

Структура внутренней мотивации преподавателей вузов: роль гигиенических и мотивационных факторов

Т. В. Иванова¹, Н. Н. Ананьева¹ ✉

¹ Юго-Западный государственный университет
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: ananieva.natali@yandex.ru

Резюме

Цель исследования. В эффективном функционировании системы высшего образования центральную роль играет деятельность преподавательского коллектива вуза. Ее специфика состоит в передаче научных знаний студентам и формировании профессиональных качеств будущих специалистов. Работа преподавателя сочетает в себе педагогическое, научное, воспитательное и управленческое направления. При этом уровень и характер мотивации сотрудников в процессе осуществления профессиональной деятельности оказывает непосредственное влияние на эффективность образовательного процесса и качество подготовки выпускников. Цель настоящего исследования заключалась в изучении мотивационной структуры работников высших учебных заведений и детализации преобладающих мотивов профессиональной деятельности.

Методы. В ходе настоящего исследования были использованы следующие диагностические методики: «Тест мотивационной структуры Герцберга» в адаптации С. А. Шапиро (2005), «Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов» Т.Н. Францевой (2010).

Результаты. В представленном исследовании рассмотрена сущность феномена внутренней мотивации преподавателей вуза, выявлены ее структурные элементы, дана детализация доминантных мотивов профессиональной деятельности.

Среди факторов, влияющих на удовлетворенность преподавателей вуза своей работой (в ряду гигиенических факторов), финансовые мотивы являются приоритетными, далее по значимости следует фактор сотрудничества в коллективе и отношений с руководством, а наименее значимым для респондентов является фактор общественного признания. Однако наличие только гигиенических факторов вызывает нейтральное отношение к работе. Среди мотивационных факторов наибольшую значимость имеет фактор «содержание работы». Это означает, что преподавателей мотивирует сам процесс труда, они получают удовлетворение, занимаясь своей профессиональной деятельностью, у большинства респондентов этот показатель выражен на среднем уровне, что говорит об умеренной интринсивной мотивации. Вторым по значимости является мотивационный фактор «достижение личного успеха», что свидетельствует о значимости результатов труда для получения удовлетворенности. Факторы «карьера, продвижение по службе» и «ответственность работы» у большинства преподавателей выражен на среднем уровне. В целом, для преподавателей важны содержание и процесс работы, социальные отношения, а при реализации этих параметров, значимыми становятся карьера и финансовые мотивы.

Заключение. Внутренняя мотивация служит основой стабильной и продуктивной преподавательской деятельности в вузе. В условиях перемен в сфере образования феномен мотивации становится ключевым фактором эффективной профессиональной деятельности. Поддерживать её важно усилиями руководства учебных заведений путем формирования среды, способствующей развитию и самореализации мотивационного потенциала сотрудников.

Ключевые слова: профессиональная мотивация; внутренняя мотивация; гигиенические и мотивационные факторы удовлетворенности трудом.

Конфликт интересов: Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Финансирование: Исследование выполнено при финансовой поддержке в рамках программы развития университета на 2025 год в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030», регистрационный номер 125062307394-4, в рамках политики управления человеческим капиталом «Платформа развития конструктивной внутренней мотивации профессиональной деятельности и личной эффективности преподавателей высшей школы», 17.21 / E2.

Для цитирования: Иванова Т. В., Ананьева Н. Н. Структура внутренней мотивации преподавателей вузов: роль гигиенических и мотивационных факторов // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2026. Т. 16, № 2. С. 129–143. <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2026-16-2-129-143>.

Статья поступила в редакцию 26.02.2026

Статья подписана в печать 17.04.2026

Статья опубликована 29.06.2026

The structure of internal motivation among university teachers: the role of hygiene and motivational factors

Tatiana V. Ivanova¹, Natalia N. Ananyeva¹ ✉

¹ Southwest State University

50 Let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: ananieva.natali@yandex.ru

Abstract

Purpose of the Study. The work of university faculty plays a central role in the effective functioning of the higher education system. Its specific purpose is to impart scientific knowledge to students and develop the professional qualities of future specialists. Faculty work combines pedagogical, scientific, educational, and managerial aspects. Moreover, the level and nature of staff motivation during their professional activities directly impacts the effectiveness of the educational process and the quality of graduate training. The purpose of this study was to examine the motivational structure of university faculty and to detail the predominant motives for their professional activity.

Methods. The following diagnostic methods were used in this study: the Herzberg Motivational Structure Test adapted by S. A. Shapiro (2005) and the Questionnaire for Diagnosing the Motives of Professional Activity of Specialists by T. N. Frantseva (2010).

Results. This study examines the essence of the phenomenon of intrinsic motivation among university faculty, identifies its structural elements, and provides a detailed description of the dominant motives for professional activity. Among the factors influencing university faculty job satisfaction (among the hygiene factors), financial motivations are the most important, followed by collaboration within the team and relationships with management, while social recognition is the least important factor for respondents. However, the presence of hygiene factors alone leads to a neutral attitude toward work. Among the motivational factors, the most significant is the factor "job content," which indicates that faculty are motivated by the work process itself and derive satisfaction from their professional activities. Most respondents rated this factor at a moderate level, indicating moderate intrinsic motivation. The second most important motivational factor is "achieving personal success," indicating the importance of work results for satisfaction. The factors "career, promotion," and "job responsibility" are expressed at a moderate level by most faculty. Overall, the content and process of work, as well as social relationships, are important to faculty, and when these parameters are realized, career and financial motivations become significant.

