

# МОТИВАЦИЯ ЗА ТРУД И ВРЪЗКАТА И С ЛИЧНОСТОВИТЕ ОСОБЕНОСТИ ПРИ СЛУЖИТЕЛИТЕ В ОХРАНИТЕЛНИ ФИРМИ

Павлов Трифон  
Алфа ТМ ООД

Изследването е част от по-мощен проект за формулиране на критерий за психологическа пригодност за охранителна дейност, разработван от автора. Целите поставени в настоящето изследване са: да се сравнят заявената мотивация и установената чрез "Въпросник за мотивация за труд"; да се изследва връзката на личностовите особености на служителите в охранителните фирми с тяхната мотивация; и да се направят изводи относно профила на длъжностите в областта на охранителната дейност. Издигнатите хипотези за връзка между личностовите особености: "самоконтрол", "доминантност" и "социално приемане" от една страна и "съдържание на работата" като мотивация за труд в охранителна фирма се доказват в по-голямата си част. Влиянието на факторите на средата и условията на труд върху мотивацията не е значимо. Основните приноси на разработката са в областта на управлението на човешки ресурси, подбора на персонал и по-специално в създаването на професиограми за длъжностите в сферата на охранителния бизнес.

The investigation is a part of project with a larger dimension to formulate criteria for psychological suitability for protective activities/ security business, work out from the author. The aims of the present investigation are: To compare the declared motivation with the determined by the "Questions for motivation for work"; To investigate the relations between the character of the guard and his motivation; To draw a general conclusion about the profile of the duties positions in the field of security business. The given hypotheses about the connection between the personal special feature: "self control", "dominant" and "social accepting" from one side, and "the contents of the labour", as a motivation for job in a security firm are proved in a big part. The influence of the agents of the environment and the conditions of work on the motivation is insignificant. The basic contributions of the study are in the area of management of a human resources, the selection of the staff and especially, in the creating of occupation chart for the duties positions in the field of the security business.

## Въведение

Мотивацията за труд въобще, е тясно свързана с въпроса за отношението към труда. Понятието отношение в организационното поведение (което можем да разбирате и като нагласа) описва позициите, или хода на дадена личност към елементи от собствената ѝ дейност или аспекти на заобикалящия я свят. По определението на Фишбайн и Айзън „отношението (нагласата) е придобита склонност за устойчива благоприятна или неблагоприятна реакция спрямо даден обект"[8]. За разлика от ценността която е глобална и устойчиво влияе на поведението в различни ситуации, тук става дума за поведенчески фактор, свързан с определена специфична ситуация или с конкретен обект. С. Илиева свързва мотивацията за труд с ефективността на организацията. "Мотивацията за работа определя количеството и качеството на трудовото изпълнение на отделните служители и е съществена предпоставка за ефективността на дадена организация. Тя отразява потребностите, очакванията и желанията, които служителите се стремят да задоволят в работата си, но също така се променя под влияние на измененията в средата" [3]

В търсенето на източниците влияещи и предопределящи поведението на хората, изследователите стигат до заключението за доминиращото значение на вътрешните или външните сили. Според Хайдер поведението се определя от комбинацията от възприетите външни и вътрешни сили. Вътрешните се отнасят до атрибуцията на личността - способности, умения, вложените усилия, степента на умора и т.н. Външните сили, това са факторите на средата - организационни правила, стил на ръководство и контрол, структура на организацията и др. В друг аспект мотивите за човешкото поведение могат да се обяснят с "локуса на контрол", т.е. дали личността приема резултатите като управлявани от нея самата или като управлявани от външни фактори. Преценката за останалите (за другите) също се влияе от това дали причината за тяхното поведение се възприема като вътрешна или като външна [10].

Обобщавайки по-горе изложените концепции за мотивацията за труд, стигаме до извода за многоаспектността в търсенето на факторите определящи мотивацията. В нашето изследване се спираме на няколко основания на мотивацията и по-точно на тезата, че мотивацията за труд в охранителната сфера се определя в значителна степен от миналия опит, степента на подготвеност за такава работа, личностните особености на хората и локуса на контрол. Изследванията за мотивацията за труд като охранител носят отпечатък на периода от жизненото развитие на личността, в което се провеждат и са непряко следствие на нагласите и ценностите. От друга страна този вид мотивация е пряко свързана и с промените в ценностната система на българина в последните 15 години. Динамиката на ценностите на българската популация през последните 10-15 години предопредели и динамиката в мотивацията за труд в професията охранител. Силовите групировки от началото на периода на прехода бяха заместени с нормални охранителни фирми, в които персоналът е от мъже на средна и пенсионна възраст. Днес по-голямата част от охранителния състав е от бивши служители на армията или полицията.

