

Корреляция между типами мотивации и профессиональными типами личности среди сотрудников научно-исследовательских институтов нефтехимической отрасли

Е. М. Бородина 

РУДН, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Уровень стресса и текучести кадров среди работников умственного труда, особенно в научной сфере, остается высоким. Важную роль в повышении удовлетворенности работой играют как внутренняя мотивация, так и внешние вознаграждения. Сотрудники химических и нефтехимических научно-исследовательских институтов, в силу специфики своей работы, нуждаются в высокой степени самостоятельности, постоянной интеллектуальной активности и возможностях для саморазвития. Понимание мотивов этих сотрудников является ключевым фактором для повышения производительности, создания благоприятного микроклимата в коллективе и предотвращения текучести кадров.

Цель: Определение взаимосвязи между типом мотивации, профессиональным типом личности, полом, возрастом, опытом работы и должностными обязанностями, а также изучение их влияния на профессиональное поведение и успех в научной карьере.

Материалы и методы: В исследовании приняли участие 60 сотрудников научно-исследовательского института нефтехимической направленности. В выборке учитывались возраст, пол и специфика должности. Методология включала анкетирование, интервьюирование и тестирование с использованием модифицированных методик Герчикова и Голланда. Для анализа взаимосвязи между мотивацией и социально-психологическими характеристиками был применен коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Результаты: Исследование показало, что тип мотивации научных сотрудников зависит от возраста и должностного положения, но не имеет значимых различий по полу. Также выявлены значительные корреляции между типами мотивации и профессиональными типами личности.

Выводы: Исследование подтверждает существование взаимосвязи между типом мотивации и профессиональным типом личности, варьирующей в зависимости от возраста и специфики должностных обязанностей. Патристический тип мотивации чаще встречается у руководителей, тогда как инструментальный тип преобладает среди младших сотрудников. Полученные данные могут быть полезны для разработки стратегий управления персоналом, направленных на повышение эффективности работы и удовлетворенности сотрудников. Будущие исследования могут расширить эти результаты, применяя их при подборе персонала и разработке программ профессионального развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

мотивация; трудовая мотивация; профессиональная деятельность; профессиональный тип личности; научные сотрудники

Для цитирования:

Бородина, Е. М. (2024). Корреляция между типами мотивации и профессиональными типами личности среди сотрудников научно-исследовательских институтов нефтехимической отрасли. *Журнал работа и карьера*, 3(2), 41–50. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.77>

Корреспонденция:

Елизавета Михайловна Бородина
borodina-em@rudn.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 19.05.2024

Поступила после
рецензирования: 08.06.2024

Принята к публикации:
15.06.2024

© Бородина Е. М., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



Correlation Between Motivation Types and Professional Personality Profiles Among Scientific Employees in Petrochemical Research Institutes

Elizaveta M. Borodina 

RUDN University, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: The level of stress and staff turnover among knowledge workers, particularly in the scientific field, remains high. Both intrinsic motivation and external rewards play a crucial role in increasing job satisfaction. Employees of chemical and petrochemical research institutes, due to the specifics of their work, require a high degree of autonomy, constant intellectual activity, and opportunities for self-development. Understanding the motivations of these employees is essential for enhancing productivity, creating a positive work environment, and preventing staff turnover.

Purpose: To determine the relationship between motivation type, professional personality type, gender, age, work experience, and job responsibilities, and to study their influence on professional behavior and success in a scientific career.

Materials and Methods: The study involved 60 employees of a petrochemical research institute. The sample considered age, gender, and job specificity. The methodology included surveys, interviews, and testing using modified versions of Gerchikov's and Holland's methods. The Spearman rank correlation coefficient was used to analyze the relationship between motivation and the respondents' socio-psychological characteristics.

Results: The study revealed that the type of motivation among scientific employees depends on age and job position but shows no significant differences by gender. Significant correlations were also found between motivation types and professional personality types.

Conclusion: The study confirms the existence of a relationship between motivation type and professional personality type, varying according to age and job responsibilities. The patriotic motivation type is more common among managers, while the instrumental type prevails among junior staff. The findings can be useful for developing personnel management strategies aimed at increasing work efficiency and employee satisfaction. Future research can expand these results by applying them in recruitment and developing professional development programs.