Conclusion. Intrinsic motivation is the foundation of stable and productive teaching at a university. As education changes, motivation is becoming a key factor in effective professional performance. It is crucial for educational institution management to support this motivation by creating an environment conducive to the development and self-realization of staff members' motivational potential.

Keywords: professional motivation; intrinsic motivation; hygienic and motivational factors of job satisfaction.

Conflict of interest: The Authors declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

Funding: The research was carried out with financial support within the framework of the University's development program for 2025 as part of the strategic academic leadership program "Priority 2030", registration number 125062307394-4, within the framework of the human capital management policy "Platform for the development of constructive intrinsic motivation for professional activity and personal effectiveness of higher school teachers", 17.21/E2.

For citation: Ivanova T.V., Ananyeva N.N. The structure of internal motivation among university teachers: the role of hygiene and motivational factors. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Lingvistika i pedagogika* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Linguistics and Pedagogics*. 2026; 16(2): 129–143. (In Russ.). <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2026-16-2-129-143>.

Received 26.02.2026

Accepted 17.04.2026

Published 29.06.2026

Введение

В современной организационной психологии профессиональная мотивация понимается как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определённых целей. Есть также точка зрения, согласно которой мотивация представляет собой внутренний импульс, запускающий активность организма и придающий ей чёткую ориентацию. Кроме того, термин «мотивация» используется применительно к процессу психологической регуляции деятельности, механизму развития мотивов и всей системе взаимосвязанных процессов, приводящих к возникновению инициативности и целевого поведения.

Содержательные психологические концепции акцентируют внимание на тех аспектах, которые движут человеком – его желаниях, стремлениях и причинах поведения. Среди наиболее известных подходов к пониманию профессиональной мотивации выделяют теорию иерархической структуры потребностей А. Маслоу, которая описывает последовательность удовлетворения человеческих нужд, начиная с низших уровней, включающих физиологию и безопасность, постепенно переходя к высшим уровням самоактуализации и самовыражения [1].

Еще один популярный подход основан на двухфакторной концепции Ф. Герцберга, в которой выделяются две группы элементов, оказывающие влияние на трудовую деятельность работников:

гигиенические элементы, связанные со спецификой условий труда и окружающей среды (зарплата, рабочие условия, корпоративная политика, взаимоотношения с начальством и сотрудниками, должностное положение, защищённость на рабочем месте), и мотивирующие стимулы, включающие удовлетворение профессиональных достижений, получение признания успехов, интерес к выполняемой работе, чувство ответственности, возможность продвижения по служебной лестнице и перспективы развития карьеры. Эти аспекты, по мнению Ф. Герцберга, являются ключевыми факторами повышения мотивации и общей удовлетворённости трудом [2].

Концепция приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда рассматривает три основные категории мотиваций: стремление к достижению успеха, потребность в управлении и необходимость принадлежать к группе [3].

В современном научном подходе существует многообразие взглядов на категорию профессиональной мотивации. Ряд исследователей понимают её как комплекс условий и обстоятельств, формирующих поведенческие реакции человека. В частности, В. Д. Шадриков рассматривает профессиональную мотивацию как базовый компонент профессиональной деятельности. По его мнению, ей свойственны такие функции, как побуждающая, направляющая, регулирующая и смыслообразующая [4].

Интегральный подход к рассмотрению сущности, разновидностям и структуре мотивации представлен в работах Е.П. Ильина [5]. По мнению

П.М. Якобсона, профессиональная деятельность имеет полимотивированный характер, что предполагает наличие комплекса мотивов, определяющих основные этапы становления и развития профессионала и влияет на выбор профессии, её освоение в период профессиональной подготовки, профессиональную адаптацию, исполнение профессиональных обязанностей и завершение профессиональной деятельности [6]. Также, ряд авторов подчеркивает значение совокупности индивидуальных мотивов, определяющих выбор тех или иных поступков. В частности, А.А. Русалинова подчеркивает, что наивысшая эффективность сотрудника достигается тогда, когда совмещаются сразу несколько мотивирующих факторов: финансовое стимулирование, осознание общественной важности своей трудовой деятельности и увлеченность самим процессом профессиональной активности [7].

Сорокоумова С. Н., Гуцу Е.Г., Няголова М.Д. и Рунова Т.А. в рамках проведенных исследований выполнили предварительное изучение мотивационных аспектов трудовой деятельности преподавательского состава вузов. Они определили ключевые факторы, способствующие профессиональному росту педагогов, а также выявленные препятствия этому процессу, включая личное восприятие сотрудниками перемен, происходящих в сфере высшего образования [8; 9; 10; 11].

Ряд авторов (Абидова А. А., Бойцова Н. В., Василенко О. Ю., Петрова Ю. И.) подчеркивает значимость таких параметров, поддерживающих эффективность профессиональной мотивации, как параметры, основанные на материальных благах, престиже, статусе и уважении, а также на профессиональной самореализации [12; 13; 14; 15]. Кроме того, наряду с вышеуказанными проблемами исследовались специфические проявления и причины демотивации профессиональной деятельности персонала вуза. При этом

данный феномен подразумевает процесс утраты интереса к работе, энтузиазма и уровня продуктивности и проявляется в потере инициативы, ответственности, внутреннего желания работать, негативном восприятии работы и нежелании выполнять профессиональные обязанности [16].

