

*Luchins A.S.* Mechanization in problem solving: The effect of Einstellung. / A.S. Luchins // Psychological Monographs. – 1942. – Vol. 54. – № 6. – 95 p. doi: 10.1037/H0093502.

*Ohlsson S.* The dialectic between routine and creative cognition. / S. Ohlsson // Insight. Routledge. – 2018. – P. 8–27. doi: 10.4324/9781315268118-2.

## MECHANISMS OF CREATIVE PROBLEM SOLVING: THE INFLUENCE OF MENTAL SET ON THE INSIGHT SOLUTION APPEARANCE

Lazareva N.Yu., Vladimirov I. Yu.

P.G. Demidov Yaroslavl State University (Yaroslavl)

**Abstract.** In this paper, the problem of studying creative thinking, in particular, the mechanisms of forming an incorrect representation, is considered. We assume that one of the mechanisms for the incorrect representation appearance is the mental set. The mental set was formed on the material of non-insightful arithmetic and verbal problems. It has been demonstrated that the mental set provokes evaluating non-insightful problems as insightful.

**Keywords:** insight, mental set, fixedness, Einstellung effect.

## ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С СОСТОЯНИЕМ ВНУТРЕННЕЙ МОТИВИРОВАННОСТИ

Лобанова Т.Н., Садомскова В.О.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы

при Президенте РФ (г. Москва)

Lobanova.tatiana@gmail.com,

violettabedrii170699@yandex.ru

**Аннотация.** На основе проведенного теоретического анализа выявлены и проанализированы личностные свойства, способствующие внутренне мотивированному поведению работника. Подобраны стандартизированные методики диагностики для проведения эмпирического исследования взаимосвязи личностных особенностей с внутренней мотивацией. Эмпирически доказана положительная связь между таким фактором внутренней мотивации как стремление к карьерному росту и любопытством, целеустремленностью, увлеченностью, энтузиазмом и энергичностью, а также нормальным перфекционизмом.

**Ключевые слова:** личностные свойства работников, показатели внутренней мотивации, стремление к карьере, любопытство, увлеченность, перфекционизм, целеустремленность.

## Введение

Любое состояние человека может быть представлено характеристиками трех уровней реагирования: психического (переживания), физиологического (соматические структуры организма, механизмы вегетативной нервной системы) и поведенческого (мотивированное поведение) (Ильин, 2005). Исследователи единодушны во мнении, что психические состояния организуют поведение и деятельность человека на высшем психическом уровне с учетом его психологических особенностей, мотивов, установок, отношения к происходящему. Психические состояния в отличие от функциональных состояний отражают реальную жизненную и трудовую ситуацию и отношение субъекта, а также вовлекают в процесс разрешения проблемной жизненной (или трудовой) ситуации психические процессы и личностные образования – мотивационную и эмоционально-волевую сферу, психологические черты (Дружилов, 2014). В этой связи мотивацию можно представить как состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации. В начале XXI века появился подход, рассматривающий внутреннюю и внешнюю мотивацию как независимые образования. Так, некоторые авторы определяют внутреннюю мотивацию как стремление работника получать положительные эмоции (радость) и удовольствие от процесса труда, выполняя интересную работу. Внешнее регулирование касается поведения, обусловленного поощрениями и наказаниями, и является формой мотивации, обычно воспринимаемой как контролируемая и неавтономная. Большинство исследований сосредотачивают свое внимание на внешней мотивации. Вместе с тем, внутренние мотиваторы, как правило, оказывают более длительный эффект благоприятного состояния человека в труде, поскольку они не навязаны извне.

В данной работе мы опирались на двухфакторную мотивационную теорию Ф. Герцберга, которую на российской выборке адаптировали В.Р. Келих и Ю.Л. Старенченко (Старенченко, 2008). Авторы выделяют пять факторов внутренней мотивации:

- стремление к признанию окружающими, которое раскрывается через одобрение работы и результатов труда коллегами или руководителем;
- стремление к ответственности и самостоятельности в профессиональной деятельности, свидетельствующее о самостоятельности в принятии решений и способе достижения целей;
- стремление к карьере, которое фиксирует важность карьерного роста, властных полномочий и должностного статуса;

– стремление к достижению успехов в работе характеризует значимость успехов в профессиональной деятельности;

– стремление к саморазвитию и личностному росту свидетельствует о приоритете компетентности, личностного роста, творческой активности.

При рассмотрении наиболее стабильных психических явлений, устойчивых во времени характеристик (свойств) личности, которые благоприятствуют высокомотивированному состоянию в процессе трудовой деятельности, мы исходили из мета-анализа исследований многих авторов. Так были выделены черты любопытства (Кашдан и др., 2018), увлеченности работой (Шауфелли и др., 2015), целеустремленности и настойчивости (Мандрикова, 2010), альтруизма (Ясин, 2020) и перфекционизма (Золотарева, 2013). В одном из исследований автором также было зафиксировано, что такие личностные черты, как любопытство, увлеченность, целеустремленность и настойчивость, стремление помочь и перфекционизм, способствовали возникновению состояния внутренней мотивированности (Лобанова, 2022).