**Целите** на изследването са: да се сравнят заявената мотивация и установената чрез “Въпросник за мотивация за труд”; да се изследва връзката между личностните особености на служителите в охранителните фирми и тяхната мотивация; и да се направят заключения относно профила на длъжностите – охранител и комендант на група обекти в охранителната дейност.

**Хипотезите** на изследването произтичат от задълбочени наблюдения над личностните изяви на охранителите и сведения за тяхното справяне със задълженията получавани от преките им ръководители.

- Предполагаме, че заявената мотивация (в интервю), която е предимно финансова и съдържателна, съвпада в значителна степен с получената след изследване с въпросника за мотивация за труд – по скалите: “Съдържание на работата” и “Политика на организацията”;
- Факторите на външната среда и условията на труд влияят върху мотивацията за труд в значима степен;
- Мотиваторът “Съдържание на работата” корелира силно с личностните характеристики: доминантност, позитивен социален резонанс, висок самоконтрол.

**Методи:** Използвани са:

- “**Въпросник за мотивация за труд**” – 26 въпроса (5 скали). Твърденията във този въпросник се оценяват по пет-степенна (ликертова) скала, която включва следните отговори: напълно не ме мотивира; по-скоро не ме мотивира; нито ме мотивира, нито не ме мотивира; по-скоро ме мотивира; напълно ме мотивира. Въпросника показва добри психометрични показатели в български условия (Сн. Илиева) [3], [4], [5], [6];
- **Гийсен – тест** – 40 въпроса (6 скали), стандартизиран от Кокошкарлова и кол. 1984г. [7];
- **Стандартизирано интервю** за оценка за психологическа пригодност за охранителна дейност.

**Извадката** е от 465 охранители от които 350 работещи в охранителни фирми повече от 1 месец и 115 стартиращи или работили по-малко от 1 месец в охранителни фирми; Изследвани са охранители от градовете София, Стара Загора, Хасково, Пазарджик, Смолян. Извадката е случайна и направена на базата на едно по-голямо проучване, провеждано във връзка с критериите за психологическа пригодност за охранителна дейност.

**Процедура.** Изследването се проведе в периода 2001-2005г. Охранителите първо попълваха въпросниците, а след това преминаваха през изследване със стандартизирано интервю. Резултатите от тестовете не се вземани впредвид по време на интервюто, за да не повлияят на чистотата на експеримента.

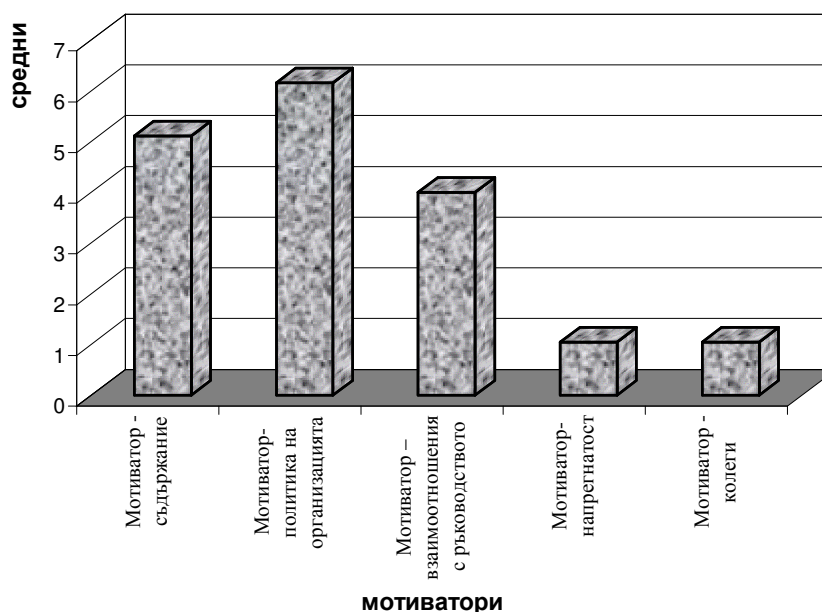
Данните са обработени със статистически пакет SPSS 10. Използвани са статистическите методи – корелационен анализ, регресионен анализ и t-критерий.