Труд преподавателей по своему содержанию является в большей степени продуктивным, чем репродуктивным, и по-прежнему включает возможности созидания, научного поиска, увлеченности педагогическим процессом. Вместе с тем, интенсификация работы в вузе усиливает однотипность учебных занятий, что, наряду с перегрузками, «усталостью» человеческого фактора, исключает импровизацию и творческий порыв, в целом понижая внутреннюю мотивацию [17].

Не вызывает сомнения тот факт, что продуктивность труда личности определяется параметрами ее внутренней мотивации. Установление истинных причин, побуждающих сотрудника эффективно осуществлять должностные обязанности и быть успешным в профессиональной деятельности, позволяет разрабатывать эффективные методы руководства его деятельностью. Продуктивная рабочая среда предполагает создание условий, позволяющих сотруднику эффективно достигать корпоративных целей одновременно с реализацией собственных потребностей.

Достижение устойчивого уровня мотивации становится возможным исключительно при наличии прочных внутренних установок, направленных на выполнение профессиональных обязанностей. Для реализации этой цели необходимо подробно изучить механизмы появления мотивов, пути их активации и особенности мотивационного влияния на сотрудников.

Таким образом, профессиональная мотивация одновременно является как устойчивым, так и изменчивым динамичным образованием. В зависимости от психологических особенностей личности

и внешних обстоятельств профессиональная мотивация одного человека может в целом сохраняться в течение нескольких десятилетий, а профессиональная мотивация другого человека может полностью перемениться за значительно более короткий срок.

Конструктивная внутренняя мотивация представляет собой глубинный стимул, возникающий из личных убеждений, интересов и ценностей индивида, направленный на достижение профессиональных целей без внешнего принуждения. Эта форма мотивации отличается от внешней тем, что она устойчива к изменениям внешних условий и способствует долгосрочному профессиональному развитию [18].

Результаты и обсуждение

В рамках комплексного исследования конструктивной внутренней мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы нами были исследованы особенности мотивационной сферы 60 респондентов из числа профессорско-преподавательского состава Юго-Западного государственного университета.

Рассмотрим результаты исследования мотивации преподавателей по методике Ф. Герцберга. Внешние факторы Ф. Герцберг называет гигиеническими. Это набор условий, которые создает ор-

ганизация для сотрудника. Как утверждает Ф. Герцберг, гигиенические факторы не являются мотивирующими. Однако их отсутствие или низкое качество делает работу для сотрудника непривлекательной. Таким образом, гигиенические факторы – это внешние факторы неудовлетворенности работой. Высокое качество данных факторов в организации снимает неудовлетворенность работой. То есть, если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на какие-либо поступки [19, 20].

Концепция Ф. Герцберга включает факторы мотивации, влияющие на удовлетворенность сотрудника своей работой, а не на эффективность труда. Факторы мотивации по Ф. Герцбергу связаны с самочувствием людей на работе, с их ресурсами и возможностями.

Средние значения показателей исследуемой группы гигиенических факторов следующие: финансовые мотивы составили $XCP \pm QX = 20,33 \pm 6,02$; общественное признание $XCP \pm QX = 15,77 \pm 4,35$; отношение с руководством $XCP \pm QX = 16,72 \pm 4,44$; сотрудничество в коллективе $XCP \pm QX = 17,04 \pm 5,59$. Финансовые мотивы являются приоритетными в ряду гигиенических факторов в исследуемой выборке. Наименее значим для респондентов фактор общественного признания (рис. 1).

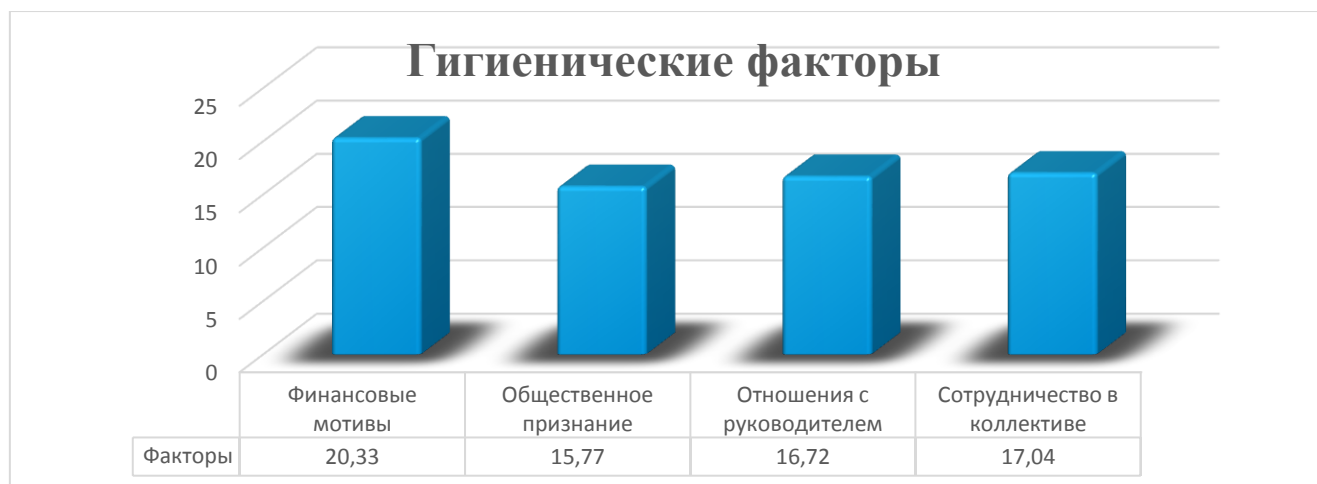


Рис. 1. Выраженность гигиенических факторов в средних значениях

Fig. 1. Expression of hygiene factors in average values

Таблица 1. Выраженность гигиенических факторов удовлетворенности трудом преподавателей**Table 1.** Expression of hygiene factors of job satisfaction of teachers

