

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Психологические науки / Psychological Science
Оригинальная статья / Original Article
УДК 159.922.6
DOI: 10.31161/1995-0659-2023-17-3-101-107

Роль мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации

© 2023 Ахмедханова Р. А.

Дагестанский государственный университет,
Махачкала, Россия; e-mail: rukiyt-dgu@mail.ru

РЕЗЮМЕ. Цель исследования заключалась в изучении роли мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации. **Методы.** Мотивационный тест (Ф. Герцберг); методика «Изучение мотивационного профиля личности» (Ш. Ричи и П. Мартин); опросник «Удовлетворенность жизнью» (Н. Н. Мельникова); анкета «Социальное благополучие» (Н. Н. Мельникова); методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана). **Результаты.** Установлено, что сотрудники с внутренней мотивацией деятельности отличаются более высокими показателями эффективности, проявляющейся в результативности, стремлении к саморазвитию, в творческом подходе к работе и профессиональной востребованности. **Выводы.** В ходе исследования определена значимость формирования внешней и внутренней мотивации персонала, как реализации комплексного подхода при мотивации труда в организации.

Ключевые слова: внутренняя мотивация, внешняя мотивация, профессиональная деятельность, сотрудники организации, психологические факторы

Формат цитирования: Ахмедханова Р. А. Роль мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. 2023. Т. 17. № 3. С. 101-107. DOI: 10.31161/1995-0659-2023-17-3-101-107

The Role of Motivation in Improving the Efficiency of Professional Activity of Employees in the Organization

© 2023 Rukiya A. Akhmedkhanova

Dagestan State University,
Makhachkala, Russia; e-mail: rukiyt-dgu@mail.ru

ABSTRACT. The aim of the study was to study the role of motivation in improving the efficiency of professional activity of employees in the organization. **Methods.** Motivational test (F. Hertzberg); methodology “Study of the motivational profile of personality” (S. Ritchie and P. Martin); questionnaire “Life satisfaction” (UJ) (N. N. Melnikova); questionnaire “Social well-being” (SB) (N. N. Melnikova); methodology “Motivation of professional activity” (K. Zamfir modified by A. Rean). **Results.** It is proved that employees with internal motivation of activity are distinguished by higher performance indicators, manifested in efficiency, striving for self-development, in a creative approach to work and professional demand. **Conclusions.** In the course of the study, the importance of the formation of external and internal personnel's motivation as the implementation of an integrated approach to the work motivation in the organization is determined.

Keywords: internal motivation, external motivation, professional activity, employees of the organization, psychological factors

For citation: Akhmedkhanova R. A. The Role of Motivation in Improving the Efficiency of Professional Activity of Employees in the Organization. Dagestan State Pedagogical University. Journal. Psychological and Pedagogical Sciences. 2023. Vol. 17. No. 3. Pp. 101-107. DOI: 10.31161/1995-0659-2023-17-3-101-107 (in Russian)

Введение

Актуальность исследования обусловлена тем, что система мотивационной деятельности работника связана с ценностями поколения, к которому он принадлежит, что непосредственно влияет на эффективность его профессиональной деятельности.

Проблему изучения мотивации в отечественной науке рассматривали такие ученые, как Е. П. Ильин, А. Я. Кибанов, В. А. Ядов, В. Г. Асеев, А. Н. Леонтьев, П. М. Якобсон, А. П. Егоршин, Н. С. Пряжников, С. А. Шапиро и другие. К числу наиболее известных специалистов в области исследуемой проблемы в зарубежной науке отнесем Джорджа Аткинсона, Д. Мак-Клеланда, А. Маслоу, С. Гроффа и др. [5, с. 65–69].

Особый вклад в изучение мотивации труда за рубежом внесли Ф. Тэйлор, Э. Мэйо, В. Врум, В. К. Вилюнас, Г. Мюррей, К. Левин, Л. Портер и Э. Лоулер, Ф. Герцберг, Х. Хекхаузен, А. Адлер, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер и многие другие [1].

Опираясь на труды Д. Аткинсона, Р. С. Немов выделил в психологической науке две теории мотивации: «Первыми собственно мотивационными, психологическими теориями, вобравшими в себя рационалистические и иррационалистические идеи, следует считать возникшую в XVII–XVIII вв. теорию принятия решений, объясняющую на рационалистической основе поведение человека, и теорию автомата, объясняющую на иррационалистической основе поведение животного» [6].

