

ПСИХОЛОГИЯ

Н.И. Соловьева

Влияние мотивации на эффективность деятельности работника

Системный и субъективно-деятельностный подходы в отечественной психологии, обоснованные и развиваемые в работах С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева, В.Н. Мясищева, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова и др. исследователей, являются методологической основой изучения психологических закономерностей профессиональной деятельности, и в частности пригодности человека к труду и развития личности профессионала.

В отечественной и зарубежной литературе имеется большое количество научных данных или относительно общих констатаций факта существенного влияния мотивации (совокупности факторов, побуждающих, организующих и направляющих поведение человека) на успешность и эффективность выполнения конкретной деятельности. Отмечается особая роль мотивации в обеспечении эффективности и безопасности деятельности специалистов сложных и опасных профессий.

В литературе достаточно широко представлены материалы теоретического изучения мотивации, и в частности, суждения о ней как комплексном феномене, связанном с когнитивной, эмоциональной и волевой сферами личности. Имеется также информация об особенностях зарождения, формирования и проявления мотивов; о роли психологических факторов, участвующих в конкретном мотивационном

процессе и определяющих принятие человеком той или иной линии поведения.

В многочисленных исследованиях показано, что эффективная работа немыслима без соответствующей мотивации. Причем ее сила должна быть адекватна цели деятельности. Если она недостаточна, цель деятельности не будет достигнута. При чрезмерной мотивации могут иметь место ошибки в работе, нарушения мер безопасности, этических норм деятельности и др.

В теориях мотивации рассматривается необходимость для человека удовлетворения каких-либо потребностей. Потребностью является состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития и выступающих источником его активности.

Потребность заставляет человека работать, когда ее удовлетворение падает ниже приемлемой планки. Удовлетворенная потребность снижает или вовсе утрачивает свой побудительный потенциал. Потребность, связанная с конкретным предметом, способным устранить нужду, превращается в мотив.

В содержательных теориях (Ф. Тейлор, А. Маслоу, К. Албдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг) основное внимание уделяется выявлению перечня побуждений человеческой активности, построению их иерархии, выделению типологии мотивов и т.д.

Одним из первых роль потребностей в деле стимулирования труда по достоинству оценил основоположник научного менеджмента Фредерик Тейлор. Он сформулировал классическую теорию мотивации, утверждающую, что поступками людей движет желание удовлетворять возрастающие потребности, поэтому они заинтересованы зарабатывать деньги. Исходя из этой идеи, Тейлор создал систему стимуляции труда, предполагающую повышенное вознаграждение за перевыполнение норм выработки и пониженное в случае невыполнения. Это

заставляло большинство людей работать на пределе возможностей.

А. Маслоу выделил пять групп потребностей и расположил их в виде пирамиды. Такая форма объясняется тем, что чем более высокое место занимают потребности в иерархии, тем для меньшего числа людей они становятся реальными мотиваторами поведения.

Д. Мак-Клелланд выделил три вида потребностей: в успехе, во власти и в причастности. Первый проявляется в стремлении человека достигать поставленных целей более эффективно, чем прежде. Второй состоит в желании оказывать влияние на поведение людей, брать на себя ответственность за их действия. В данном случае речь идет о власти авторитета, таланта. Некоторым менеджерам нужна власть для решения назревших проблем организации, которые они понимают лучше других и готовы взвалить на себя все связанные с их решением тяготы. Третий реализуется через поиск и установление хороших отношений с окружающими, получение от них поддержки.

Ф. Герцберг показал, что на поведение людей влияет не только удовлетворенность, но и неудовлетворенность тех или иных потребностей. Потребности он разбил на две группы: мотивационные и гигиенические, связанные с условием труда. Он показал, что возможность удовлетворения потребностей в мотивационных факторах повышает результативность труда. Но когда потребности удовлетворены, их воздействие исчезает. Неудовлетворенность в гигиенических факторах вызывает у людей значительное недовольство и резко снижает стимулы к активной деятельности. А удовлетворенность не вызывает большого трудового подъема, а лишь создает предпосылки для него.