Уровень вы- раженности	Гигиенические факторы							
	Финансовые мотивы		Общественное признание		Отношения с руководством		Сотрудничество в коллективе	
	Кол- во	Проценты	Кол- во	Проценты	Кол- во	Проценты	Кол- во	Проценты
Низкий	3	5	8	13	7	12	9	15
Средний	38	63	50	84	47	78	41	69
Высокий	19	32	2	3	6	10	10	16

**Рис. 2.** Выраженность гигиенических факторов удовлетворенности трудом преподавателей**Fig. 2.** Expression of hygiene factors of job satisfaction of teachers

Наиболее важным гигиеническим фактором для преподавателей является оплата труда, а также дополнительное материальное поощрение (оплата отпусков, временной нетрудоспособности, обучения, повышения квалификации, премирование). Высокий уровень значимости данного фактора отметили 32 % преподавателей (табл. 1, рис. 2).

Следующим по значимости внешним фактором мотивации для преподавателей стало сотрудничество в коллективе. Несмотря на индивидуализацию труда, значительную долю дистанцион-

ных задач, взаимодействие в коллективе значительно влияет на удовлетворенность сотрудников своей работой. Фактор «сотрудничество в коллективе» у большинства сотрудников выражен на среднем уровне (69 %). Для таких людей важен здоровый социально-психологический климат в коллективе, общение, межличностные отношения. Слабо выражен фактор «сотрудничество в коллективе» у 15 % преподавателей, что свидетельствует о предпочтении индивидуальных трудовых заданий, низкой потребности в общении.

Важными для преподавателей оказались отношения с руководителем. Фактор «отношение с руководством» у большинства преподавателей (78 %) выражен на среднем уровне, что говорит о важности психоэмоционального контакта с руководством. Низко выражен фактор «отношение с руководством» у 12 % преподавателей, что может являться проявлением независимости и уверенности. У людей с ярко выраженным фактором «отношение с руководством» (10 %) можно предположить потребность в партнерских или даже дружеских отношениях с руководством.

Таким образом, низкое качество гигиенических факторов вызывает чувство неудовлетворенности работой у сотрудников, наличие только гигиенических факторов вызывает нейтральное отношение к работе.

Средние значения показателей группы мотивационных факторов следующие: ответственность работы $XCP \pm QX = 14,67 \pm 4,48$; карьера, продвижение по службе $XCP \pm QX = 16,5 \pm 5,18$; достижение личного успеха $XCP \pm QX = 19,4 \pm 2,79$; содержание работы $XCP \pm QX = 20,15 \pm 4,76$ (рис. 3).



Рис. 3. Выраженность мотивационных факторов в средних значениях

Fig. 3. Expression of motivational factors in average values

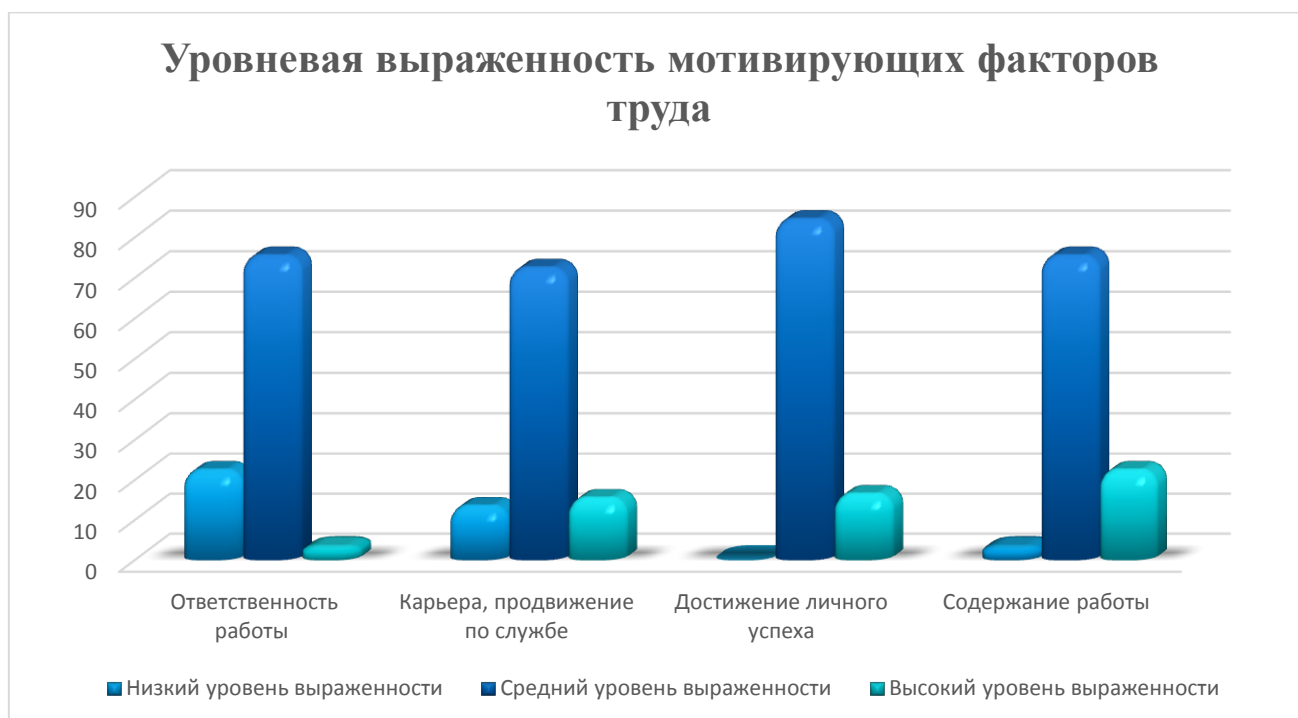
Рассмотрим выраженность мотивирующих факторов профессиональной деятельности у преподавателей вуза (табл. 2, рис. 4).

