

ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЕГО СУБЪЕКТИВНОГО ОПЫТА, ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК И МОТИВАЦИИ

HUMAN BEHAVIOR IN THE SOCIAL GROUP DEPENDING ON HIS SUBJECTIVE EXPERIENCE, PERSONAL CHARACTERISTICS AND MOTIVATION

*S. Chaplgin
S. Rovnov
E. Mazankina
P. Belyaev*

Summary: Staff recruitment and personnel management is a complex system. Professional risks assessment associated with the personal characteristics of employees is becoming more and more important. The article examines the psychological factors of undesirable behavior of employees in the social group, such as negativism, resentment, indirect and verbal aggression.

Keywords: occupational psychology, aggression, personality characteristics, motivation.

Исследование личностных характеристик человека как участника трудового процесса, анализ воздействия его субъективного опыта при взаимодействии с трудовым коллективом остаются актуальными на данный момент. Исследования в этой области дают возможность совершенствовать управление персоналом в организациях и оценивать управленческие риски при формировании рабочего коллектива.

Цель работы выявление взаимосвязи между моделью поведения человека в трудовом коллективе и его личностных характеристик и мотивации. Для достижения поставленной цели был выполнен ряд задач: раскрыты теоретические аспекты личности, ее мотивационных компонентов в трудовой деятельности и исследовано влияние личностных факторов на поведение в трудовом коллективе.

К. Платонов в своем подходе к исследованию личности выделяет следующие подструктуры личности:

1. Подструктура биологических компонентов. В данную подструктуру включаются свойства темперамента, пол, возраст личности.

Чаплыгин Сергей Сергеевич

К.м.н., доцент, ФГБОУ ВО «Самарский Государственный Медицинский Университет» Минздрава России (г. Самара)

Ровнов Сергей Викторович

ФГБОУ ВО «Самарский Государственный Медицинский Университет» Минздрава России (г. Самара)

s.v.rovnov@samsmu.ru

Мазанкина Елена Владимировна

Ассистент, ФГБОУ ВО «Самарский Государственный Медицинский Университет» Минздрава России (г. Самара)

e.v.mazankina@samsmu.ru

Беляев Петр Александрович

ФГБОУ ВО «Самарский Государственный Медицинский Университет» Минздрава России (г. Самара)

p.a.belyaev@samsmu.ru

Аннотация: Подбор сотрудников и управление персоналом представляет собой сложную систему. Оценка профессиональных рисков, связанных с личностными характеристиками сотрудников, становится все более актуальной. В статье рассматриваются психологические факторы нежелательного поведения сотрудников в трудовом коллективе, таких, как негативизм, обидчивость, косвенная и вербальная агрессия.

Ключевые слова: психология труда, агрессия, личностные характеристики, мотивация.

2. Подструктура индивидуальных особенностей психических процессов. Подструктура включает в себя: ощущение, воображение, память, восприятие, внимание, мышление.
3. Подструктура опыта. К данной подструктуре относятся знания, навыки, умения и привычки индивида. Элементы подструктуры формируются и изменяются в течении всей жизни в основном благодаря процессам воспитания и обучения.
4. Подструктура направленности и отношений личности. В данную подструктуру включаются интересы, убеждения, потребности, идеалы, мировоззрение, установки, проявляющиеся в виде моральных установок. Данные характеристики формируются из задатков в процессе воспитания. Поэтому эту подструктуру также называют социально обусловленной. Личность рассматривается как динамическая система, которая изменяется со временем, в которой меняется состав входящих в нее элементов и связей между ними, при сохранении функции [1].

Мотивационный компонент является неотъемлемой

частью деятельности человека. Побуждения, которые вызывают активность организма и определяют направленность этой активности, составляют мотивацию. Некоторые психические факторы или психологические характеристики человека, могут побуждать к совершению определенных действий и определять цель. Например, для высокотревожных людей характерно наличие мотивации к избеганию неудач [3].

При анализе существующих результатов исследований было выявлено, что высокий уровень самооценки влияет на уровень мотивации. А высокий уровень невротизации связывают со снижением мотивации к деятельности [2].

Для исследования поведения человека в трудовом коллективе в зависимости от его личностных особенностей субъективного опыта было проведено исследование. В исследовании приняли участие 100 человек в возрасте от 25 до 48 лет. Все тестируемые на момент исследования являлись менеджерами среднего звена и имели стаж трудовой работы не менее 2 лет.

В исследование были включены следующие методики: Экспресс-диагностика уровня самооценки, Шкала тревоги Спилбергера, Опросник уровня агрессивности Басса – Дарки, Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации. Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS Statistics (критерий ранговой корреляции Спирмана).

Результаты получены в рамках реализации программы деятельности Лидирующего исследовательского центра, реализующего дорожную карту по «сквозной» цифровой технологии «Технологии виртуальной и дополненной реальности» при финансовой поддержке Минкомсвязи России и АО «РВК» (Договор о предоставлении гранта №003/20 от 17.03.2020 г., идентификатор соглашения о предоставлении субсидии – 0000000007119P190002)

На первом этапе анализа данных были выделены переменные обуславливающие особенности поведения человека в трудовом коллективе. Как наиболее значимые нами были выделены следующие характеристики: негативизм, обидчивость, косвенная и вербальная агрессия. Были рассчитаны дескриптивные статистики по всем выделенным в исследовании переменным (таб. 1).