KEYWORDS

motivation; work motivation; professional activity; professional personality type; scientific employees

For citation:

Borodina, E. M. (2024). Correlation Between Motivation Types and Professional Personality Profiles Among Scientific Employees in Petrochemical Research Institutes. *Journal of Employment and Career*, 3(2), 41–50. <https://doi.org/10.56414/jecac.2024.2.77>

Correspondence:

Elizaveta M. Borodina
borodina-em@rudn.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 19.05.2024

Revised: 08.06.2024

Accepted: 15.06.2024

© Borodina, E. M., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Мотивация труда является ключевым фактором, определяющим эффективность и результативность профессиональной деятельности сотрудников. В условиях современной научной среды, где требования к качеству и скорости выполнения задач возрастают, а конкурентная борьба за ресурсы и результаты исследований усиливается, мотивация приобретает особое значение. Актуальность изучения мотивационных процессов среди сотрудников научных учреждений химико-технологической направленности обусловлена необходимостью повышения продуктивности и сохранения кадрового потенциала, что имеет прямое влияние на инновационный потенциал и конкурентоспособность научных организаций.

В рамках психологической науки мотивация труда рассматривается как сложная система внутренних и внешних факторов, побуждающих человека к активной деятельности и достижению поставленных целей (Deci & Ryan 2000; Platonov, 2004). Множество исследований указывает на взаимодействие экстерналичных и интринсивных мотивационных факторов, определяющих поведение сотрудников на рабочем месте (Heckhausen & Heckhausen, 2008). Внешние стимулы, такие как поощрения, похвала и признание, могут способствовать краткосрочному повышению производительности, однако их влияние не всегда оказывается устойчивым и может привести к снижению внутренней мотивации, особенно в условиях высоких интеллектуальных нагрузок и потребности в автономии (Rivkin et al., 2018). Внутренняя мотивация, напротив, связана с удовлетворением от самого процесса работы, интересом к научным задачам и стремлением к саморазвитию, что делает ее особенно важной для сотрудников, занятых в научно-исследовательской деятельности.

Современная исследовательская литература уделяет значительное внимание изучению влияния различных типов мотивации на продуктивность и удовлетворенность трудом в различных профессиональных сферах (Gonzales et al., 2024; Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2020; Chen & Cuervo, 2022). В частности, исследования показывают, что мотивация сотрудников в значительной степени зависит от управленческих подходов и стилей лидерства, которые применяются в организации (Rehman et al., 2020). Эти выводы подтверждают важность адекватного управления для поддержания высокого уровня мотивации и предотвращения профессионального выгорания, что особенно актуально для работников интеллектуального труда, включая научных сотрудников.

Кроме того, исследования, посвященные мотивации в стрессовых профессиональных условиях, таких как медицина и образование, выявляют значимость автономии, самооценки и признания для поддержания

высокого уровня вовлеченности и удовлетворенности работой (Kohnen et al., 2023; Sidorova, 2015; Collie, 2023). Эти результаты можно экстраполировать и на сферу научной деятельности, где интеллектуальные и эмоциональные нагрузки могут быть чрезвычайно высокими.

Особенно важным является изучение мотивации сотрудников научно-исследовательских институтов, занимающихся химико-технологическими разработками, где от сотрудников требуется высокая степень автономии, постоянное интеллектуальное напряжение и стремление к саморазвитию. Понимание мотивационных факторов в этой специфической профессиональной среде позволит разработать стратегии, направленные на снижение текучести кадров, повышение удовлетворенности работой и достижение успехов в научной карьере.

В данной статье рассматриваются особенности мотивации сотрудников научно-исследовательских институтов химико-технологической направленности с учетом таких факторов, как пол, возраст, опыт работы и профессиональный тип личности. Исследование направлено на определение влияния этих переменных на профессиональное поведение, степень удовлетворенности трудовой деятельностью и успех в научной карьере, что позволяет внести вклад в разработку эффективных управленческих стратегий и улучшение условий труда в научной среде.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Теоретическое обоснование

Теоретическое обоснование настоящего исследования опирается на фундаментальные концепции мотивации труда и профессионального типа личности, которые широко обсуждаются в психологической и управленческой науке. В современном научном контексте особое внимание уделяется взаимосвязи между мотивацией работников и их профессиональными предпочтениями, так как эти аспекты напрямую влияют на их продуктивность, удовлетворенность трудом и общий успех в профессиональной деятельности.

Мотивация труда – это комплексная система факторов, побуждающих человека к выполнению определенных задач и достижению поставленных целей. В трудах отечественных и зарубежных ученых (Deci, 2000; Platonov, 2004) мотивация труда рассматривается как результат взаимодействия внутренних (интринсивных) и внешних (экстринсивных) мотивов. Интринсивные мотивы включают в себя такие аспекты, как стремление к самореализации, интерес к работе, удовлетворение от процесса выполнения задач, тогда как экстринсивные мотивы связаны с внешними стимулами, такими как материальное вознаграждение, признание и социальный статус.

Типы мотивации можно рассматривать в контексте двух направлений: мотивация достижения и мотивация избегания. Эта классификация особенно важна для понимания поведения сотрудников в трудовых коллективах, особенно в таких высокоинтеллектуальных сферах, как научные исследования и разработки.