Наибольшую значимость для преподавателей имеет фактор «содержание работы». Ярко выражен данный фактор у 22 %

сотрудников, это означает, что преподавателей мотивирует сам процесс труда, они получают удовлетворение, занимаясь своей профессиональной деятельностью. У большинства преподавателей выражен на среднем уровне (75%), что говорит об умеренной интринсивной мотивации.

Таблица 2. Выраженность мотивирующих факторов труда преподавателей**Table 2.** Expression of motivating factors in teachers' work

Уровень выра- женности	Гигиенические факторы							
	Ответственность работы		Карьера, продви- жение по службе		Достижение лич- ностного успеха		Содержание рабо- ты	
	Кол- во	Проценты	Кол- во	Проценты	Кол- во	Проценты	Кол- во	Проценты
Низкий	13	22	8	13			2	3
Средний	45	75	43	72	50	84	45	75
Высокий	2	3	9	15	10	16	13	22

**Рис. 4.** Выраженность мотивирующих факторов труда преподавателей**Fig. 4.** Expression of motivating factors in teachers' work

Следующим по степени выраженности является мотивационный фактор «достижение личного успеха». Ярко выражен мотив «достижение личного успеха» у 16 % преподавателей, что говорит о значимости результатов труда для получения удовлетворенности. У большинства преподавателей данный мотив выражен на среднем уровне (84 %). Важно отметить, что сотрудников с низким уровнем данного фактора не обнаружено.

Фактор «карьера, продвижение по службе» у большинства преподавателей выражен на среднем уровне (72 %). Ярко выражен данный фактор у 15 % преподавателей, что говорит о высоких амбициях в профессиональной деятельности. Низкий уровень выраженности фактора «карьера, продвижение по службе» у 13 % преподавателей говорит об отсутствии четких целей в профессиональной деятельности.

Фактор «ответственность работы» у большинства преподавателей выражен

на среднем уровне у 75 % преподавателей, что говорит о потребности сотрудников в самореализации.

Слабо выражен фактор «ответственность работы» у 22 % преподавателей, что может говорить об избегании сотрудниками ответственных решений, отказе от выбора. Ярko выражен фактор «ответственность работы» только у 3 % сотрудников. Меньшинство сотрудников предпочитают работу, предполагающую ответственность за принятие решений и полученный результат.

Таким образом, наиболее мотивирующим фактором для преподавателей является содержание работы, что говорит об интересе к работе, оптимизме и энтузиазме, связанными с процессом и содержанием труда.

С помощью программного обеспечения STATISTICA 10 мы провели кластерный анализ и выявили гомогенные группы анализируемых параметров (рис. 5).

Из матрицы расстояний следует, что Пер8 (Содержание работы) и Пер7 (Достижение личного успеха) наиболее близки $R = 33$ и поэтому объединяются в один кластер. Фактор содержание работы говорит о том, что сотрудника мотивируют сами профессиональные задачи, возможность решения их по-новому, освоения новых технологий. Фактор достижения личного успеха предполагает осознание сотрудником результатов своего труда, переживание удовольствия от профессиональных достижений. Теснота этих параметров говорит о том, что интерес к содержанию работы обуславливает профессиональные достижения.



Рис. 5. Результаты кластерного анализа между мотивационными факторами педагогов вуза по методике Ф. Герцберга

Fig. 5. Results of cluster analysis between motivational factors of university teachers using F. Herzberg's method

Данный кластер связан с переменной 3 (отношения с руководством). Сотрудники связывают личный успех и отношения с руководством. Данный фактор мотивации включает в себя признание руководством ценности сотрудника, значимости результатов его труда.

Первый кластер и переменная 3 связаны с переменной 2 (общественное признание). Теснота этих параметров говорит о том, что общественное признание базируется на интересе к работе и личных результатах.

Затем тесно друг к другу следуют переменные 5 (ответственность работы), переменная 4 (сотрудничество в коллективе).

На самом большом расстоянии от первого кластера находятся переменная 6 (карьера, продвижение по службе), переменная 1 (финансовые мотивы). Это говорит о том, что для преподавателей важны содержание и процесс работы, социальные отношения, а при реализации этих мотивов актуализируются карьера и финансовые мотивы.

В ходе нашего исследования мы использовали такой диагностический инструмент, как «Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов» Т.Н. Францевой (2010). Данный инструмент направлен на диагностику мотивов профессиональной деятельности специалистов и позволяет осуществлять комплексную оценку ведущих мотивов профессиональной деятельности, а также определить их источники.