Таким образом, цель исследования: проверить взаимосвязь этих личностных особенностей (черт) с состоянием внутренней мотивированности на смешанной выборке работников разных компаний.

### **Организация исследования и характеристики выборки**

В исследовании приняло участие 120 человек от 18 до 64-х лет (средний возраст 32 года), распределение по полу 50 на 50. В выборку вошли сотрудники двух уровней управления: линейные менеджеры (23 %) и специалисты (77 %). Представители менеджмента работали в сфере продаж, оптово-розничной торговли, электроснабжения, IT-технологий, в HR сфере и юриспруденции. Специалисты подразделений были из таких отраслей, как образование, железнодорожный транспорт, экономика, медицина, маркетинг, психология, промышленность. Стаж работы на текущем месте работы респондентов составил в среднем: до 1 года – 33 %, от 1 до 2 лет – 12 %, от 2 до 10 лет – 36 %, более 10 лет – 19 %.

### **Методы и методики исследования**

Для проведения исследования использовались следующие методики:

*Мониторинг трудовых мотивов* для оценки факторов внутренней мотивации (Старенченко, 2008), показатели внутренней согласованности по шкалам варьируются от 0,69 до 0,86.

*Склонность к любопытству* (Елшанский и др., 2016) для оценки выраженности склонности к любопытству человека, показатели внутренней согласованности по всем пунктам шкалы составляет 0,86.

*Дифференциальный тест перфекционизма* (Золоторева, 2013) для оценки нормального и паталогического перфекционизма (показатели внутренней согласованности по шкалам нормального и паталогического перфекционизма составляют 0,61 и 0,69).

Методика «*Утрехтская шкала увлеченности работой*» У. Шауфелли, А. Беккер (Шауфелли и др., 2015). Общий уровень увлеченности определяется на основе суммирования средних показателей по шкалам: (1) энтузиазм, (2) энергичность, бодрость, (3) погруженность в деятельность (показатели внутренней согласованности по шкалам варьируются от 0,79 до 0,88, а общий уровень увлеченности составляет 0,92).

Опросник *самоорганизации деятельности (ОСД)* для оценки целеустремленности и настойчивости (Мандрикова, 2010). Опросник состоит из 6 шкал: планомерность, самоорганизация внешними средствами, ориентация на настоящее, настойчивость, целеустремленность, фиксация. В исследовании использовались шкалы «целеустремленность» и «настойчивость» (показатели внутренней согласованности по этим шкалам 0,81 и 0,76).

*Методика измерения альтруистических установок* (Ясин, 2020), показатели внутренней согласованности 0,79. Также в опросе использовалась шкала лжи, что позволило отсеять некоторые результаты и получить более достоверные данные.

### **Результаты исследования и обсуждение**

Исследование проводилось через интернет на основе гугл-опроса по выбранным методикам. Статистическая обработка результатов осуществлялась в компьютерной программе SPSS Statistics 22.0 по критерию коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

В соответствии с описательной статистикой ведущими показателями внутренней мотивации оказались *стремление к достижению успехов в работе и стремление к карьере*. Это свидетельствует о высокой мотивации к самоутверждению, признанию, самоуважению. Средне выраженными показателями внутренней мотивации у респондентов были *ответственность и самостоятельность*, а также *личностный рост*. Фактор внутренней мотивации *признание* оказался самым не важным.

Описательная статистика по личностным свойствам показала следующее: черты *любопытства, нормального и паталогического перфекционизма, увлеченности, включающей энергичность, погруженность в деятельность, энтузиазм*, а также *целеустремленности и настойчивости* у респондентов выборки оказались на среднем уровне. *Альтруизм* в свою очередь оказался на высоком

уровне у женщин и на среднем у мужчин, что свидетельствует о большем стремлении и желании женщин помогать своим коллегам по работе.

Для подтверждения *гипотезы* о существовании взаимосвязи между выбранными показателями внутренней мотивации и личностными свойствами был выбран непараметрический коэффициент корреляции Спирмена.

Показатель внутренней мотивации *стремление к карьере* коррелируют с *любопытством* ( $r = 0,260$  при  $p < 0.01$ ) как личностной чертой сотрудника. Полученный результат является вполне логичным, ведь движение по карьерной «лестнице» – как вертикальное, так и горизонтальное - связано со стремлением к узнаванию чего-то нового, с возможностью «заглянуть» за функционал должности. Также данный показатель внутренней мотивации положительно связан с *нормальным перфекционизмом* ( $r = 0,353$  при  $p < 0.01$ ), то есть стремлением к совершенству в работе, с *энтузиазмом* ( $r = 0,213$  при  $p < 0.05$ ), *энергичностью* ( $r = 0,196$  при  $p < 0.05$ ), *увлеченностью* своим делом ( $r = 0,202$  при  $p < 0.05$ ) и *целеустремленностью* ( $r = 0,366$  при  $p < 0.01$ ). Все эти личностные качества способствуют стремлению к расширению должностного функционала, достижению властных полномочий и статуса.

