

Гасанова П.Г., доцент,

Даудова Д.М., кандидат психологических наук, доцент,

Муталимова А.М., кандидат психологических наук, доцент,

Дагестанский государственный педагогический университет

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РАБОТНИКА НА ЕГО УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

Аннотация: в статье рассматривается влияние индивидуально-психологических особенностей медицинских работников на его удовлетворенность трудом. Авторы в результате эмпирического исследования приходят к выводу, что чем более сдержанный, рассудительный, серьёзный, углублённый в себе, озабоченно-задумчивый, пессимистичный работник, тем чаще он в своей работе может иметь эгоистические установки. В то время как черты личности: дисциплинированность, точность в выполнении социальных требований, хороший эмоционально-волевой контроль, внимание к своей репутации взаимосвязаны с низким уровнем удовлетворенности своими достижениями в профессиональной деятельности. Также высокий уровень корреляции выявлен между адекватной самооценкой и удовлетворенностью взаимоотношений с руководством.

Авторы статьи предположили, что эмоциональная стабильность и доверчивость работника оказывают значимое влияние на его удовлетворенность трудом и экспериментально доказали.

Ключевые слова: удовлетворенность, достижения, взаимоотношения, личность, черты личности, эмоционально-волевой контроль, самооценка

Современная теория и практика изучения психологии личности в различных сферах жизнедеятельности и способы работы с ней подтверждает острую необходимость изучения самочувствия человека в процессе работы. И речь идет о безопасной личности. Если Д.К. Аминова считает, что профессиональная идентификация выступает основой психологической безопасности труда, в то время как О.В Лонский гарантом психологической безопасности труда видит мотивацию [1, 6, 8], то ряд ученых полагают, что в ряде социальных изменений способы разрешения конфликта [9, 10, 11]. По мнению других удовлетворенность работой на предприятии коррелирует с удовлетворен-

ностью жизнью и является субъективным показателем профессиональной пригодности [2, 3, 4]. Основой профессиональной самореализации личности все таки является удовлетворенность трудом [5, 7]. Основной же целью нашего исследования было изучение влияния индивидуально-психологических особенностей работника на его удовлетворенность трудом. Для получения эмпирических данных было опрошено 40 врачей и медицинских сестер ГБУ РД Поликлиника №9 г. Махачкалы. Диагностический инструментарий был представлен следующими методиками: Личностный опросник «16 факторов личности» Р. Кеттелла (форма С), Методика «Интегральная удовле-

творенность трудом» (ИУТ) (Батаршев А.В.), Методика диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф.Потемкина) (ДСПУ). Для получения первичных эмпирических данных нами были применены психодиагностические методики, направленные на исследование индивидуально-психологических свойств (методика 16PF Кеттелла), а также удовлетворенности трудом. На

первом этапе мы применили статистическую процедуру корреляционного анализа. И, поскольку в показателях по большинству переменных отмечалось нормальное распределение, нами использовался параметрический критерий – рассчитывался коэффициент корреляции R-Пирсона. В табл. 1 представлены все полученные показатели связи между шкалами методики 16-PF Кеттелла и методик.

Таблица 1

Коэффициенты корреляции между шкалами опросника Кеттелла и шкалами опросника ИУТ

	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполнения работы высокому заработку	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
A	-0,19	-0,19	0,01	-0,02	-0,17	-0,26	-0,03	0,15	-0,34
B	0,24	0,06	0,26	0,07	0,10	0,09	0,00	-0,10	0,21
C	0,03	0,02	0,00	-0,33	-0,44	-0,07	0,16	-0,01	-0,33
E	0,18	0,15	0,10	0,18	0,02	0,06	-0,07	0,06	0,21
F	0,11	0,22	-0,17	0,01	0,13	0,18	-0,05	-0,04	0,06
G	-0,04	0,03	0,08	-0,46	0,07	0,05	0,10	-0,16	-0,31
H	-0,05	-0,02	-0,09	0,03	-0,08	-0,08	-0,14	0,15	-0,07
I	-0,05	-0,11	-0,05	-0,24	-0,08	-0,18	-0,01	0,09	-0,13
L	-0,03	-0,01	-0,02	0,00	0,45	0,23	0,14	-0,02	0,22
M	0,09	0,15	-0,16	-0,15	-0,13	0,10	0,23	0,12	-0,16
N	-0,07	-0,02	-0,32	0,15	-0,14	-0,10	-0,08	0,02	0,11
O	0,08	0,07	-0,09	0,06	-0,14	-0,02	-0,19	-0,22	0,00
Q1	-0,01	-0,17	0,36	-0,26	-0,04	-0,17	-0,06	-0,16	-0,11
Q2	-0,26	-0,20	-0,02	0,04	0,14	-0,12	-0,24	-0,13	-0,02
Q3	-0,29	-0,37	-0,04	-0,00	-0,03	-0,30	-0,05	0,10	-0,15
Q4	-0,03	0,14	-0,20	-0,13	-0,06	0,15	-0,00	-0,12	0,14
MD	0,08	-0,07	-0,16	0,38	-0,04	-0,15	-0,12	0,28	0,24