В рамках диагностики была обеспечена возможность рассмотреть группы внешних и внутренних мотивов, детализируя их по шести типам: мотив жизнеобеспечения (внешний мотив), основанный на потребности в высоком заработке и материальном вознаграждении; мотив

взаимодействия (внешний), направленный на установление определенного характера отношений и взаимопонимания с окружающими людьми; познавательный мотив (внутренний), основанный на потребности личности в получении новой информации и профессиональном росте; мотив активности (внутренний), базирующийся на потребностях и интересах личности, характеризует стремление и желание действовать; мотив признания (внешний), направленный на приобретение общественной значимости; мотив самореализации (внутренний), направленный на самосовершенствование и полную реализацию способностей [21].

Кроме того, посредством данной методики мы получили возможность осуществить анализ пяти способов регуляции профессиональной деятельности в исследуемой выборке.

Ценностная регуляция представляет собой процесс формирования и реализации мотивационной основы поведения человека, обусловленный влиянием ценностей. Она выступает ключевым фактором мотивации, определяющим специфику и направленность человеческих устремлений и желаний, являясь наиболее высоким уровнем мотивации.

Эмоциональная регуляция обеспечивает поддержание активности мотивов путем воздействия не только на степень выраженности и направление их проявления, но также на подлинные внутренние переживания и чувства.

Социальная регуляция отражает воздействие окружающей социальной среды на формирование потребностей, стремлений и предпочтений личности.

Волевая регуляция определяет параметр сформированности волевых усилий в управлении поведением личности.

Информационная регуляция, подкрепляемая когнитивными способностями

ми, дает актуализацию мотивов посредством знаний, опыта, коммуникаций [20].

Применяя методику «Диагностический опросник мотивов профессиональной деятельности специалистов» Т.Н. Францевой, были получены следующие результаты.

В ходе исследования было обнаружено, что мотивы профессиональной деятельности у исследуемых респондентов не имеют ярко выраженного разброса и могут быть охарактеризованы с применением категории «уплощенного профиля». Тем не менее, в целом у выборки преобладают познавательные мотивы $XCP \pm QX = 39,68 \pm 4,47$ и мотивы самореализации $XCP \pm QX = 39,35 \pm 4,79$, что отвечает запросам профессии и характеризует специфику труда преподавателя вуза. Менее выраженными оказались мотив

взаимодействия $XCP \pm QX = 34,97 \pm 4,15$ и мотив признания $XCP \pm QX = 32,97 \pm 4,19$. Данные показатели мотивов взаимодействия и признания среди преподавателей вузов могут иметь ряд как объективных, так и субъективных причин. Причинами более низких показателей мотива взаимодействия могут выступать организационные факторы, обусловленные как достаточно большой учебной нагрузкой, так и возможным отсутствием условий для качественного межличностного взаимодействия внутри коллектива, а также не вовлеченностью данных респондентов в участие в корпоративных мероприятиях и существующих в вузе программах поддержки профессионального роста. Не менее значимыми причинами могут быть усталость и выгорание, длительное эмоциональное напряжение (рис. 6).

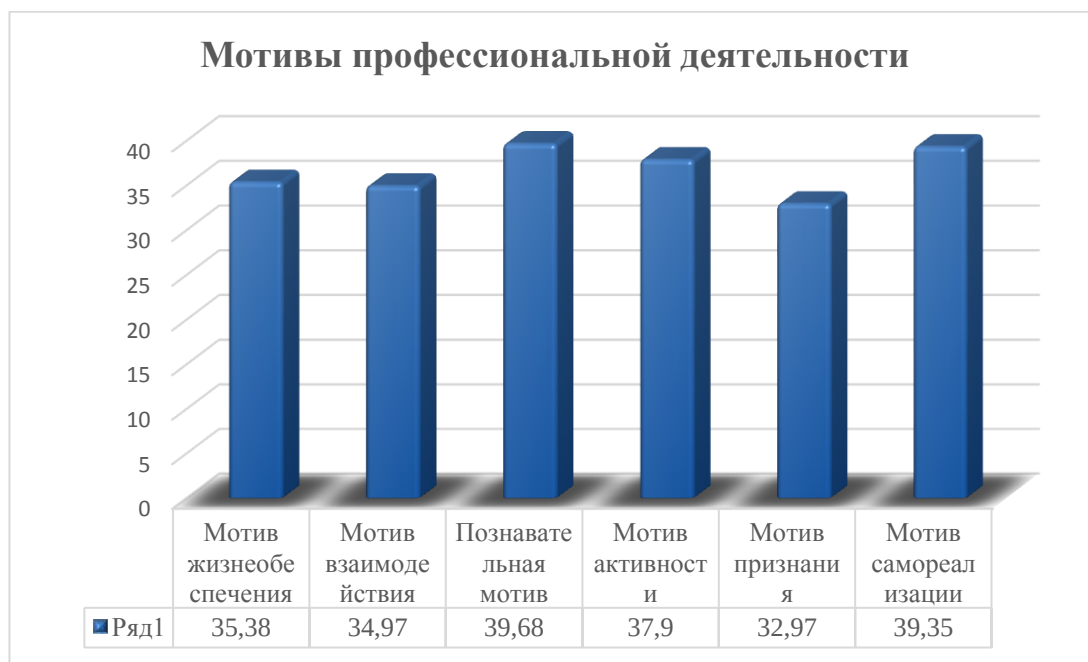


Рис. 6. Выраженность мотивов профессиональной деятельности в средних значениях

Fig. 6. Expression of motives for professional activity in average values

Низкие показатели «Мотива признания» мы объясняем, во-первых, тем, что преподаватели, занятые научной деятельностью, часто воспринимают научную репутацию важнее общественного

признания, а во-вторых, размытые критерии профессионализма и качества преподавательской работы затрудняют формирование четких ожиданий относительно уровня требуемого признания, в-третьих,

невысокая престижность профессии преподавателя в обществе, а меньшая значимость социальных ролей влияет на степень потребности в признании.