Методика Герчикова (2008), используемая в данном исследовании, предлагает детализированную классификацию мотивации, включающую четыре типа мотивации достижения – инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский – и один тип мотивации избегания – люмпенизированный. Этот подход позволяет не только выявить основные мотивы, управляющие поведением сотрудников, но и понять, как эти мотивы связаны с общими установками и отношением к работе.

- (1) Инструментальный тип мотивации ориентирован на получение материальных благ и других внешних вознаграждений. Этот тип мотивации часто встречается среди сотрудников, для которых важны стабильность и конкретные результаты труда.
- (2) Профессиональный тип мотивации связан с внутренним стремлением к самореализации через работу, развитием профессиональных навыков и компетенций, а также с возможностью проявления творческой инициативы.
- (3) Патриотический тип мотивации отражает желание внести вклад в общее дело, работать на благо организации или общества, что связано с аффилиативными потребностями.
- (4) Хозяйский тип мотивации подчеркивает важность независимости и автономии в выполнении трудовых обязанностей, потребности в контроле над рабочими процессами.
- (5) Люмпенизированный тип мотивации характеризуется стремлением минимизировать усилия и избегать ответственности, что может привести к снижению производительности и качеству работы.

Кроме того, методика Герчикова позволяет измерять интегральные конструкты, отражающие общее отношение сотрудников к труду, что делает ее важным инструментом для комплексного анализа мотивации в рабочих коллективах.

Профессиональный тип личности, как концепция, разработанная Голландом¹, предлагает классификацию людей по их склонностям и интересам в профессиональной сфере. Эта модель выделяет шесть основных типов личности, каждый из которых имеет свои предпочтения, влияющие на выбор профессии и удовлетворенность работой:

- (1) Реалистический тип включает в себя людей, предпочитающих физическую активность и конкретные на-

выки. Эти работники склонны решать практические задачи, использовать инструменты и материалы.

- (2) Исследовательский тип характеризуется интересом к научной и исследовательской деятельности. Эти сотрудники любят анализировать данные, решать сложные задачи и делать открытия.
- (3) Артистичный тип включает людей с выраженными творческими наклонностями, предпочитающих работу, связанную с искусством, музыкой или литературой.
- (4) Социальный тип включает людей, которые склонны работать с другими людьми, помогать им и участвовать в решении социальных проблем. Эмпатия и социальная активность – ключевые черты этого типа.
- (5) Предпринимательский тип включает людей с организаторскими и лидерскими способностями, стремящихся к принятию решений, управлению и риску.
- (6) Традиционный тип включает людей, предпочитающих структурированные задачи, деловую и административную работу, связанных с работой с числами и данными.

Тестирование по методике Голланда позволяет определить профессиональный тип личности, что в сочетании с анализом мотивации труда дает возможность выявить основные факторы, влияющие на производительность и удовлетворенность сотрудников научно-исследовательских институтов.

Связь мотивации и профессионального типа личности

Связь между мотивацией и профессиональным типом личности играет важную роль в формировании профессионального поведения и удовлетворенности работой. В ходе данного исследования предполагается изучить, как мотивация влияет на развитие профессиональных навыков, преодоление трудностей и достижение целей, а также как профессиональный тип личности определяет предпочтения в выборе мотивов деятельности и силу мотивации.

Влияние мотивации на профессиональный тип личности может проявляться в стремлении к развитию определенных профессиональных качеств и навыков. Например, сильная мотивация к успеху может способствовать совершенствованию профессиональных компетенций, тогда как мотивация избегания может препятствовать профессиональному развитию и способствовать уходу от сложных задач.

Влияние профессионального типа личности на мотивацию проявляется в том, что каждый тип личности имеет свои уникальные предпочтения и способности, которые влияют на выбор мотивов деятельности. Например, исследовательский тип личности чаще мотивирован на познание нового и открытие неизвестного, тогда как

¹ Rezapkina, G. V. (2005). *Психология и выбор профессии*. Генезис.

предпринимательский тип ориентирован на достижение успеха и материальное вознаграждение.

Теоретическое обоснование настоящего исследования опирается на ключевые концепции мотивации труда и профессионального типа личности, которые играют важную роль в повышении эффективности и удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников научно-исследовательских институтов химико-технологической направленности. В современной науке мотивация рассматривается как комплексное взаимодействие внутренних и внешних факторов, влияющих на поведение и результаты профессиональной деятельности. Особое внимание уделяется изучению мотивации сотрудников научной сферы, которая обладает уникальными особенностями, обусловленными спецификой научной работы.