$p < 0,05$

Рассмотрим все выявленные показатели связи между исследуемыми нами параметрами. Все коэффициенты корреляции значимы на уровне статистической значимости ($p < 0,05$).

Общая удовлетворенность трудом связана с фактором А – открытость – замкнутость ($R = -0,34$). Чем в большей степени работник может быть охарактеризован как приветливый, уживчивый, внимательный к людям, естественный в обращении, легко сокращающий дистанцию, тем ниже уровень его удовлетворенности трудом.

Эмоциональная стабильность-неустойчивость связана с такими критериями удовлетворенности как удовлетворенность взаимоотношениями с руководством ($R = -0,33$), уровень притязаний в профессиональной деятельности ($R = -0,44$) и общий уровень удовлетворенности ($R = -0,33$). Следует отметить, что коэффициенты имеют отрицательную направленность. Значит, спокойный, зрелый, уверенный, чувственно постоянный, не боящийся сложных ситуаций, эмоционально устойчивый сотрудник, в меньшей степени удовлетворен трудом вообще и уровнем притязаний в профессиональной деятельности, в частности.

Следующий статистически значимый показатель связи изучаемых нами феноменов – это коэффициент корреляции между фактором G- сознательность – беспринципность и удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством ($R = 0,46$). Личность, отличающаяся выдержанностью, решительностью, обязательностью, ответственностью, совестью, в меньшей степени отмечает удовлетворенность в отношениях с руководством. Человек, обладающий перечисленными качествами, к сожалению, чаще всего оказывается

неудовлетворенным начальству, поскольку имеет свое мнение и готов его отстаивать, даже если оно не совпадает с мнением руководства.

Твердость – подозрительность является ещё одним значимым фактором, имеющим корреляцию с уровнем притязаний в профессиональной деятельности ($R = 0,45$). Высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности в большей степени сочетается с такими особенностями личности как ревнивость, замкнутость, задумчивость, раздражительность, независимость.

Удовлетворенность отношениями с сотрудниками сочетается с двумя личностными особенностями: фактором N – утонченность-простота ($R = 0,32$) и фактором Q1 – радикализм-консерватизм ($R = 0,36$). Изысканно-утончённый, рафинированный, под самоконтролем, эстетически разборчивый, светский, понимающий себя, понимающий других, честолюбивый, несколько неуверенный в себе работник чаще испытывает неудовлетворённость в отношениях с коллегами. Низкий уровень удовлетворенности отношениями с коллегами взаимосвязан с такими характеристиками как сомнение в новых идеях и отрицание необходимости перемен, консерватизм.

Дисциплинированность, точность в выполнении социальных требований, хороший контроль за своими эмоциями, забота о своей репутации взаимосвязаны по результатам нашего исследования с низким уровнем удовлетворенности своими достижениями в профессиональной деятельности ($R = -0,37$).

И последний значимый коэффициент корреляции выявлен между адекватной самооценкой и

удовлетворенностью взаимоотношений с руководством ($R=0,38$).

Для доказательства гипотезы о том, что эмоциональная стабильность и доверчивость работника оказывают значимое влияние на его удовлетво-

ренность трудом, выдвинутой нами в начале работы, необходимо было проведение процедуры дисперсионного анализа.

Результаты однофакторного дисперсионного анализа отражены в табл. 2 и на графиках 1 и 2.