Таким образом, низкий уровень профессиональных мотивов («мотив взаимодействия» и «мотив признания») обусловлен комплексом факторов, включающих индивидуальные психологические характеристики преподавателей и внешние социальные условия.

Выводы

В современных условиях изменений образовательной сферы значимость феномена мотивации возрастает, превращаясь в ключевой фактор эффективности профессионального труда.

Проведенное исследование выявило отсутствие значительной вариативности в структуре профессиональных мотивов участников опроса, что позволяет описать профиль их мотивации термином

«уплощенный профиль». Вместе с тем доминирующими факторами выступают стремление к познанию и потребность в самоактуализации, что соответствует требованиям специальности и отражает особенности трудовой деятельности вузовского педагога. В меньшей степени представлены коммуникативные устремления и желание получать признание коллег и общественности. Подобные значения связаны как с объективными обстоятельствами учебного процесса, такими как высокая нагрузка и ограниченные возможности полноценного взаимодействия персонала, недостаток мероприятий корпоративного характера и инициатив, направленных на поддержку карьерного развития работников университета, так и с психологическими особенностями самих респондентов, включая проявления усталости и профессионального истощения вследствие продолжительного нервного напряжения.

Список литературы

1. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. 3-е изд. М. [и др.]: Питер, 2003. 351 с.
2. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе / пер. с англ. Д. А. Куликова; под общ. ред. Е. А. Борисовой. М.: Вершина, 2006. 238 с.
3. Макклелланд Д. Мотивация человека / науч. ред. пер. Е. П. Ильина; пер. с англ. А. Богачева и др. М. [и др.]: Питер, 2007. 669 с.
4. Шадриков В. Д. Введение в психологию: мотивация поведения. М.: Логос, 2003. 134 с.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
6. Якобсон П. М. Психология чувств и мотивации: Избр. психол. тр. / под ред. Е. М. Борисовой; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1998. 304 с.
7. Русалинова А. А., Журавлев А. Л., Дробышева Т. В. История отечественной промышленной социальной психологии (интервью с А.А. Русалиновой) // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2018. Т. 3, № 3(11). С. 199-217.
8. Сорокоумова С. Н., Гуцу Е. Г. Развитие мотивационно-ценностного компонента профессиональной компетенции преподавателя вуза в системе внутривузовского повышения квалификации // Приволжский научный журнал. 2014. № 4(32). С. 305-309.

9. Гуцу Е. Г., Няголова М. Д., Рунова Т. А. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя вуза // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6, № 3(24). С. 13. <https://doi.org/10.26795/2307-1281-2018-6-3-13>.
10. Гуцу Е.Г. Изучение мотивационного компонента профессиональной компетенции преподавателя вуза // Известия Самарского научного центра РАН. 2012. Т. 14, № 2 (3). С. 657-659.
11. Гуцу Е. Г., Смирнова Е. И. Мотивационно-ценностный компонент в структуре профессиональной компетенции преподавателя вуза: критерии и уровни развития // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2-2. С. 564. EDN UZJGEZ.
12. Абидова А. А. Мотивация как акмеологический фактор продуктивной деятельности преподавателя в развитии коммуникативной компетентности студентов // Акмеология. 2010. № 3(35). С. 15-18.
13. Бойцова Н. В. Мотивация профессиональной деятельности преподавателя высшей школы // Акмеология. 2007. № 2(22). С. 15-19. EDN ICEURD.
14. Василенко О. Ю., Вельц Е. В. Преподаватель вуза: мотивация и стимулирование трудовой деятельности (обзор социологического исследования) // Вестник Омского университета. 1999. № 4. С. 134-136. EDN WTIZTB.
15. Петрова Ю. И. Понятие профессионального выбора в современных психологических исследованиях // Молодой ученый. 2016. № 22 (126). С. 224-227.
16. Богдан Н. Н., Могилевкин Е. А. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза: (на примере вузов Дальневосточного федерального округа) // Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 3. С. 89-97. URL: <http://elar.urfu.ru/handle/10995/738>.
17. Дубицкий В.В. О мотивации деятельности (труда) преподавателей вуза. URL: <https://www.isras.ru/files/File/Socis/2004-01/dubitski.pdf>.
18. Иванова Т.В., Ананьева Н.Н. Современные тенденции изменения уровня и характера профессиональной мотивации преподавателей вуза // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2025. Т. 15, № 3. С.146-162. <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2025-15-3-146-162>.
19. Дымшаков М.А. Двухфакторная модель мотивации Фредерика Герцберга как основа анализа мотивационных процессов в инновационных проектах // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2016. №24–2. С. 86–90.
20. Howard J.L., Bureau J., Guay F., Chong J.X.Y., Ryan R.M. Student Motivation and Associated Outcomes: A Meta-Analysis from Self-Determination Theory // Perspectives on psychological science: a journal of the Association for Psychological Sciences. 2021. Vol. 16 (6). P. 1300-1323.
21. Францева Т. Н. Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2010. № 2(8). С. 146-160.