Трудовая деятельность – неотъемлемая часть социализации людей, без реализации которой индивид не может стать полноценным членом общества. Эффективность профессиональной деятельности в большей степени связана с мотивацией специалиста, с её внешней и внутренней составляющими (Ф. Э. Зеер, Н. С. Глуханюк, Н. М. Глухенькая, Э. Э. Сыманюк, Э. С. Чугунова и др.) [2].

Цель исследования заключалась в изучении роли мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации.

Была выдвинута гипотеза о том, что сотрудники с внутренней мотивацией деятельности отличаются более высокими показателями эффективности, проявляющейся в результативности, стремлении к саморазвитию, в творческом подходе к работе и профессиональной востребованности.

Материалы и методы

В ходе исследования использовались: мотивационный тест (Ф. Герцберг); методика «Изучение мотивационного профиля личности» (Ш. Ричи и П. Мартин); опросник «Удовлетворенность жизнью» (УДЖ) (Н. Н. Мельникова); анкета «Социальное благополучие» (СБ) (Н. Н. Мельникова); методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана).

Выборочную совокупность основного этапа исследования составили 80 работников производства. Вся выборка представлена мужчинами, возрастные границы – от 25 до 68 лет. Эмпирическая база исследования была представлена ОАО «Завод им. М. Гаджиева» Махачкалы.

Результаты и обсуждение

Статистическая обработка эмпирических данных проводилась при помощи пакета статистических программ IBM SPSS Statistics 22. В работе использовались: метод количественного и качественного индексирования показателей, статистический анализ (корреляционный анализ, U-критерий Манна – Уитни), сравнение и обобщение [7].

В первую очередь была исследована мотивационная составляющая личности сотрудников организации, для чего использовались методики «Удовлетворенность жизнью» и анкета «Социальное благополучие» Н. Н. Мельниковой.

При изучении адаптации личности выделяют два основных критерия адаптации: внешний и внутренний.

На основе модели А. Реана определяются следующие типы адаптации: 1) системная адаптация; 2) адаптация по внешнему критерию; 3) адаптация по внутреннему критерию; 4) дезадаптация; 5) неопределенный тип адаптации; 6) промежуточный тип адаптации. В основу модели положена концепция внутренней и внешней мотивации.

Напомним, что о внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы делятся здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

На первом этапе диагностики все испытуемые были разделены на две группы. Первая группа была представлена работниками высшего разряда. Вторая организована из представителей рабочих специальностей.

В результате изучения мотивационных особенностей работников установили, что в первой группе наиболее выражена мотивация «наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (61,8 %), в то время как во второй выражено «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» (57,8 %).

Анализ результатов исследования особенностей мотивационных потребностей и адаптации показал, что финансовые мотивы у инженерно-технических работников чаще всего выражены на среднем уровне – 63 % (29 человек). Следовательно, такой мотив проявляется не всегда, а зависит от ситуации.

Довольно ярко финансовый мотив проявляется у 37 % (18 человек). Это говорит о том, что данное количество работников интересуется финансовой выгодой профессиональной деятельности, что, конечно же, является неотъемлемой частью социальной жизни человека. Но существуют работники, для которых финансовый мотив деятельности не находится на приоритетном месте, они составляют 3 % (2 человека).

Фактор «общественное признание» также больше всего выражен на среднем уровне – 82 % (37 человек). Это говорит о том, что для большей части испытуемых необходимо общественное признание

трудовой деятельности в зависимости от ситуации.

У сотрудников с низким уровнем выраженности фактора «общественного признания» – 11% (5 человек) – общественное признание не является важным мотивом, стимулирующим деятельность.

Сотрудникам с ярко выраженным фактором «общественное признание» – 7% (3 человека) – для поддержания рабочей обстановки необходимо одобрение, моральное поощрение своей деятельности.

Мотиватор «ответственность работы» у большинства испытуемых – 60 % (27 человек) – выражен на среднем уровне. Работникам этой группы важно принимать ответственные решения и иметь возможность для реализации своих личностных качеств.

Сотрудники со слабо выраженным уровнем – 33 % (15 человек) – вероятнее всего, стараются избегать ответственных решений, надеясь, что за них кто-то сделает этот выбор.

Работники с ярко выраженным мотиватором «достижение личного успеха» – 16 % (7 человек) – получают удовлетворение в профессиональной деятельности и работают более продуктивно. Это связано с тем, что они имеют возможность проявить свои профессиональные амбиции, такие как «сделать научный вклад», ввести новаторское предложение, которое модернизировало или облегчило бы производственный процесс, а также показать себя как незаменимого сотрудника с большим опытом работы. В работах Е. П. Ильина подчеркивается то же [4].