Мотивация научных сотрудников

Мотивация сотрудников научной сферы является многоаспектным явлением, зависящим от индивидуальных особенностей работников, их научных интересов и специфики условий труда. Научные сотрудники зачастую сталкиваются с уникальными вызовами и требованиями, которые формируют их мотивационные установки. Наиболее значимыми факторами мотивации для научных сотрудников являются:

- (1) **Познавательная мотивация:** одним из ключевых факторов мотивации для научных сотрудников является стремление к познанию нового, открытию неизвестных фактов и закономерностей. Эти сотрудники движимы желанием расширять свои знания и углублять понимание окружающего мира. Познавательная мотивация является движущей силой научного прогресса и стимулирует сотрудников к поиску инновационных решений и проведению исследований на высоком уровне.
- (2) **Самореализация:** научная деятельность предоставляет сотрудникам уникальные возможности для реализации своего творческого потенциала и проявления профессиональных способностей и талантов. Успехи в научной работе приносят сотрудникам чувство удовлетворения и признания, что способствует укреплению их внутренней мотивации и профессиональной самооценки.
- (3) **Социальная значимость:** научные исследования играют важную роль в развитии общества, способствуя прогрессу науки и техники, созданию новых технологий и продуктов, а также улучшению качества жизни. Научные сотрудники осознают свою ответственность перед обществом и стремятся внести свой вклад в его развитие, что также является важным мотивационным фактором.
- (4) **Материальное вознаграждение:** хотя материальные стимулы, такие как зарплата, гранты, премии и другие виды денежных выплат, являются значимыми для сотрудников, они не являются главным

мотиватором в научной деятельности. Для большинства ученых материальное вознаграждение рассматривается как вспомогательный фактор, поддерживающий их основные профессиональные и научные интересы.

- (5) **Признание и уважение:** стремление к признанию своих заслуг и уважению со стороны коллег и общества является важной частью мотивации научных сотрудников. Они хотят, чтобы их труд был оценен по достоинству, а их вклад в науку получил соответствующее признание. Это усиливает их мотивацию и способствует повышению производительности и качества научных исследований.

Эти аспекты мотивации играют важную роль в поддержании высокого уровня профессиональной активности и удовлетворенности научных сотрудников своей деятельностью. Понимание и учет этих факторов в управленческой практике позволяет не только повысить эффективность работы научных коллективов, но и минимизировать риски профессионального выгорания и текучести кадров.

Участники

Исследование охватывает широкий диапазон возрастных групп и должностных уровней сотрудников Всероссийского научно-исследовательского института по переработке нефти. В исследовании приняли участие 60 человек (как мужчины, так и женщины) в возрасте от 20 до 80 лет. В выборку были включены как руководители, так и специалисты, что позволило получить более полное представление о мотивации и профессиональных предпочтениях сотрудников в зависимости от их профессионального статуса и жизненного опыта. Все участники исследования были осведомлены о его целях и дали добровольное согласие на участие в нем.

Методы

Для проведения исследования были использованы как качественные, так и количественные методы анализа данных. Анкетирование и интервьюирование проводились с использованием модифицированных версий методик Герчикова (Motype) и Голланда, что позволило комплексно оценить мотивацию труда и профессиональные типы личности респондентов. Анкеты и интервью были проведены как в онлайн-формате, так и в формате личных бесед, что обеспечило более глубокое понимание индивидуальных мотивационных и профессиональных особенностей участников исследования.

Анализ данных

Для анализа взаимосвязи между типами мотивации и профессиональными типами личности использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Этот

статистический метод позволил выявить и оценить степень зависимости между различными переменными, такими как пол, возраст, должностное положение, а также выявить основные тенденции в мотивационных и профессиональных предпочтениях сотрудников научно-исследовательского института. Полученные данные могут служить основой для разработки эффективных управленческих стратегий, направленных на повышение мотивации и удовлетворенности трудом в научной среде.