Таблица 2

Дисперсионный анализ влияния факторов С и L на удовлетворенность трудом

	Критерий	Значение	F	Эффект	Ошибка	p
Св. член	Уилкса	0,006753	392,2271	9	24,0000	0,000000
С	Уилкса	0,032796	1,8714	63	141,2776	0,001171
Св. член	Уилкса	0,007587	334,2624	9	23,0000	0,000000
L	Уилкса	0,041592	1,4066	72	147,4829	0,042103

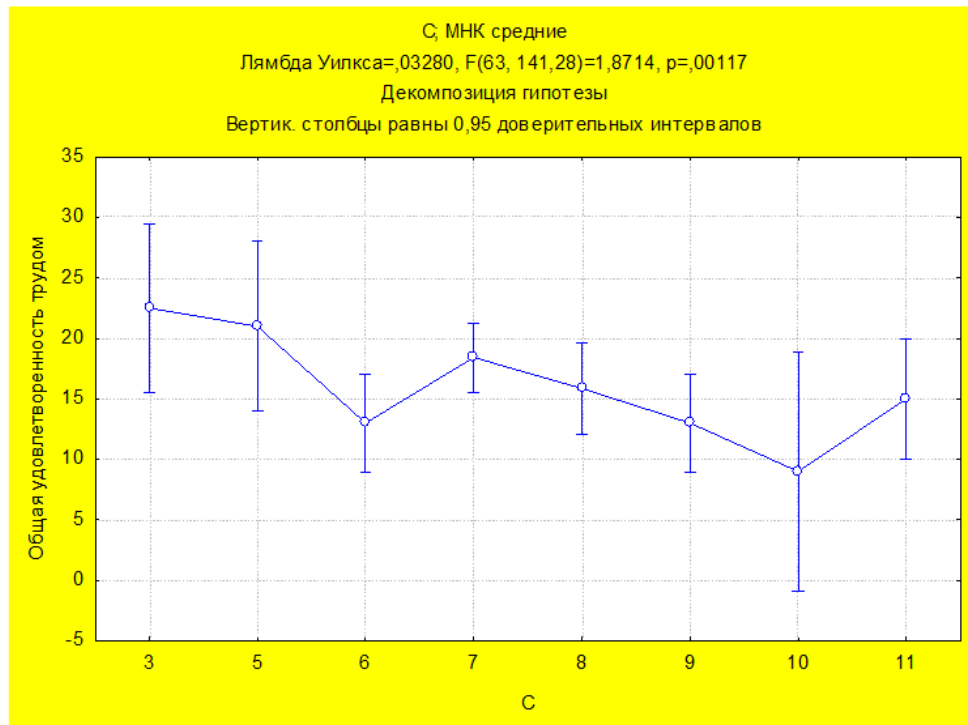


График 1. Влияние фактора «Эмоциональная стабильность – эмоциональная неустойчивость» на удовлетворенность трудом

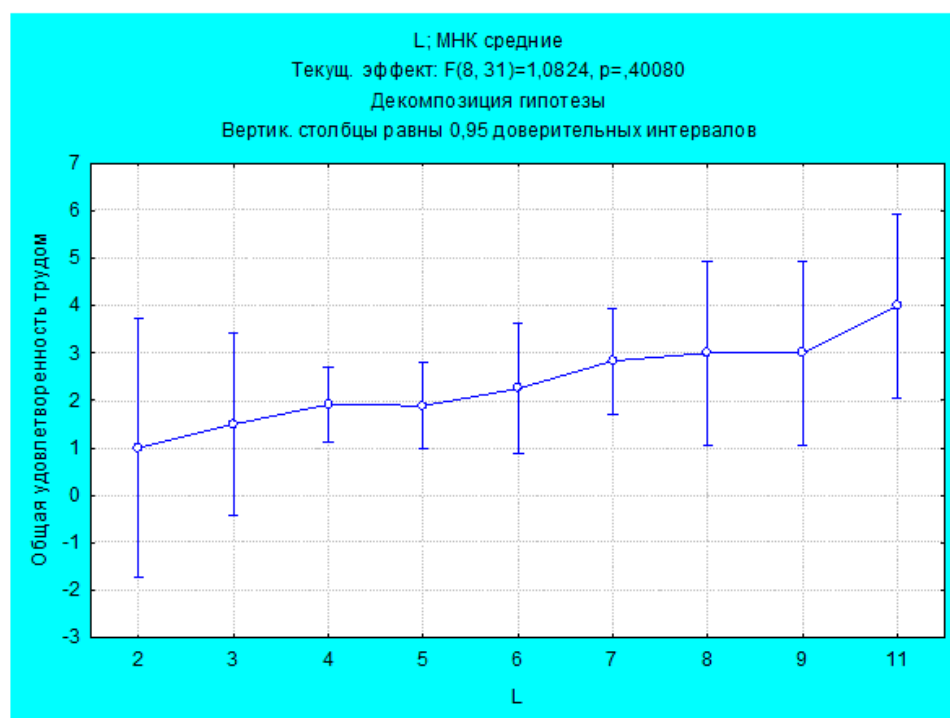


График 2. Влияние фактора «Подозрительность – доверчивость» на удовлетворенность трудом