Мотиватор «сотрудничество в коллективе» чаще всего выражен на среднем уровне – 73 % (33 человека). Таким работникам важен здоровый социально-психологический климат в коллективе, способствующий улучшению производительности труда.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что у инженерно-технических работников преобладает средний уровень мотивации гигиенических факторов (финансовые мотивы, общественное признание, отношение с руководством) над мотивационными (карьера, продвижение по службе и достижение личного успеха), следовательно, продвинуть работников на высокопроизводительный труд достаточно сложно.

Результаты исследования мотивационных факторов инженерно-технических работников по методике Мартина и Ричи показали, что наиболее выраженными потребностями являются потребности в высокооплачиваемой работе и ощущение востребованности, а малозначимыми выступают потребности во власти и долгосрочных взаимоотношениях.

Значимыми мотивационными потребностями для инженерно-технического рабочего состава являются: потребность в высокооплачиваемой работе, материальном вознаграждении, хорошем наборе льгот и надбавок – 65 % (30 выборов); потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке – 34 % (15 выборов); у 2 % (1 выбор) – потребность в четко структурированной работе, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы; у 2,2 % (1 выбор) – потребность в социальных контактах, общении с широким кругом людей, легкой степени доверительности, тесных связях с коллегами; у 11,1 % (5 выборов) – потребность в завоевании признания со стороны других людей, потребность личности во внимании со стороны других людей, желание чувствовать собственную значимость.

Результаты исследования удовлетворенности жизнью инженерно-технических работников по опроснику «Удовлетворенность жизнью» показали, что у преобладающего числа обследованных выявлен средний уровень общей удовлетворенности жизнью и жизненной включенности. У инженеров, которые усиленно работают над реализацией своих планов и достижением поставленных задач, выражены такие позитивные состояния, как радость, удовольствие, душевное равновесие. А те инженеры, которые проявляют пассивность и нежелание что-либо делать, чувствуют неудовлетворенность, усталость, апатию, разбитость.

По модели А. А. Реана, по методике Н. Н. Мельниковой «Удовлетворенность жизнью» и «Социальное благополучие» определен тип адаптации личности опре-

деляют на основе соотношения показателей по внешнему и внутреннему критериям. В контексте изучения «адаптации к жизни» для измерения адаптированности по внутреннему критерию используется опросник «Удовлетворенность жизнью»; по внешнему – анкета «Социальное благополучие» [3, с. 154-161].

При анализе установлено, что у инженерно-технических работников наиболее выражен промежуточный тип адаптации – 28,0 % (13 человек). У 22,0 % (11 человек) выявлена дезадаптация. Таким людям трудно адаптироваться к внешней среде, внутреннее личностное напряжение возникает вследствие недостижения уровня благополучности.

Признаки системной адаптации отмечены у 17,2 % (9 человек). Это успешные люди, которые находят социально одобряемые, продуктивные и социально полезные способы актуализации, адаптируются через реализацию своего личностного потенциала, получают социальное одобрение, сопровождающееся субъективным чувством удовлетворенности. Эта адаптация является высшим типом адаптации.

Адаптация по внутреннему критерию выявилась у 11,2 % (5 человек). Для этих людей характерно стремление к удовлетворению индивидуальных потребностей.

Далее проанализируем результаты выявленных особенностей мотивации испытуемых с различным типом адаптации, принимая во внимание показатели высокого и низкого уровней.

Результаты выраженности мотивационных потребностей у инженерно-технического персонала с разным типом адаптации по мотивационному тесту Герцберга представлены в таблице 1.

Анализируя данные таблицы 1, видим, что у инженерно-технических работников с системным типом адаптации наиболее высокий уровень мотивационных потребностей в продвижении по службе – 38 %, а у испытуемых с дезадаптацией – 30 %. У испытуемых с промежуточным типом адаптации самые высокие значения – 62 % – отмечены при выборе финансовых мотивов, а у испытуемых с адаптацией по внутреннему критерию данный мотив ведущих у 60 % работников.