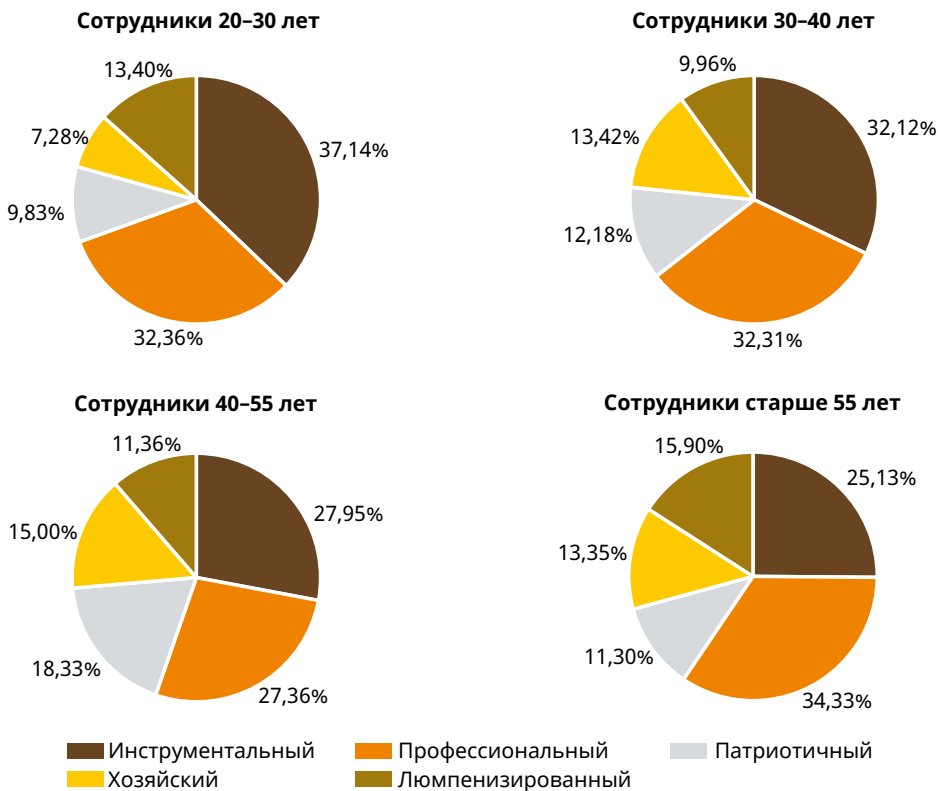
РЕЗУЛЬТАТЫ

В данном разделе представлены результаты анализа мотивационных типов и их взаимосвязи с профессиональными типами личности среди сотрудников научно-исследовательского института. Исследование охватывает различные возрастные группы, пол, должностные категории, и позволяет выявить ключевые тенденции и корреляции, что представлено на диаграммах и в таблицах.

Структура мотивации работников по методике Герчикова

Анализ мотивации сотрудников по методике Герчикова показал, что такие факторы, как возраст, должность и стаж работы, оказывают значительное влияние на распределение типов мотивации.

Рисунок 1
Распределение типов мотивации в зависимости от возраста



Мотивация у младших сотрудников (20–30 лет)

Среди младшей возрастной группы (20–30 лет) преобладают инструментальный (37,14%) и профессиональный (32,36%) типы мотивации (Рисунок 1). Это можно объяснить стремлением молодых специалистов к самореализации и получению достойного материального вознаграждения после завершения обучения. Патриотический тип мотивации в этой группе встречается реже, что свидетельствует о более слабой приверженности к организации на начальном этапе карьеры.

Мотивация у сотрудников среднего возраста (30–40 лет)

Для сотрудников среднего возраста (30–40 лет) характерна большая ориентация на патриотический тип мотивации, который составляет 13,42% от общего числа. Это отражает тенденцию к укреплению связи с организацией и стремление к вкладу в ее развитие. Профессиональный тип мотивации также сохраняет свое значение, что объясняется зрелостью профессиональных навыков и стремлением к продолжению карьерного роста.

Мотивация у старших сотрудников (40–55 лет)

Сотрудники возрастной группы 40–55 лет демонстрируют устойчивую склонность к патриотическому типу мотивации, особенно среди руководителей, что объяс-

няется их лидирующей ролью и ответственностью за коллектив (75% руководителей обладают этим типом мотивации). Инструментальный тип мотивации снижается до 27,95%, что отражает меньшую роль материальных стимулов в этой возрастной группе по сравнению с молодыми сотрудниками.

Мотивация у сотрудников старшего возраста (старше 55 лет)

Среди сотрудников старшего возраста наблюдается повышение хозяйского типа мотивации (13,35%), что связано с их стремлением к самостоятельности в работе и избеганию излишнего контроля. Однако люмпенизированный тип мотивации также возрастает до 15,9%, что может свидетельствовать о снижении интереса к активному участию в рабочих процессах и возможной демотивации на фоне возрастных изменений.

Взаимосвязь типа мотивации с профессиональным типом личности по методике Голланда

Анализ данных показал наличие значительных корреляций между типами мотивации по Герчикову и профессиональными типами личности по методике Голланда.

Корреляция между профессиональным типом мотивации и исследовательским типом личности

Наиболее выраженная корреляция наблюдается между профессиональным типом мотивации и исследовательским типом личности ($\rho = 0,672$). Это закономерно для сотрудников научного учреждения, где деятельность требует высокого уровня профессиональной компетентности и глубокого научного интереса.

