворения базовых потребностей (в пище, в одежде, в жилище, в безопасности) при скромном денежном содержании, и стремлением сократить количество служебных задач, и старанием расти профессионально, обучаясь или добиваясь более высокого служебного положения и мастерства на рабочем месте. Такая разнонаправленная активность серьезно на результативность деятельности. Вследствие этого значительно возрастает роль личностного и мотивационного фактора в обеспечении эффективности профессиональной деятельности.

Выводы. Таким образом, целостной теории мотивации, о не-

обходимости которой писал С.Л. Рубинштейн, на сегодняшний день не существует. Система психологического сопровождения и кадрового обеспечения банковских работников нуждается в оценке актуальных потребностей сотрудников и путей совершенствования их мотивационной сферы с позиций темпоральности и проявляемых особенностей типологических групп.

Исследование показало, что у банковских работников ведущей установкой является установка на межличностные отношения, что обуславливает мотивационные стремления к социальной стабильности и благополучию. Минимально выражены установки на пагубные привычки и самозащиту, что свидетельствует о том, что довольно высоким уровнем ощущения безопасности и отсутствием интериоризированных запретов.

Доказано, что существует вполне определенная зависимость между темпоральной характеристикой индивида и проявляемостью мотивационных установок личности, то есть принадлежностью к типологической группе индивида оказывает существенное влия-

ние на развитие мотивационных установок, однако не является предопределяющей. Это означает, что существуют определенные различия в мотивационных установках свойственных для представителей определенной типологической группы.

Исследование мотивационной сферы банковских работников имеет не только теоретическую, но и глубоко практическую значимость. Так, данные полученные в результате нашего исследования могут стать базой для разработки путей совершенствования мотивационной сферы банковских работников с целью усиления эффективности и результативности их профессиональной деятельности; помогут выявить природу, содержание, направленность тех или иных поступков, действий, поведенческих акций и дать им объективную оценку при уяснении самых тонких, внутренне завуалированных психологических свойств и качеств личности любого сотрудника, которые определенным образом вызывают, инициируют, опосредуют, обосновывают, стимулируют, т.е. мотивируют соответствующее поведение.

Список использованных источников и литературы

1. Вилюнас, В. К. Психология развития мотивации / В. К. Вилюнас. - СПб.: Речь, 2006. - 458 с.
2. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.
3. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М., Смысл, Академия, 2005. - 352 с.
4. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспективы будущего / Ж. Нюттен. - М.: Смысл, 2004. - 608 с.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии // [Под редакцией А.В. Брушлинского, К.А. Абульханова-Славской]. - СПб.: Питер, 2002 - 644 с.
6. Цуканов Б.И. Время в психике человека / Цуканов Б.И. Одесса: АстроПринт, 2000. - 221 с.

Spisok ispolzovannyih istochnikov i literatury

1. Vilyunas, V. K. Psihologiya razvitiya motivatsii / V. K. Vilyunas. - SPb.: Rech, 2006. - 458 s.
2. Karelin A. Bolshaya entsiklopediya psihologicheskikh testov. - M.: Eksmo, 2007. - 416 s.
3. Leontev A. N. Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'. - M., Smyisl, Akademiya, 2005. - 352 s.
4. Nyutten, Zh. Motivatsiya, deystvie i perspektivy buduschego / Zh. Nyutten. - M.: Smyisl, 2004. - 608 s.
5. Rubinshteyn S.L. Osnovy obshchey psihologii // [Pod redaktsiei A.V. Brushlinskogo, K.A. Abulhanova-Slavskaya]. - SPb.: Piter, 2002 - 644 s.
6. Tsukanov B.I. Vremya v psihike cheloveka / Tsukanov B.I. Odessa: AstroPrint, 2000. - 221 s.