Герцберг считает, что только заработной платой мотивировать людей нельзя. Для стимулирования трудовых усилий необходимо включение еще и мотивационных факторов.

В. Врум считал, что помимо осознанных потребностей

людьми движет надежда на справедливое вознаграждение. Представление людей о том, в какой мере их действия приведут к определенным результатам, получило название ожидания. Оно может относиться к возможности выполнения какой-то работы и получения за нее справедливого вознаграждения. Ожидание зависит от психологии личности, ее опыта, интуиции, способности оценить обстановку. Оно оказывает значительное влияние на активность человека, его стремление к достижению поставленной цели.

Дж. Адамс утверждал, что на мотивацию человека в значительной степени влияет справедливость оценки его текущей деятельности и ее результатов. Справедливость определяется из сопоставления текущей оценки с предыдущими, а также с оценкой аналогичных достижений других людей. Если человек видит, что к нему подходят с той же меркой, что и к остальным, он чувствует себя удовлетворенным и будет проявлять активность.

Э. Лок указывал, что люди воспринимают цель организации как свою собственную и стремятся к ее достижению. Если цели реальны, конкретны, ясны, приемлемы для работника, тем упорнее он будет к ним стремиться. При этом он получает удовлетворение от процесса выполнения работы и, несмотря на сложность, сумеет добиться в ней больших результатов. Достижение последних повышает мотивацию, а неуспех – снижает.

Концепции партисипативного управления исходит из того, что человек получает удовлетворение от участия в делах организации. Он работает не только с повышенной эффективностью, но и максимально раскрывает свои способности и возможности.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что поведением человека в трудовой деятельности управляют потребности, вызванные образом жизни, личностными особенностями и т.д.

В данной работе рассматривается влияние мотивации человека на его эффективность в работе. В какой степени должен быть мотивирован человек, чтобы он достигал высоких показателей в работе.

Теоретическое изучение проблемы и анализ практического опыта позволили сформулировать гипотезу исследования. В данной работе исходили из следующих допущений:

- на процесс эффективности труда человека существенное влияние оказывают личностные особенности работника: тревожность, эмоциональная уравновешенность/возбудимость, а также его мотивированность на успех или защиту;

- повышению эффективности труда в большей степени будут способствовать цели и потребности работника в его профессиональном росте.

Для исследования были использованы тесты Г. Айзенка, таблицы Шульте, опросники Т. Элерса. Данные методики позволили определить, влияет ли мотивация на эффективность деятельности человека?

В исследовании приняли участие шесть служб ОАО «Севертрансэнерго» в количестве 61 человека. В ходе исследования они были разбиты на три группы по стажу работы в должности. В первую группу вошли работники, стаж которых составил от 0 до 3 лет работы в должности – 26 человек. Во вторую группу вошли те, стаж которых составил свыше 3 до 10 лет работы в должности – 17 человек. Третья группа состояла из работников, проработавших в должности от 11 до 40 лет – 18 человек. Такое разделение по группам позволило определить особенность влияния мотивации на эффективность деятельности в процессе становления работника как профессионала.

При обработке полученных результатов использовались методы математической статистики (количественный и качественный, корреляционный). Коэффициент ранговой корреляции высчитывался при помощи компьютерной программы «SPSS-13».

Анализ полученных результатов по методике Шульте показал, что среднегрупповые значения по эффективности составили: 1 группа – 35,6 балла; 2 группа – 36,9 балла; 3 группа – 39,7 балла. Данный показатель свидетельствует, что во всех группах он соответствует норме. В первой группе среднегрупповой показатель по эффективности выше, чем в остальных группах. Результаты эффективности работы по карточкам Шульте отражены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты эффективности работы по карточкам Шульте

Уровень	1 группа	2 группа	3 группа
Высокий	80 %	65 %	56 %
Средний	8 %	35 %	11 %
Низкий	12 %	–	33 %

Из табл. 1 видим, что высокий уровень эффективности деятельности в большей степени характерен для первой группы, где стаж работы в должности колеблется в пределах от 0 до 3 лет. Это может свидетельствовать о том, что люди в первые адаптационные годы более эффективны в своей деятельности.