Проведенный дисперсионный анализ показал, что эмоциональная стабильность и доверчивость работника оказывают значимое влияние на его удовлетворенность трудом.

Для изучения взаимосвязи между социально-психологическими установками и личностными

характеристиками нами вновь был проведен корреляционный анализ [по Пирсону). Результаты представлен в табл. 3.

Таблица 3

Коэффициенты корреляции между шкалами опросника Кеттелла и шкалами методики ДСПУ

Факторы опросника Кеттелла	Процесс	Труд	Результат	Свобода	Альтруизм	Власть	Эгоизм	Деньги
A	-0,04	0,03	-0,17	-0,13	-0,10	-0,16	0,17	0,13
B	-0,02	0,01	0,16	-0,04	-0,45	-0,22	-0,04	0,18
C	0,08	0,24	-0,09	-0,03	0,11	0,13	0,12	0,24
E	0,01	-0,11	-0,20	0,23	-0,01	0,32	0,14	0,17
F	0,21	0,35	0,24	-0,23	0,41	0,09	-0,47	-0,46
G	0,15	0,20	0,14	-0,22	0,42	-0,16	-0,04	-0,26
H	0,24	0,13	0,03	-0,19	0,30	-0,15	0,13	-0,15
I	0,30	0,23	0,12	-0,26	0,26	-0,07	-0,15	-0,33

Продолжение таблицы 3

L	0,07	-0,12	0,17	-0,07	-0,11	-0,29	0,04	-0,14
M	0,35	0,27	-0,00	-0,15	-0,14	0,02	0,05	0,14
N	-0,07	-0,06	0,08	0,34	-0,25	0,39	-0,18	0,21
O	0,04	0,13	0,16	-0,04	-0,05	-0,03	-0,12	0,03
Q1	-0,05	0,04	0,03	0,07	-0,02	-0,01	0,13	0,22
Q2	-0,29	-0,36	-0,26	0,34	0,06	0,24	0,21	0,12
Q3	-0,07	-0,03	0,10	-0,14	-0,19	-0,36	0,04	0,02
Q4	0,25	0,30	0,15	0,04	0,16	0,42	-0,36	-0,11
MD	-0,03	-0,10	0,12	-0,05	-0,21	-0,23	-0,02	-0,05

 $p < 0,01$

В результате корреляционного анализа получено несколько статистически высокозначимых коэффициента корреляции.

Первый значимый показатель – это связь между фактором В и ориентацией на альтруизм ($R = -0,45$). Индивид, сталкивающийся с трудностями в обучении, в умении анализировать и обобщать материалы, легко сдающийся, столкнувшись с трудностями, с большей вероятностью может быть ориентирован на альтруистическое поведение. То есть, чем ниже уровень развития мышления, чем проще человек, тем он бескорыстнее. Альтруизм связан, как показало наше исследование еще с двумя личностными особенностями: с беспечно-стью ($R = 0,41$) и сознательностью ($R = 0,42$). Из этого можно сделать вывод о том, что стремление к бескорыстному оказанию помощи другим людям часто характерно индивидам, отличающимся такими качествами как беззаботность, импульсивность, радость, живость, готовность проявлять чувства, и в то же время, решительность, ответственность, обязательность, постоянная готовность к действиям.

Социально-психологическая ориентация на власть, где ведущей ценностью является влияние на других, взаимосвязана с фактором Q4 – внутренняя напряженность-расслабленность. Данный показатель взаимосвязи абсолютно предсказуем, на наш взгляд. Нетрудно представить себе человека, стремящегося к власти с такими личностными особенностями как возбужденность, напряженность, раздражительность, нетерпеливость, а также имеющего избыток побуждений, не находящих разрядки.