**Резултати.** Резултатите от дескриптивната статистика при изследването за мотивация за труд са представени на таблица 1 и фиг. 1.

**Таблица 1. Дескриптивна статистика на изследваните лица според отговорите на въпросника за мотивация за труд**

	Мотиватор-съдържание	Мотиватор-политика на организацията	Мотиватор – взаимоотношения с ръководството	Мотиватор-напрегнатост (обратна връзка)	Мотиватор-колеги
N	465	465	465	465	465
	0	0	0	0	0
Средни	5,1122	6,1519	3,9980	1,0510	1,0408
Медиана	5,0000	6,0000	3,0000	1,0000	1,0000
Мода	5,00	6,00	3,00	1,00	1,00
стандартно отклонение	,45926	,64599	,63082	,66899	,67225
Minimum	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
Maximum	7,00	9,00	5,00	3,00	2,00

Сравнение между средните стойности на различните мотиватори



**Фигура 1**

С цел проверка на първата хипотеза бяха сравнени резултатите от изявената мотивация за работа експлицирана по време на интервюто която е – финансова (работа за пари), съдържателна (работа защото това ми харесва), с резултатите от въпросника за мотивация. Отговорите на изследваните лица на въпросите в интервюто бяха кодирани (в диапазона от 1 до 4) като тези с по-висока финансова или съдържателна мотивация получаваха по-високи оценки. При липса на един от двата типа мотивация на изследваните лица бе

присъждан бал 0. Резултатите бяха сравнени с помощта на статистическия метод – корелационен анализ. На таблица 2 е представена корелационна зависимост между факторите на заявената (финансова и съдържателна) и изследваната (съдържание и политика на организацията) мотивация.

**Таблица 2. Зависимост между декларираните мотиви и измерени чрез въпросник за мотивация**

	Съдържание на работата	Политика на организацията	Финансова мотивация	Съдържателна мотивация
Съдържание на работата	1.0000	-.2227	.2311	<b>.4354</b>
Степен на значимост	P= .	<b>P= .090</b>	P= .1023	<b>P= .003</b>
Политика на организацията	-.2227	1.0000	<b>.4653</b>	<b>.3998</b>
Степен на значимост	P= .090	P= .	<b>P= .001</b>	<b>P= .003</b>
Финансова	.2311	<b>.4653</b>	1.0000	.1435
Степен на значимост	P= .1023	<b>P= .001</b>	P= .	P= .434
Съдържателна	<b>.4354</b>	<b>.3998</b>	.1435	1.0000
Степен на значимост	P= .003	<b>P= .003</b>	P= .434	P= .

От резултатите ясно се вижда, че връзката между декларираната съдържателна мотивация и измерената мотивация по скалата съдържателна мотивация е значима. Значими са корелационните взаимозависимости и между съдържателната мотивация и политиката на организацията и между финансовата мотивация и политиката на организацията.

Изследването на влиянието на факторите – условия на труд и работната среда (в смисъл на напрегнатост в работата) върху декларираната съдържателна мотивация бе направено с помощта на регресионен анализ. Резултатите са представени на таблица 3.

**Таблица 3. Влияние на факторите на средата върху съдържателната мотивация**

Променливи	B	Δs	Beta	T	p
взаимоотношения с ръководството	231463	.11114	-.21765	5,999	.1055
взаимоотношения с колеги	135679	.18934	-.18795	6,324	.3425
Напрегнатост при работа	-.142954	.12471	-.373906	-3.044	.0035

Изследването показва, че повишаването на напрегнатостта води до понижаване на съдържателната мотивация (обратна регресионна зависимост), а по добрите взаимоотношения с ръководството и колегите не повлияват съществено на съдържателната мотивация.