Вторая группа – та, где стаж работы в должности у работников находится в пределах свыше 3 лет и до 10 лет. Это период наиболее эффективной деятельности и становления работника как профессионала. Результаты показывают, что для этой группы характерна стабильность и эффективность в деятельности, здесь нет ни одного работника, у которого была бы низкая эффективность в выполняемом труде, тогда как в первой и в третьей группах имеются работники, которые имеют низкие показатели по эффективности. Причем в третьей группе таких людей больше, чем в первой. Это может свидетельствовать о психологических или физиологических особенностях человека.

Методики Т. Элерса «Мотивация защиты» и «Мотивация достижения успеха» позволяют нам определить уровень мотивированности человека, а также – влияет ли мотивация на эффективность деятельности того или иного работника.

Результаты среднегрупповых и уровневых показателей представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты среднегрупповых и уровневых показателей

	1 группа			2 группа			3 группа		
Мотивация защиты	16,8			17,6			17,3		
	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
	46%	54%	-	70%	24%	6%	56%	44%	-
Мотивация успеха	18,6			16,8			17,8		
	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
	73%	24%	3%	47%	47%	6%	67%	33%	-

Как видно из табл. 2, в первой группе идет преобладание среднегруппового показателя мотивации достижения успеха (18,6 балла) над мотивацией защиты (16,8 балла), тогда как во второй группе среднегрупповой показатель иной: идет преобладание мотивации защиты (17,6 балла) над мотивацией достижения успеха (16,8 балла). В третьей группе они почти равны.

С повышением эффективности деятельности напрямую связана активность человека в профессиональном труде. Этот критерий оценки деятельности человека позволила определить методика Г. Айзенка. Результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3

Влияние активности человека на эффективность деятельности

	1 группа			2 группа			3 группа		
актив- ность	Ср.гр. - 17,5 б.			Ср.гр. - 17,8 б.			Ср.гр. - 18,5 б.		
	высо- кий	сред- ний	низ- кий	высо- кий	сред- ний	низ- кий	высо- кий	сред- ний	низ- кий
	38%	38%	24%	35%	53%	12%	33%	61%	6%

Из табл. 3 видим, что результаты активности работников не столь высоки в среднегрупповом показателе, они находятся на среднем уровне (высокий уровень активности находится в интервале от 21 до 25 баллов). Высокий уровень активности характерен для небольшого количества исследованных работников. Количество с высоким уровнем активности понижается от первой группы к третьей, что мы можем наблюдать из табл. 3.

В значительной мере на эффективность деятельности оказывает влияние тревожное состояние человека. Данное качество было определено по методике Г. Айзенка. Результаты представлены в табл. 4.

Таблица 4

Влияние тревожного состояния на эффективность деятельности

	1 группа			2 группа			3 группа		
тревож- ность	Ср.гр. - 9,4 б.			Ср.гр. - 9,5 б.			Ср.гр. - 10,2 б.		
	высо- кий	сред- ний	низ- кий	высо- кий	сред- ний	низ- кий	высо- кий	сред- ний	низ- кий
	12%	50%	38%	18%	35%	47%	17%	50%	33%

Из табл. 4 видим, что среднегрупповой показатель тревожности по всем группам средний (9–16 баллов), хотя в каждой группе есть по несколько человек, которые имеют

высокий уровень тревожности, бывают эмоционально напряжены.

На основании полученных результатов можно сделать вывод, что эффективность деятельности зависит как от мотивации, так и от активности, тревожности человека. Для проверки полученных результатов исследования были применены математические методы. Обработка данных проводилась с помощью компьютерной программы «SPSS-13».

При помощи данной программы были определены коэффициенты ранговой корреляции, рассчитанные по тау-В Кендаллу. Данная корреляция позволила определить связь между эффективностью, стажем, мотивацией защиты и успеха, активностью и тревожностью (табл. 5).