Корреляция между хозяйским типом мотивации и предприимчивым типом личности

Корреляция между хозяйским типом мотивации и предприимчивым типом личности также выражена ($\rho = 0,432$). Сотрудники с предпринимательским складом ума часто проявляют черты, такие как независимость и лидерство, что естественным образом связано с хозяйским типом мотивации.

Корреляция между патриотическим типом мотивации и предприимчивым типом личности

Патриотический тип мотивации также показывает умеренную корреляцию с предприимчивым типом личности ($\rho = 0,537$), особенно среди руководителей ($\rho = 0,811$). Это указывает на высокую степень приверженности руководящих сотрудников к организации и их стремление к созданию условий для ее процветания.

Возрастные особенности корреляции типов мотивации и типов личности

В различных возрастных категориях наблюдаются характерные корреляции (см. Таблицу 1). Например, у сотрудников 20–30 лет инструментальный тип мотивации умеренно коррелирует с артистичным типом личности, что может быть связано с их стремлением реализовать творческий потенциал. У сотрудников 30–40 лет заметна корреляция между патриотическим типом мотивации и исследовательским типом личности ($\rho = 0,767$), что отражает их вовлеченность в научную деятельность и вклад в развитие организации.

Для сотрудников 40–55 лет выявлена высокая корреляция между профессиональным типом мотивации

Таблица 1
Корреляции типа мотивации по Герчикову и профессионального типа личности по Голланду для разных возрастных категорий НИИ

Тип мотивации	Профессиональный тип личности	Критерий ранговой корреляции по Спирмену	Тип мотивации	Профессиональный тип личности	Критерий ранговой корреляции по Спирмену
Сотрудники 20–30 лет			Сотрудники 30–40 лет		
Инструментальный	Артистичный	0,5 (умеренная)	Инструментальный	Артистичный	0,475 (умеренная)
Инструментальный	Предприимчивый	0,429 (умеренная)	Профессиональный	Традиционный	0,433 (умеренная)
Профессиональный	Исследовательский	0,619 (заметная)	Патриотичный	Исследовательский	0,767 (высокая)
			Хозяйский	Исследовательский	0,633 (заметная)
			Люмпенизированный	Предприимчивый	0,5 (заметная)
Сотрудники 40–55 лет			Сотрудники старше 55 лет		
Профессиональный	Предприимчивый	0,476 (умеренная)	Профессиональный	Исследовательский	0,829 (высокая)
Патриотичный	Предприимчивый	0,452 (умеренная)	Патриотичный	Исследовательский	0,457 (умеренная)
Хозяйский	Предприимчивый	0,381 (умеренная)	Патриотичный	Традиционный	0,464 (умеренная)
Люмпенизированный	Исследовательский	0,810 (высокая)	Хозяйский	Предприимчивый	0,429 (умеренная)

и предприимчивым типом личности, а также мотивацией избегания и исследовательским типом личности, что может указывать на высокую профессиональную нагрузку и стремление к сохранению баланса между личной жизнью и работой.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В рамках проведенного исследования была изучена взаимосвязь между типами мотивации и профессиональными типами личности среди сотрудников научной сферы, а также исследовали влияние таких факторов, как пол, возраст, опыт работы и специфика должности. Результаты показали, что мотивация сотрудников научной сферы тесно связана с их профессиональным типом личности, что подтверждает предыдущие исследования в этой области (Ярославцева, 2019; Sebastian, 2013; Bosch et al., 2018). При этом было установлено отсутствие значимых гендерных различий в мотивации, что также согласуется с существующими данными о том, что мужчины и женщины в различных сферах работы демонстрируют схожие мотивационные профили.

Выявлено, что научные сотрудники обладают различными типами мотивации, которые варьируются в зависимости от их возраста, должности и стажа работы. Молодые сотрудники (20–30 лет) более склонны к инструментальному типу мотивации, что можно объяснить их стремлением к материальному вознаграждению и карьерному росту. С другой стороны, с возрастом и повышением должности наблюдается увеличение патристического типа мотивации, особенно среди руководителей. Эти данные согласуются с предыдущими исследованиями, которые показывают, что руководящие должности коррелируют с более высоким уровнем преданности организации и стремлением к ее процветанию (Pak et al., 2023).

Среди сотрудников старшего возраста (старше 55 лет) наблюдается снижение инициативы, что проявляется в повышении люмпенизированного типа мотивации. Это может быть связано с тем, что для них приоритетными становятся физическая, социальная и личностная активность, что подтверждено предыдущими исследованиями (Pak et al., 2023).