References

1. Maslou A.G. Motivation and personality. Moscow: Piter; 2003. 351 p. (In Russ.)
2. Xerczberg F., Mocner B., Blox Sniderman B. Motivation to Work. Moscow: Vershina; 2006. 238 p. (In Russ.)
3. Makklelland D. Human motivation. Moscow: Piter; 2007. 669 p. (In Russ.)

4. Shadrikov V.D. Introduction to psychology: motivation of behavior. Moscow: Logos; 2003. 134 p. (In Russ.)
5. Il'in E. P. Motivation and motives. Saint Petersburg: Piter; 2002. 512 p. (In Russ.)
6. Yakobson P.M. Psychology of feelings and motivation: selected psychological works. Moscow: In-t prakt. psixologii; Voronezh: NPO MODE`K; 1998. 304 p. (In Russ.)
7. Rusalina A.A., Zhuravlev A.L., Droby`sheva T.V. History of Russian industrial social psychology (interview with A.A. Rusalina). *Institut psixologii Rossijskoj akademii nauk. Social'naya i e`konomicheskaya psixologiya = Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology*. 2018;3(3):199-217. (In Russ.)
8. Sorokoumova S.N., Guczu E.G. Development of the motivational-value component of the professional competence of a university teacher in the system of intra-university advanced training. *Privolzhskij nauchny`j zhurnal = Privolzhsky Scientific Journal*. 2014;(4):305-309. (In Russ.)
9. Guczu E.G., Nyagolova M.D., Runova T.A. Study of motivation of work activity of a university teacher. *Vestnik Mininskogo universiteta = Bulletin of Mininsky University*. 2018;6(3):13. (In Russ.) <https://doi.org/10.26795/2307-1281-2018-6-3-13>.
10. Guczu E.G. Study of motivational component of professional competence of a university teacher. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra RAN = Proceedings of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*. 2012;14(2):657-659. (In Russ.)
11. Guczu E.G., Smirnova E.I. Motivational and value component in the structure of professional competence of a university teacher: criteria and levels of development. *Sovremennyye problemy` nauki i obrazovaniya = Modern problems of science and education*. 2015;(2-2):564. (In Russ.) EDN UZJGEZ.
12. Abidova A.A. Motivation as an acmeological factor in the productive activity of a teacher in the development of students' communicative competence. *Akmeologiya = Acmeology*. 2010;(3):15-18. (In Russ.)
13. Bojczova N.V. Motivation of professional activity of a higher education teacher. *Akmeologiya = Acmeology*. 2007;(2):15-19. (In Russ.)
14. Vasilenko O.Yu., Vel`cz E.V. University teacher: motivation and stimulation of labor activity (review of sociological research). *Vestnik Omskogo universiteta = Bulletin of Omsk University*. 1999;(4):134-136. (In Russ.) EDN WTIZTB.
15. Petrova Yu.I. The concept of professional choice in modern psychological research. *Molodoj ucheny`j = Young Scientist*. 2016;(22):224-227. (In Russ.)
16. Bogdan N.N., Mogilevkin E.A. Motivation and demotivation of professional activity of university personnel: (on the example of universities of the Far Eastern Federal District). *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University management: practice and analysis*. 2004;(3):89-97. (In Russ.) Available at: <http://elar.urfu.ru/handle/10995/738>.
17. Dubiczkiy V.V. On the motivation of activity (labor) of university teachers. (In Russ.) Available at: <https://www.isras.ru/files/File/Socis/2004-01/dubitski.pdf>.
18. Ivanova T.V., Anan`eva N.N. Current trends in changes in the level and nature of professional motivation of university teachers. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Lingvistika i pedagogika = Proceedings of the Southwest State University. Series: Linguistics and Pedagogics*. 2025;15(3):146-162. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2025-15-3-146-162>.
19. Dy`mshakov M.A. Frederick Herzberg's two-factor model of motivation as a basis for analyzing motivational processes in innovative projects. *Novoe slovo v nauke i praktike: gi-*

potezy` i aprobaciya rezul'tatov issledovanij = A new word in science and practice: hypotheses and approbation of research results. 2016;(24–2):86–90. (In Russ.)

20. Howard J.L., Bureau J., Guay F., Chong J.X.Y., Ryan R.M. Student motivation and associated outcomes: a meta-analysis from self-determination theory. *Perspectives on psychological science: a journal of the Association for Psychological Sciences*. 2021;16(6):1300-1323.

21. Franceva T.N. Questionnaire for diagnosing motives of professional activity of specialists. *Vestnik Samarskoj gumanitarnoj akademii. Seriya: Psixologiya* = *Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Series: Psychology*. 2010;(2):146-160. (In Russ.)

Информация об авторах / Information about the Authors

Иванова Татьяна Витальевна, кандидат психологических наук, доцент, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: mk473942@yandex.ru

Tatiana V. Ivanova, Cand. Sci. (Psychological), Associate Professor, Southwest State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: mk473942@yandex.ru

Ананьева Наталья Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: ananieva.natali@yandex.ru

Natalia N. Ananyeva, Cand. Sci. (Pedagogical), Associate Professor, Southwest State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: ananieva.natali@yandex.ru