Таблица 1

Результаты особенностей проявления мотивационных потребностей
у инженерно-технических работников с разным типом адаптации (в %)

Мотивационные факторы	Тип адаптации														
	Системная адаптация			Адаптация по внешнему критерию			Адаптация по внутреннему критерию			Промежуточная адаптация			Деадаптация		
	в	с	н	в	с	н	в	с	н	в	с	н	с	с	н
Финансовые мотивы	0	87	13	22	78	0	60	40	0	62	38	0	20	80	0
Общественное признание	13	87	0	0	100	0	0	60	40	8	84	8	0	80	20
Ответственная работа	0	62	38	0	89	11	20	40	40	8	54	38	0	60	40
Отношение с руководством	0	100	0	0	100	0	0	100	0	8	77	15	0	100	0
Карьера	38	62	0	11	89	0	20	60	20	23	69	8	30	50	20
Достижение личного успеха	13	74	13	11	89	0	0	100	0	23	77	0	20	70	10
Содержание работы	13	74	13	11	89	0	20	80	0	15	62	23	20	60	20
Сотрудничество в коллективе	0	100	0	0	89	11	0	80	20	23	54	23	10	70	20

Таблица 2

Различия степени выраженности системной адаптации с мотивационными потребностями и проявлениями адаптивных стратегий инженерно-технического персонала (в баллах)

Название методики	Наименование шкалы	Сравниваемые группы	Средний ранг	U Манна – Уитни	Уровень значимости p
Мотивационный тест Герцберга	достижение личного успеха	системная	5,50	10,500	0,040
		внешняя	10,19		
		системная	5,93	13,500	0,035
		дезадаптация	11,15		
		системная	6,14	15,000	0,015
		промежуточ.	12,85		
	сотрудничество	системная	10,86	8,000	0,020
		внешняя	5,50		
	общественное признание	системная	9,29	5,000	0,040
		внутренняя	4,00		
Мотивационный профиль личности	потребность в креативности	системная	12,93	7,500	0,007
		дезадаптация	6,25		
	потребность в самосоверш. личности	системная	12,93	7,500	0,007
		дезадаптация	6,25		

Результаты исследования роли мотивации в повышении эффективности показали, что у инженерно-технических работников с системным уровнем адаптации преобладают средние показатели по всем факторам адаптации.

Далее было проведено сравнение распределения значений по шкалам методик «Мотивационный профиль личности» и «Мотивационный тест Герцберга» в груп-

пах работников с различными типами адаптации. Для этого применялось попарное сравнение с использованием U-критерия Манна – Уитни. Статистически значимые различия представлены в таблице 2.

Анализ данных таблицы 2 показывает, что у инженеров с системной адаптацией выше потребности в уважении, почтении, чем у людей с внутренней адаптаци-

ей, неопределенной адаптацией и дезадаптацией. Люди с системной адаптацией больше направлены на сотрудничество ($U = 8,000$ при $p = 0,020$), меньше мотивированы на достижение личного успеха ($U = 10,500$ при $p = 0,040$), они легко находят общий язык со всеми, но меньше проявляют интерес к личностному росту, самовыражению, чем адаптирующиеся по внешнему критерию.

У людей с системной адаптацией больше потребность в креативности ($U = 7,500$ при $p = 0,007$), самосовершенствовании ($U = 7,500$ при $p = 0,007$). Они меньше мотивированы на достижение личного успеха ($U = 13,500$ при $p = 0,035$), чем у людей дезадаптированных, которые больше направлены на проявление своего потенциала, независимости, творческого подхода к решению задач и меньше мотивированы на планирование сложных, недостижимых рубежей.

Люди с системной адаптацией отличаются от людей с промежуточным типом адаптации мотивацией на достижение личного успеха ($U = 15,000$ при $p = 0,015$), меньше направлены на реализацию своих способностей, своего потенциала, творческого, креативного подхода в решении поставленных задач руководством.

Полученные результаты также показали, что в отличие от работников с внешней адаптацией работники с системной адаптацией стремятся к сотрудничеству, открыты для общения, новых контактов, у них менее выражена мотивация к самореализации и достижению личного успеха. Они чаще стремятся к общественному признанию, выполняют общественно полезную, одобряемую работу, чем сотрудники с внутренней адаптацией, более направлены на самосовершенствование, развитие и проявления творчества, креативности в решении задач, чем сотрудники с дезадаптацией, и меньше направлены на достижение личных успехов, реализации своего потенциала, чем работники с неопределенной адаптацией и с дезадаптацией.