Корреляции между типами мотивации и профессиональными типами личности

Особый интерес представляют результаты, касающиеся связи между профессиональным типом личности и типами мотивации. Например, исследовательский тип личности показал высокую корреляцию с профессиональным типом мотивации ($r = 0.672$). Это вполне объяснимо, учитывая специфику научной деятельности, где успех зависит от глубины знаний и профессиональной

компетентности. Также наблюдается значительная корреляция между хозяйским типом мотивации и предприимчивым типом личности ($r = 0.432$), что логично, так как оба этих конструкта связаны с независимостью и лидерскими качествами.

Важно, что социальный профессиональный тип личности, хотя и часто встречался среди респондентов, не показал значимых корреляций с типами мотивации. Этот факт может указывать на то, что социальные взаимодействия и дружеская атмосфера на работе для сотрудников научной сферы важны сами по себе и не зависят от конкретных мотивационных типов, что подтверждает гипотезу о важности личностных характеристик, таких как открытость и эмпатия (McKay & Tokar, 2012).

Текущее исследование вносит важный вклад в понимание трудовой мотивации и ее связи с профессиональным типом личности, особенно в контексте научной сферы. Результаты могут быть полезны для разработки стратегий управления персоналом, направленных на повышение эффективности работы сотрудников, а также для разработки программ профессионального развития, учитывающих индивидуальные мотивационные профили.

К ограничениям текущего исследования относятся: (1) его поперечный характер, что не позволяет делать однозначные выводы о причинно-следственных связях. Будущие исследования могли бы использовать продольные дизайны или эксперименты для более точной проверки выявленных корреляций; (2) отсутствие учета ситуативных факторов, таких как рабочая нагрузка и стрессовые события, которые могут существенно влиять на мотивацию сотрудников. Включение таких факторов в будущие исследования позволит получить более полную картину; (3) исследование ограничено выборкой только сотрудников научной сферы из конкретной предметной области, что может затруднить обобщение результатов на другие профессиональные группы. В будущем следует провести аналогичные исследования в других сферах деятельности, чтобы проверить универсальность выявленных закономерностей и учесть культурные и ментальные особенности участников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование подтвердило существование значимой взаимосвязи между типом мотивации и профессиональным типом личности среди сотрудников научной сферы, учитывая их пол, возраст, опыт работы и специфику деятельности. Например, сотрудники, которые ориентированы на финансовую стабильность и признание, чаще стремятся занять руководящие должности, поскольку они ассоциируются с высокой стабильностью и социальным статусом. В то же время, люди,

мотивированные самореализацией и саморазвитием, выбирают профессиональные пути, которые позволяют им раскрыть свои таланты и интересы, зачастую придавая меньшее значение материальной составляющей.

Также было выявлено, что сотрудники с артистическим типом личности, обладая креативным мышлением и склонностью к оригинальному подходу, находят мотивацию в творчестве и самовыражении, независимо от конкретной сферы деятельности. Их профессиональная удовлетворенность напрямую связана с возможностью реализовывать свои творческие способности и стремление к саморазвитию.

Результаты исследования подчеркивают важность понимания взаимосвязи между типами мотивации и профессиональными типами личности, так как эти конструкты оказывают значительное влияние на профессиональ-

ное поведение, достижения в карьере и уровень удовлетворенности работой. Проведение подобных исследований в рамках организации может существенно помочь в выявлении мотивов, ценностей и профессиональных склонностей сотрудников, что, в свою очередь, может использоваться для оптимизации процессов управления персоналом и повышения эффективности работы коллектива.