Таблица 5

Коэффициенты ранговой корреляции, рассчитанные по тау-В Кендаллу

Критерий/ группа	Мотивация успеха	Мотива- ция за- щиты	Актив- ность	Тревож- ность	Стаж работы в должности
Эффектив- ность					
1 группа	-0,191	0,095	- 0,192	0,275	0,092
2 группа	0,178	0,388*	0,271	0,175	- 0,102
3 группа	0,007	- 0,056	- 0,167	- 0,250	0,155
Активность					
1 группа	0,360*	0,337*	-	- 0,156	
2 группа	0,105	0,267	-	0,127	
3 группа	0,399*	- 0,275	-	0,344	
Стаж работы в должности					
1 группа	- 0,246	- 0,342*	- 0,177	0,308*	-
2 группа	0,206	-0,023	0,248	0,076	-
3 группа	0,076	0,042	0,337	- 0,143	-

* Корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя)

Как видно из табл. 5, эффективность деятельности имеет незначительную отрицательную связь в первой группе ($r = -0,191$), а во второй ($r = 0,178$) – незначительную прямую связь и в третьей ($r = 0,007$) – очень незначительную прямую связь с мотивацией достижения успеха.

Что касается мотивации защиты (избегания неудач), то здесь корреляция значима на уровне 0,05 и имеет значительную прямую связь с эффективностью деятельности во второй группе, где стаж работы в должности находится в пределах от 3 до 10 лет. Для данных работников значима в большей степени стабильность, защита в жизни. Когда они есть, то и эффективность в их трудовой деятельности значительно повышается.

В первой и третьей группах связь между эффективностью и мотивацией защиты существует, но она очень незначительна. Если рассматривать взаимосвязь между мотивацией и активностью, то здесь можно видеть более значимую прямую связь. Это свидетельствует о том, что если у работника высокий уровень мотивации достижения успеха, то он более активен, старается применить свои способности для деятельности. Это мы можем видеть по табл. 5 в первой группе ($r = 0,360$) и в третьей группе ($r = 0,399$).

Значимая связь видна, благодаря корреляции, между мотивацией защиты и стажем работы и между тревожностью работника и его стажем работы в должности. Эта связь определена в первой группе ($r = -0,342$, $r = 0,308$). Как правило, адаптацию к должности проходят работники в первые три года. Поэтому именно в этой группе у работника вызывает тревожность новая работа, коллектив, в котором он начинает работать. Именно в первые годы работы хотелось бы иметь защиту от различных нововведений, стрессов. Поэтому некоторые работники хотят защиты, стабильности, чтобы легче переживать «вливание» в коллектив.

Корреляция позволила также определить связь, хотя и очень незначительную, между эффективностью деятельности

и стажем работы человека: во второй группе – отрицательную, в первой и третьей – положительную. Это свидетельствует о том, что работник в процессе профессионального становления может стать более эффективным работником или, наоборот, неэффективным.

Данное исследование частично доказало выдвинутую гипотезу. Мотивация имеет влияние на эффективность деятельности работников. Это подтверждают результаты по отдельным работникам, у которых как эффективность, так и мотивация (у кого – достижение успеха, у кого – избегание неудач) имеют высокий уровень. Это зависит от того, какую «планку» в жизни ставит человек: развивается ли он или останавливается в своем развитии, достигнув определенной стабильности.

Результаты по данной выборке свидетельствуют, что среднегрупповые показатели не очень высокие по мотивации. Возможно, причины эффективности и мотивации скрыты под другими признаками, которые в данном исследовании не затрагивались. Это лишь стимулирует к продолжению исследования в дальнейшем.

Список литературы

1. Белов В.Г., Модин К.В. Влияние психологических особенностей на успешность профессиональной деятельности // «Ананьевские чтения» / Под ред. А.А. Крылова. СПб.: Изд. СПб-го ун-та, 2001.

2. Франкен Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты // Р. Франкен. 5-е изд. СПб.: Питер, 2003.