Выводы

Анализ результатов исследования позволил сформулировать следующие выводы:

У сотрудников с внешней адаптацией более выражена потребность в продвижении по карьерной лестнице, покорении новых профессиональных рубежей, проявлении конкуренции, ниже потребность в комфортных условиях труда, чем у сотрудников с дезадаптацией. Они меньше сотрудничают и настороженно относятся к новым контактам, меньше проявляют влияние, напористость, сотрудничество, чем сотрудники с неопределенной адаптацией.

У сотрудников с внутренней адаптацией выше потребность в проявлении креативности, творчестве, самосовершенствовании, развитии себя как личности, чем у сотрудников дезадаптированных, и ниже потребность в достижении личных успехов, чем у сотрудников с неопределенной адаптацией.

У сотрудников с дезадаптацией выше потребность в комфортных условиях труда, общении и сотрудничестве с коллегами и ниже потребность во влиятельности, давлении на партнера, манипуляции, конкуренции, чем у сотрудников с внешней адаптацией. Они чаще избегают постановки и решения сложных задач, чем сотрудники с неопределенной адаптацией, и меньше проявляют креативность и стремление к самосовершенствованию, чем работники с внутренней адаптацией.

У сотрудников с неопределенной адаптацией ярче выражена потребность в аффилиации и выше потребность в достижении личных успехов, чем у сотрудников с системной и внутренней адаптацией. У них больше выражена аффилиация, они более легки на подъем в общении, по сравнению с работниками с внешней адаптацией, и у них больше потребность в постановке сложных целей по сравнению с неадаптированными работниками.

Литература

1. Адлер А. Мотив власти // Психология мотивации и эмоций. Хрестоматия / ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман. М.: Изд-во АСТ, 2009. С. 321-325.

2. Глухенькая Н. М. Классификация методов исследования систем управления персоналом на примере дипломных работ // Научное мнение. 2013. № 8. С. 216-219.

3. Зейгарник Б. В. Понятия квазипотребности и психологического поля в теории К. Левина // Психология мотивации и эмоций. Хрестоматия / ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман. М.: Изд-во АСТ, 2019. С. 197-210.

4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2018. 512 с.

5. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2016. 352 с.

6. Немов Р. С. Психология. Книга 1. М.: ВЛАДОС, 2020. 687 с.

7. Шапарь В. Б., Тимченко А. В., Швыдченко В. Н. Практическая психология. Инструментарий. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. 688 с.

References

1. Adler A. *Motiv vlasti*. [Motive of power]. In: Yu. B. Gippenreiter, M. V. Falikman, eds. Psychology of motivation and emotions. Chrestomathy, Moscow, AST Publ., 2009. Pp. 321-325 (in Russian)

2. Glukhenkaya N. M. *Klassifikaciya metodov issledovaniya sistem upravleniya personalom na primere diplomnyh rabot*. [Classification of research methods of personnel management systems on the example of theses]. The Scientific Opinion Journal, 2013. No. 8. Pp. 216-219 (in Russian).

3. Zeigarnik B. V. *Ponyatiya kvazipotrebности i psihologicheskogo polya v teorii K. Levina*. [Concepts of quasi-need and psychological field in K. Levin's theory]. In: Yu. B. Gippenreiter,

M. V. Falikman, eds. Psychology of motivation and emotions. Chrestomathy. Moscow, AST Publ., 2019. Pp. 197-210 (in Russian).

4. Ilyin E. P. *Motivaciya i motivy*. [Motivation and motives]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2018. 512 p. (in Russian)

5. Maslow A. *Motivaciya i lichnost'*. [Motivation and personality]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2016, 352 p. (in Russian)

6. Nemov R. S. *Psihologiya. Kniga 1*. [Psychology. Book 1]. Moscow, VLADOS Publ., 2020, 687 p. (in Russian)

7. Shapar V. B., Timchenko A. V., Shvydchenko V. N. *Prakticheskaya psihologiya. Instrumentarij*. [Practical psychology. Tools]. Rostov-on-Don, Phoenix Publ., 2002, 688 p. (in Russian)

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Принадлежность к организации

Ахмедханова Рукият Амирхановна, кандидат психологических наук, доцент, кафедра общей и социальной психологии, Дагестанский государственный университет, Махачкала, Россия; e-mail: rukiyt-dgu@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Affiliation

Rukiya A. Akhmedkhanova, Ph. D. (Psychology), associate professor, chair of General and Social Psychology, Dagestan State University, Makhachkala, Russia; e-mail: rukiyt-dgu@mail.ru

Принята в печать 24.07.2023 г.

Received 24.07.2023