Дальнейшие исследования, посвященные изучению мотивации и ее связям с личностными характеристиками, позволят глубже понять эти взаимосвязи и использовать полученные знания в практической деятельности. Это может включать как улучшение методов подбора персонала, так и разработку программ профессионального развития, направленных на максимальную реализацию потенциала сотрудников и повышение их удовлетворенности трудом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Ярославцева У. А. (2019). Гендерные стереотипы на рынке труда. *Human Progress*, 5(5), 7. <https://doi.org/10.34709/IM.155.7>
 Yaroslavtseva U. A. Gender stereotypes in the labor market. *Human Progress*, 5(5), 7. (In Russ.) <https://doi.org/10.34709/IM.155.7>
- Abós, Á., Haerens, L., Sevil, J. S. A., Aelterman, N., & García-González, L. (2018). Teachers' motivation in relation to their psychological functioning and interpersonal style: A variable- and person-centered approach. *Teaching and Teacher Education*, 74, 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.010>
- Ahmadi, A., Noetel, M., Parker, P., Ryan, R. M., Ntoumanis, N., Reeve, J., Beauchamp, M., Dicke, T., Yeung, A., Ahmadi, M., Bartholomew, K., Chiu, T. K. F., Curran, T., Erturan, G., Flunger, B., Frederick, C., Froiland, J. M., González-Cutre, D., Haerens, L., Lonsdale, C. (2023). A classification system for teachers' motivational behaviors recommended in self-determination theory interventions. *Journal of Educational Psychology*, 115(8). <https://doi.org/10.1037/edu0000783>
- Bhatta, D. D., Pi, Y., Sarfraz, M., Jaffri, Z. U. A., Ivaşcu, L., & Öztürk, İ. (2024). What determines the entrepreneurial intentions of employees? A moderated mediation model of entrepreneurial motivation and innovate work behavior. *Heliyon*, 10(2), e24678. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24678>
- Bosch, M. J., Heras, M. L., Russo, M., Rofcanin, Y., & Grau-Grau, M. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality. *Journal of Business Research*, 82, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.08.026>
- Chen, S., & Cuervo, J. C. (2022). The influence of transformational leadership on work engagement in the context of learning organization mediated by employees' motivation. *The Learning Organization*, 29(5), 567–585. <https://doi.org/10.1108/tlo-01-2022-0011>
- Collie, R. J. (2023). Teachers' work motivation: Examining perceived leadership practices and salient outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104348. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104348>
- Cucu-Ciuhan, G., & Guită-Alexandru, I. (2014). Organizational culture versus work motivation for the academic staff in a public university. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 127, 448–453. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.288>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Gonzales, L., Matos, L., Van Den Broeck, A., & Burga, A. (2024). Evidence of validity and reliability of the controlling motivational style questionnaire in the work context. *Heliyon*, 10(3), e25478. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25478>
- Gist-Mackey, A. N., Piercy, C. W., & Bates, J. (2023). Pharmacy work: Intrinsic motivation and extrinsic rewards across role and setting. *Journal of the American Pharmacists Association*, 64(1), 104–110. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2023.11.008>
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2008). Motivation and action (2nd ed.) (Eds.). *Cambridge University Press eBooks*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511499821>

- Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2023). What makes nurses flourish at work? How the perceived clinical work environment relates to nurse motivation and well-being: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 148, 104567. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104567>
- Lemay, E. P., Park, H., Fernandez, J., & Marr, J. C. (2024). The position that awaits: Implications of expected future status for performance, helping, motivation, and well-being at work. *Journal of Experimental Social Psychology*, 111, 104560. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2023.104560>
- Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2020). Explaining work motivation through perceived transformational leadership: what to expect in a sample of female employees? *Gender in Management: An International Journal*, 35(6), 585–599. <https://doi.org/10.1108/gm-01-2020-0004>
- Oh, S., & Roh, S. (2022). Intrinsic motivation for work activities is associated with empathy: Investigating the indirect relationship between intrinsic motivation for work activities and social support through empathy and prosocial behavior. *Personality and Individual Differences*, 189, 111487. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111487>
- Padauleng, A. W., Sidin, A. I., & Ansariadi, A. (2020). The relationship between leadership style and nurse's work motivation with the implementation of patient safety culture in hospital, Bone regency. *Enfermería Clínica*, 30(6), 161–164. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.037>
- Pak, K., Kooij, T., De Lange, A., Van Den Heuvel, S., & Van Veldhoven, M. (2023). Successful ageing at work: The role of job characteristics in growth trajectories of work ability and motivation to work amongst older workers. *Acta Psychologica*, 239, 104012. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104012>
- Platonov, Yu. P. (2004). *The Fundamentals of Social Psychology*. St. Petersburg.
- Rehman, S. U., Shahzad, M., Farooq, M. S., & Javaid, M. U. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes and job-outcomes. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.06.004>
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 99–111. <https://doi.org/10.1037/ocp0000039>
- Самойлик Н. А. (2016). Структурно-функциональная модель профессионально-ценностных ориентаций личности. *Мир науки. Педагогика и психология*, 4(2). <https://mir-nauki.com/PDF/16PDMN216.pdf>
- Samoylik N. A. (2016). Structural and functional model of professional-value orientations. *World of Science. Pedagogy and Psychology*, 4(2). <https://mir-nauki.com/PDF/16PDMN216.pdf>
- Sebastian, V. (2013). Gender Differences in the Attitudes towards Work Among Young Students. Cognitive and Motivational Features. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 78, 551–555. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.349>
- Sidorova, T. (2015). The social and psychological determinants of faculty members' work motivation. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 186, 1188–1191. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.029>
- Xu, Z., & Wang, Y. (2022). An Analysis of the Work Motivation of Cadres from the Perspective of National Strategic Development and Management. *Procedia Computer Science*, 199, 1000–1007. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.126>
- Zhang, C., & Hirschi, A. (2021). Forget about the money? A latent profile analysis of calling and work motivation in Chinese employees. *Career Development International*, 26(2), 105–118. <https://doi.org/10.1108/cdi-12-2019-0294>