Таким образом, нанимая увлеченных, любопытных, энергичных, целеустремленных, стремящихся к совершенству, и подходящих с энтузиазмом к своей работе сотрудников, руководители обеспечивают в своих подразделениях более высокую вероятность благоприятного внутренне мотивированного состояния персонала.

Отсутствие корреляции между остальными факторами внутренней мотивации и личностными характеристиками может быть связано с особенностью выборки, поскольку 77 % – это специалисты, которые стремятся занять более высокий должностной грейд.

### **Заключение**

Таким образом, *гипотеза* о существовании положительной взаимосвязи между такими факторами внутренней мотивации, как *достижение успехов в труде, стремление к карьере, стремление к признанию окружающих, к ответственности и самостоятельности, к личностному росту* и чертами личности как *целеустремленность, настойчивость, увлеченность, альтруизм, нормальный перфекционизм* и отрицательной связи факторов внутренней мотивации с патологическим перфекционизмом **подтвердилась**.

Полученный результат свидетельствует о том, что чем больше сотрудник проявляет любопытство, энергичность, целеустремленность, увлеченность своей работой и выполняет ее в совершенстве, то с большей вероятностью он будет

внутренне мотивирован стремлением к перспективам вертикальной и горизонтальной карьеры.

Практическое применение полученных результатов может реализовываться как при найме работников с предложенным набором личностных черт, так и при формировании устойчивого и высокоэффективного трудового коллектива. При этом повышается вероятность того, что внутренне мотивированный работник не покинет компанию вследствие временных трудностей или возникающих проблем в трудовой деятельности.

### Литература

*Дружилов С.А.* Психические состояния человека в труде: теоретический анализ взаимосвязей в системе «Свойства личности – Состояния – Процессы» / С.А. Дружилов, А.М. Олещенко. // Психологические исследования. – 2014. – Т.7. – № 34. – С. 10. doi: 10.54359/ps.v7i34.631

*Елшанский С.П.* Психометрические показатели русскоязычной версии теста «Склонность к любопытству и исследованию (CEI-II)» / С.П. Елшанский, А.Ф. Ануфриев, З.Ф. Камалетдинова и др. // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювентология. Социокинетика. – 2016. – Т. 22. – № 2. – С. 113–117.

*Золоторева А.А.* Дифференциальная диагностика перфекционизма / А.А. Золоторева. // Психологический журнал. – 2013. – Т. 34. – № 2. – С. 117–128.

*Ильин Е.П.* Психофизиологические состояния человека. / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2005. – 412 с.

*Каждан Т.* Пять оттенков любопытства. / Т. Каждан, Д. Дисбат, Ф. Гудман. // Harvard Business Review. – 2018. – С. 44–46. – URL: <https://hbrussia.ru/biznes-i-obshchestvo/nauka/781345/>

*Лобанова Т.Н.* Анализ мотивационной структуры и трудовых интересов руководителей и сотрудников на удаленной работе / Т.Н. Лобанова. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2022. – № 3. – С. 200–224.

*Мандрикова Е.Ю.* Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) / Е.Ю. Мандрикова. // Психологическая диагностика. – 2010. – № 2. – С. 59–83

*Старенченко Ю.Л.* Мониторинг трудовых мотивов: методическое руководство. / Ю.Л. Старенченко. – СПб.: ИМАТОН, 2008. – 89 с.

*Шауфели В.* Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие. / В. Шауфели, П. Дийсктра, Т.И. Иванова. – М: Когито-центр, 2015. – 144 с.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERSONAL CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES AND THE STATE OF INTERNAL MOTIVATION

Lobanova T.N., Sadomskova V.O.

Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (Moscow)

**Abstract.** Based on the theoretical analysis carried out, personal properties that contribute to the internally motivated behavior of an employee have been identified and analyzed. Standardized diagnostic methods were selected to conduct an empirical study of the relationship between personal characteristics and internal motivation. A positive relationship has been empirically proven between such a factor of internal motivation as the desire for career growth and curiosity, determination, passion, enthusiasm and energy, as well as normal perfectionism.

**Keywords:** personal characteristics of employees, indicators of internal motivation, desire for a career, curiosity, passion, perfectionism, determination.

## САМОРЕГУЛЯЦИИ У ЮНЫХ ДЗЮДОИСТОВ И ШАХМАТИСТОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Лопухова О.Г., Мухаметзянов Р.Р.

Казанский (Приволжский) федеральный университет (г. Казань)  
olopuhova@rambler.ru

**Аннотация.** Статья посвящена выявлению различий в саморегуляции юных дзюдоистов и шахматистов. Авторами обнаружены различия в типах саморегуляции юных дзюдоистов и шахматистов, что обусловлено спецификой определенных видов спорта. Для юных дзюдоистов был обнаружен более гармоничный профиль саморегуляции, чем для юных шахматистов. Различия в особенностях саморегуляции, по мнению авторов становятся основанием для поиска психологических ресурсов, в том числе, с опорой на комплексный психолого-педагогический подход оптимизации психических состояний спортсмена с помощью целенаправленного использования мысленных образов.

**Ключевые слова:** стили саморегуляции, дзюдо, шахматы, детско-юношеский спорт, психологические ресурсы спортивной деятельности.