Ещё один значимый показатель связи: между фактором F и ориентацией на эгоизм ($R = -0,47$). Чем более сдержанный, рассудительный, серьёзный, углублённый в себе, озабоченно-задумчивый, пессимистичный работник, тем чаще он в своей работе может иметь эгоистические установки.

И последний высокозначимый показатель – коэффициент корреляции между такими характеристиками фактора «беспечность – озабоченность» как живость, беззаботность и т.д. и установкой на деньги ($R = -0,46$). Из этого можно сделать вывод о том, что если для человека ведущей ценностью

является стремление к увеличению своего благосостояния, то он скорее всего будут отмечаться такие качества как углубленность в себе, пессимизм, сдержанность и др.

И, наконец, применение процедуры дисперсионного анализа влияния индивидуально-

психологических особенностей на социально-психологические установки личности показало, что значимое влияние на выбор той или иной ориентации в трудовой деятельности оказывает фактор F- беспечность-озабоченность.

Таблица 4

**Дисперсионный анализ влияния фактора F (беспечность – озабоченность)
на степень выраженности социально-психологических установок**

	Критерий	Значение	F	Эффект	Ошибка	p
Св. член	Уилкса	0,002983	1804,632	5	27,0000	0,000000
F	Уилкса	0,024330	4,053	40	120,4848	0,000000

На потребностно-мотивационную сферу в вопросах отношения к работе значимое влияние оказывает фактор F – Беспечность – озабоченность, в который включены такие характеристики как беззаботность, импульсивность, разговорчивость, живость, готовность проявлять чувства и, напротив, серьёзность, пессимизм, сдержанность, рассудительность, углубленность в себя.

Таким образом, проведенное нами эмпирическое исследование позволило сделать следующие **выводы**:

1. Чем в большей степени работник может быть охарактеризован как приветливый, уживчивый, внимательный к людям, естественный в обращении, легко сокращающий дистанцию, тем ниже уровень его удовлетворенности трудом.

2. Спокойный, зрелый, уверенный, чувственно постоянный, не боящийся сложных ситуаций, эмоционально устойчивый сотрудник, в меньшей степени удовлетворен трудом вообще и уровнем притязаний в профессиональной деятельности, в

частности.

3. Личность, отличающаяся выдержанностью, решительностью, обязательностью, ответственностью, совестью, в меньшей степени отмечает удовлетворенность в отношениях с руководством.

4. Высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности в большей степени сочетается с такими особенностями личности как ревнивость, замкнутость, задумчивость, раздражительность, независимость.

5. Изысканно-утончённый, рафинированный, под самоконтролем, эстетически разборчивый, светский, понимающий себя, понимающий других, честолюбивый, несколько неуверенный в себе работник чаще испытывает неудовлетворённость в отношениях с коллегами.

6. Низкий уровень удовлетворенности отношениями с коллегами взаимосвязан с такими характеристиками как сомнение в новых идеях и отрицание необходимости перемен, консерватизм.

7. Дисциплинированность, точность в выпол-

нении социальных требований, хороший контроль за своими эмоциями, забота о своей репутации взаимосвязаны по результатам нашего исследования с низким уровнем удовлетворенности своими достижениями в профессиональной деятельности

8. Эмоциональная стабильность и доверчивость

работника оказывают значимое влияние на его удовлетворенность трудом.

9. На потребностно-мотивационную сферу в вопросах отношения к работе значимое влияние оказывает фактор F – Безопасность – озабоченность.

Литература

1. Аминова Д.К. Профессиональная идентификация как основа психологической безопасности труда // *International Journal of Medicine and Psychology*. 2019. Т. 2. №3. С.191 – 196.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2007. 832 с.
3. Бессокирная Г.П. Темницкий А.И. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью. СПб.: Питер, 2004.
4. Бодров В.А. Удовлетворенность работой как субъективный показатель профессиональной пригодности // *Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики*. 2007. №2 (3). С. 3 – 9.
5. Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2011. Т. 8. №2. С. 96 – 111.
6. Иванников В.А. Анализ мотивации с позиций теории деятельности // *Национальный психологический журнал*. 2014. №1. С. 49 – 56.
7. Костакова И.В., Белоусова С.С. Психологическая основа профессиональной самореализации личности // *Национальный психологический журнал*. 2014. №3. С. 84 – 89.
8. Лонский О.В. Влияние психологических мотивов личности на труд и безопасность труда // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Безопасность и управление рисками*. 2015. №2. С. 146 – 155.
9. Пазухина С.В., Хаидов С.К. Конструктивное межличностное общение как личностно-профессиональное качество государственных и муниципальных служащих // *International Journal of Medicine and Psychology*. 2019. Т. 2. №1. С. 26 – 32.
10. Шатохин А.А. Системный подход в анализе и диагностике эффективности управления профессиональной отраслевой идентификацией личности // *International Journal of Medicine and Psychology*. 2019. Т. 2. №2. С. 39 – 46.
11. Цахаева А.А. Проблема конфликта, социальных изменений и разрешения конфликта. Обзор современных зарубежных концепций // *Russian Economic Bulletin*. 2019. Т. 2. №3. С. 121 – 126.