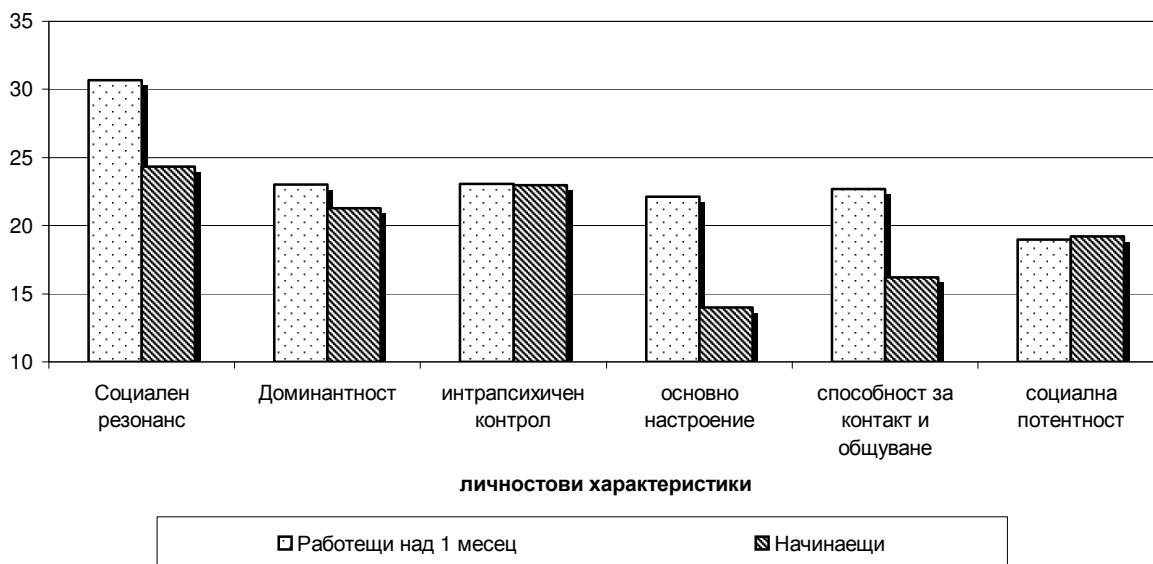
Резултатите от сравнението на личностовите особености с t-test на изследваните лица охранители с по-дълг стаж и охранители току що стартиращи в тази професия са представени на таблица 4 и на фиг. 2.

**Таблица 4. Сравнение на личностовите особености на кандидат охранители и охранители с продължителен стаж**

Категории:	Социален резонанс	Доминантност	интрапсихичен контрол	основно настроение	способност за контакт и общуване	социална потентност
Групи:						
Работещи над 1 месец (N =350)	<b>30.66</b> <b>0.60</b>	23.03 .61	23.07 0.75	<b>22.11</b> <b>0.74</b>	<b>22.67</b> <b>0,29</b>	18.97 0,57

Начинаещи (N = 115)	<b>24.34</b> <b>0.73</b>	21.29 .80	22.99 0.98	<b>13.98</b> <b>0.80</b>	<b>16.21</b> <b>0,76</b>	19.23 0,79
T-тест	<b>4.48</b>	2.68	0.78	<b>6.62</b>	<b>5,23</b>	0,21
P	.0088	.03	.43	<b>.0065</b>	<b>.0000</b>	0,76

Сравнение между личностови профили на кандидат охранители и охранители със значителен стаж



Фигура 2

Резултатите показват, че има динамика на личностовите особености на двете групи охранители. Охранителите които са работили по-дълго време в охранителна фирма се преживяват като самоуверени и с по-висока социална приетост от начинаещите. По отношение на основното настроение – начинаещите са с по-ниска самокритичност и по-голяма независимост от външните фактори. Начинаещите са значително по-общителни и комуникативни от охранителите с по-дълъг стаж.

Резултатите от изследването на връзката на личностовите особености на охранителите (по Гийсен) и “Съдържание на работата” като мотиватор са представени на таблица 5.

Таблица 5. Взаимовръзка между личностови особености (по Гийсен тест) и “съдържание на работата” при охранители

	Социален резонанс	Доминантност	Интрапсихичен контрол	основно настроение	способност за контакт и общуване	социалната потентност
Съдържание на работата	<b>.5731</b>	<b>.4317</b>	<b>.3121</b>	.5631	.1894	<b>.5429</b>
Степен на значимост	<b>P= .000</b>	<b>P= .001</b>	<b>P= .003</b>	P= .102	P= .2189	<b>P= .000</b>

Връзките между мотиватора “Съдържание на работата” и личностовите особености “Позитивен социален резонанс”, “доминантност” и “социална потентност” са значими.

#### Обсъждане

Резултатите от изследванията показват, че хипотезите се потвърждават в по-голямата си част. Заявената мотивация, която е предимно финансова и съдържателна, корелира в значителна степен с получената след изследване с въпросника за мотивация за труд – по скалите: Съдържание на работата и Политика на организацията;

Факторите на средата (външните сили според Хайдер) [10] – взаимоотношенията с ръководството, взаимоотношения с колеги и напрегнатост не влияят върху съдържателната мотивация за труд в еднаква степен. Мотивацията за труд се повлиява силно от напрегнатост, а влиянието на взаимоотношения с ръководството и взаимоотношения с колеги е незначимо.