Негативизм обуславливает оппозиционную манеру поведения, которая может выражаться как в пассивном сопротивлении (невыполнении задач), так и в открытой активной борьбе против правил и норм в коллективе. Среднее значение по выборке исследования составляет 2,3 балла. Максимальное значение 5 баллов, что соответствует повышенному уровню значения показателя.

Косвенная агрессия является важным поведенческим фактором, влияющим на трудовой коллектив. Такой вид агрессии проявляется в виде опосредованно агрессивных действиях, направленных на физическое лицо или группу лиц, например, клевета, недоброжелательные слухи. Среднее значение по выборке исследования составляет 1,2 балла. Максимальное значение 4 баллов, что соответствует среднему уровню значения показателя.

Зависимость и ненависть к окружающим обуславливаются склонностью человека к обидчивости. Среднее значение по выборке исследования составляет 1,6 балла. Максимальное значение 4 балла, что соответствует среднему уровню значения показателя.

Доминирование вербальной агрессии в поведении сотрудника непосредственно влияет на трудовую деятельность и трудовой коллектив в целом. Вербальная агрессия способствует возникновению чувств обиды, подавленности, гнева как у адресата агрессии, так и у самого агрессора. Среднее значение по выборке исследования составляет 2,6 балла. Максимальное значение 5 баллов, что соответствует повышенному уровню значения показателя.

Таблица 1.

Дескриптивные статистики

Переменные Статистики	Негативизм	Косвенная агрессия	Обидчивость	Вербальная агрессия
Среднее	2,3735	1,2530	1,6747	2,6265
Медиана	2,0000	1,0000	2,0000	3,0000
Мода	2,00	0,00	2,00	3,00
Стд. отклонение	1,40743	1,22443	1,07994	1,19302
Размах	5,00	4,00	4,00	5,00
Минимум	0,00	0,00	0,00	0,00
Максимум	5,00	4,00	4,00	5,00

На втором этапе обработки данных исследования переменные были сопоставлены при помощи корреляционного анализа с переменными из тестовых опросников. Были выявлены следующие значимые корреляции (таб. 2):

- чем выше уровень негативизма, тем выше уровень самооценки, личностной тревожности и невротизации;
- чем выше показатель обидчивости, тем выше уровень самооценки, ситуативной и личностной тревожности и ниже уровень невротизации;
- чем выше уровень косвенной агрессии, тем выше уровень самооценки и ниже уровень невротизации;
- чем выше показатель вербальной агрессии, тем выше уровень самооценки и ниже уровень невротизации.

В результате исследования было выявлено, что закрепленные негативные паттерны поведения имеют взаимосвязь с личностными особенностями и субъективным опытом человека. В ходе анализа данных были выявлены характеристики, которые будут влиять на поведение человека в трудовом коллективе и формировании мотивации. Завышенный уровень самооценки является наиболее рискованным фактором при оценке поведения, так как неадекватная самооценка в сторону завышения

своих возможностей ведет к появлению нежелательных для нормального функционирования трудового коллектива форм поведения. Такими формами поведения могут быть: проявление негативизма, обидчивости, а также косвенная и вербальная агрессия.

Завышенная базовая личностная тревожность будет выражаться в поведении в виде обидчивости и негативизма, сопровождающихся сниженным уровнем мотивации к деятельности. При этом высокий уровень невротизации влияет на снижение проявлений негативных паттернов поведения в трудовом коллективе и способствует повышению мотивационной составляющей деятельности.

Таким образом, такие личностные характеристики как высокая тревожность и завышенная самооценка влияют на возникновение нежелательного поведения сотрудника, при этом высокий уровень невротизации не является фактором, обуславливающим снижение уровня мотивации к деятельности и появлению негативных паттернов поведения. Знание данных подробностей позволяет прогнозировать трудности, которые могут сложиться в процессе трудовой коммуникации и более тщательно подходить к профессиональному отбору и формированию карьерного маршрута сотрудников.

Таблица 2.

Корреляции переменных

	Негативизм	Обидчивость	Косвенная агрессия	Вербальная агрессия
Самооценка	,424**	,505**	,240*	,276*
Ситуативная тревожность	,021	,270*	,170	,025
Личностная тревожность	,227*	,674**	,222	,054
Уровень невротизации	-,267*	-,398**	-,295**	-,345**

* - корреляция значима при $p < 0,05$, ** - при $p < 0,01$

ЛИТЕРАТУРА

1. Джаппарова Н.Л. Личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации // Скиф. 2019. №5-1 (33).
2. Корчагина Н. Г. Роль самооценки и мотивации в развитии конфликтной личности // Вестник ПСТГУ. Серия 4: Педагогика. Психология. 2008. №9.
3. Якуб, А.С. Связь тревожности с мотивацией достижения успеха и избегания неудач (женский аспект проблемы) / А.С. Якуб, Л.Л. Абелите, Д.А. Ширяев. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2011. — № 9 (32). — С. 174-180.

© Чаплыгин Сергей Сергеевич, Ровнов Сергей Викторович (s.v.rovnov@samsmu.ru),
Мазанкина Елена Владимировна (e.v.mazankina@samsmu.ru), Беляев Петр Александрович (p.a.belyaev@samsmu.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»