References

1. Aminova D.K. Professional'naya identifikaciya kak osnova psihologicheskoy bezopasnosti truda // International Journal of Medicine and Psychology. 2019. T. 2 . №3. S.191 – 196.
2. Armstrong M. Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami. SPb.: Piter, 2007. 832 s.
3. Bessokirnaya G.P. Temnickij A.JI. Udovletvorennost' rabotoj na predpriyatii i udovletvoren-nost' zhizn'yu. SPb.: Piter, 2004.
4. Bodrov V.A. Udovletvorennost' rabotoj kak sub"ektivnyj pokazatel' professional'noj pri-godnosti // CHE-lovecheskij faktor: Problemy psihologii i ergonomiki. 2007. №2 (3). S. 3 – 9.
5. Vecherin A.V. Sub"ektivnye faktory udovletvorennosti trudom sotrudnikov organizacij // Psihologiya. ZHurnal Vysshej shkoly ekonomiki. 2011. T. 8. №2. S. 96 – 111.
6. Ivannikov V.A. Analiz motivacii s pozicij teorii deyatel'nosti // Nacional'nyj psihologi-cheskij zhurnal. 2014. №1. S. 49 – 56.
7. Kostakova I.V., Belousova S.S. Psihologicheskaya osnova professional'noj samorealizacii lichnosti // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. 2014. №3. S. 84 – 89.
8. Lonskij O.V. Vliyanie psihologicheskikh motivov lichnosti na trud i bezopasnost' truda // Vestnik Permskogo nacional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Bezopas-nost' i upravlenie riskami. 2015. №2. S. 146 – 155.
9. Pazuhina S.V., Haidov S.K. Konstruktivnoe mezhlichnostnoe obshchenie kak lichnostno-professional'noe kachestvo gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashchih // International Journal of Medicine and Psychology. 2019. T. 2. №1. S. 26 – 32.
10. SHatohin A.A. Sistemnyj podhod v analize i diagnostike effektivnosti upravleniya profes-sional'noj ot-raslevoj identifikaciej lichnosti // International Journal of Medicine and Psychology. 2019. T. 2. №2. S. 39 – 46.
11. Cahaeva A.A. Problema konflikta, social'nyh izmenenij i razresheniya konflikta. Obzor so-vremennyh za-rubezhnyh koncepcij // Russian Economic Bulletin. 2019. T. 2. №3. S. 121 – 126

*Gasanova P.G., Associate Professor,
Daudova D.M., Candidate of Psychological Sciences (Ph.D.), Associate Professor,
Mutalimova A.M., Candidate of Psychological Sciences (Ph.D.), Associate Professor,
Dagestan State Pedagogical University*

**EMPIRICAL STUDY OF THE INFLUENCE OF THE PERSONAL
FEATURES OF THE EMPLOYEE ON THEIR JOB SATISFACTION**

Abstract: the article considers the influence of individual psychological characteristics of medical workers on his satisfaction with work. As a result of an empirical study, the authors conclude that the more restrained, reasonable, serious, in-depth, preoccupied, pessimistic worker, the more often he may have selfish attitudes in his work. While personality traits: discipline, accuracy in fulfilling social requirements, good emotional-volitional control, attention to one's reputation are interconnected with a low level of satisfaction with one's achievements in professional activity. A high level of correlation was found between adequate self-esteem and satisfaction with relationships with management.

The authors of the article suggested that the emotional stability and credulity of the employee have a significant impact on his satisfaction with work and experimentally proved it.

Keywords: satisfaction, achievements, relationships, personality, personality traits, emotional-volitional control, self-esteem