Мотиваторът “Съдържание на работата” корелира силно с личностовите характеристики: доминантност, позитивен социален резонанс, висок самоконтрол, а също и със социалната потентност.

Причините за тези взаимовръзки на мотивация и личностови особености, измерена мотивация и декларирана мотивация могат да бъдат търсени във ценностните комплекси, които се изграждат на базата както на нагласите и развитието на обществените взаимоотношения, така и на базата на личностовата конституция. Определени личностови констелации предопределят ценностна система и доминираща мотивация едновременно, а от друга страна ценностната система вторично повлиява мотивационното поле и фокусира съдържателната мотивация към определени цели. Според теорията на целепологането на Лок “важността на възприеманите ценности усилва емоциите и желанията и предполага наличието на целенасочено поведение”. [2]. Съответно този автор прави извода, че целите ръководят не само реакциите, но и постъпките на хората, посредством които направляват поведението и работата им. Водят и до посрещане и получаване на обратна връзка т.е. мотивацията се управлява чрез целите.

Търсенето на обяснения за процесите на формирането на определен тип мотивация ни води до поликонцептуални модели. То предполага търсене на пресечната точка на множеството теории обясняващи мотивацията за труд [9].

## **Заклучение**

Изследванията на мотивацията за труд имат своето начало в нашата страна в началото на 80-те години на ХХ век. Отделни изследвания са правени и преди това, но само по отделни аспекти на мотивацията за труд. Търсенето на същността на тази основна човешка мотивация винаги се е сблъсквало с пречки от субективен и обективен характер. В момента властва становището, че базовите мотиви за труд се управляват от потребности и ценностни комплекси от интегративен характер с доминиращи индивидуалистичен и утилитарен характер.

Настоящото изследване представлява скромнен принос към изследванията на мотивацията за труд в охранителния бизнес. Частните изводи в него могат да имат и по-глобални измерения. Достигайки до резултати със значение за личността на охранителя, би могло обобщените изводи да бъдат ползвани при подбора на персонал за охранителни фирми и по-специално в създаването на професиограми за длъжностите в сферата на охранителния бизнес. Различията в мотивацията и основни личностови характеристики на кандидат охранителите и начинаещите охранители от една страна и охранителите със значителен опит от друга показва, че профилът на охранителя е ясно определен и би трябвало да се изгражда на базата на фиксираните качества на тези професионалисти със значителен стаж в тази област. Персоналът отклоняващ се значително от личностовия профил на утвърдените охранители бързо напуска професията или пък бива отстранен от работодателя.

Възможностите за изследване на мотивацията както на редовия охранителен състав, така и на комендантите на групи обекти са открити за HR отделите в охранителните фирми. Динамиката на ценностите и нагласите през последните 3-4 години не е толкова драстична, което е предпоставка за достигане до профили (и психограми) с трайни и значими качества за професията “охранител”.

## **Библиография**

1. Величков А., Личност и вътрешна мотивация С. 1985

2. Kreitner, Kinicki & Buelens, Organizational Behaviour, 1-st European Edition, McGraw Hill, 1999
3. Илиева, Сн., Административна реформа и мотивация за работа на държавните служители –С., 2005
4. Илиева, Сн., Влияние на организационната култура върху мотивите за работа. Годишник на СУ “Св. Климент Охридски”, книга Психология, 2005, том 98 (под печат);
5. Илиева, Сн., Организационен климат и мотиви за работа. . В: “Активност и адаптация на личността в условията на промени”, Втора национална конференция по психология. Благоевград, 2004;
6. Илиева, Сн., Мотивацията на университетски преподаватели и служители като фактор за организационна ефективност и развитие. В: “Управление и устойчиво развитие”, 6 научна конференция, ЛТУ, 2004 (съавтор) (под печат).
7. Кокошкарва, А., Психологично изследване на личността в клиничната практика. С. 1984
8. Паунов, М. Организационно поведение. С. 1999г.
9. Хаям, А. По следите на високата мотивация, В: Управление на човешките ресурси. Христоматия. Изд. ЛИК С. 2000
10. Хекхаузен, Н., Мотивация и дейтелност М. 1986