

Таким образом, результаты исследования позволяют установить ярко выраженные индивидуально-типологические и социально-психологические свойства личности. Полученные нами результаты представляют практическую ценность в вопросах психолого-педагогической работы в контексте необходимости развития качеств современного инициативного, самостоятельного субъекта, способного активно и успешно строить свои отношения с окружающим миром в различных видах деятельности.

Список литературы

1. Мельник С.Н. Психология личности: учебное пособие. Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2004. 96 с.
2. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб., 2000. 705 с.

МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ

Неволина Е.А., Бойко А.В.

*Морской государственный университет
им. адм. Г.И. Невельского, Владивосток,
e-mail: nvl.n.elenal3reg@mail.ru*

Проблема исследования мотивации деятельности и удовлетворенности трудом военнослужащих – одна из наиболее актуальных в работе психологов Вооруженных Сил Российской Федерации. В настоящее время для органов военного руководства, командиров и офицеров-воспитателей одной из наиболее важных задач становится формирование и развитие профессиональной мотивации у военнослужащих, проходящих контрактную службу.

На сегодняшний день исследования особенностей мотивационной сферы воинов-контрактников, ее формирования и развития мало численны, поэтому целью нашего исследования стало изучение мотивации деятельности и удовлетворенности трудом военнослужащих контрактной службы. Исследования по данной проблеме необходимы для улучшения организации процесса трудовой деятельности, повышения ее эффективности и улучшения условий труда.

Необходимо отметить, что мотивация занимает важное место в структуре личности и чаще всего в научной литературе мотивация рассматривается как «совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность» [5, с.513].

Ряд исследователей определяют мотивацию профессиональной деятельности как «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией» [9, с. 186], или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой

деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [9, с.190].

В рамках нашего исследования категория «удовлетворенность трудом» рассматривается как «эмоционально-оценочный показатель отношения к труду (работе и ее условиям), обусловленный, с одной стороны, ценностями, мотивами, потребностями, ожиданиями, притязаниями, требованиями, запросами индивида к процессу, содержанию, условиям труда, а с другой стороны, субъективной оценкой возможностей их реализации в трудовой среде и трудовых ситуациях» [1].

Цель исследования – изучить мотивацию деятельности и удовлетворенность трудом военнослужащих контрактной службы.

Методологической основой работы являются теоретико-методологические положения таких отечественных и зарубежных исследователей, как А.Г. Здравомыслов [2], К. Замфир [1], В.А. Ядов [10], А. Маслоу [7], Р. Ф. Герцберг [7], Д. МакКлелланд [7], Л. Портер, Э. Лоулер [4], Г. Олдхэм, Дж. Хэкман и др. [6].

Для решения поставленных задач были использованы следующие методы и методики исследования: изучение и анализ научной литературы по теме исследования, психодиагностическое тестирование, методы анализа: статистический метод – обработка полученных данных при помощи программы SPSS-16 и Microsoft Excel для операционной системы Windows 7., используя коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена. Методики исследования: «Интегральная удовлетворенность трудом», А.В. Батаршев, «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир (модификация А.А. Реана).

В исследовании приняли участие 25 военнослужащих контрактной службы. Возраст респондентов – 23-39 лет. Все участники исследования мужского пола.

Полученные результаты по методике А.В. Батаршева «Интегральная удовлетворенность трудом» представлены на рисунке 1.

Результаты по методике «Мотивация профессиональной деятельности», К. Замфир (в модификации А. Реана) представлены на рисунке 2.

Таким образом, исходя из полученных данных, нами были сделаны следующие выводы:

1. По результатам психодиагностического исследования выявлены военнослужащие контрактной службой с высоким (10 человек), средним (11 человек) и низким (4 человек) уровнями удовлетворенности своей деятельностью. Для первых характерно следующее: они проявляют интерес к военной службе, в целом довольны своими достижениями в работе, считают, что они занимают достойное служебное положение. Имеют хорошие взаимоотношения с сослуживцами и начальством. Процесс работы доставляет им удовольствие. Эти респонденты понимают роль армии для государства и нацелены на службу в ней.

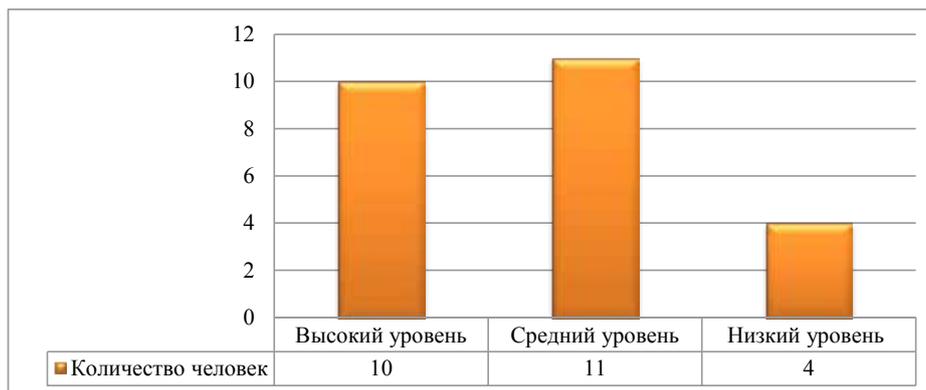


Рис. 1. Уровень удовлетворенности трудом военнослужащих по контракту (по методике «Интегральная удовлетворенность трудом, А.В. Батаршев)

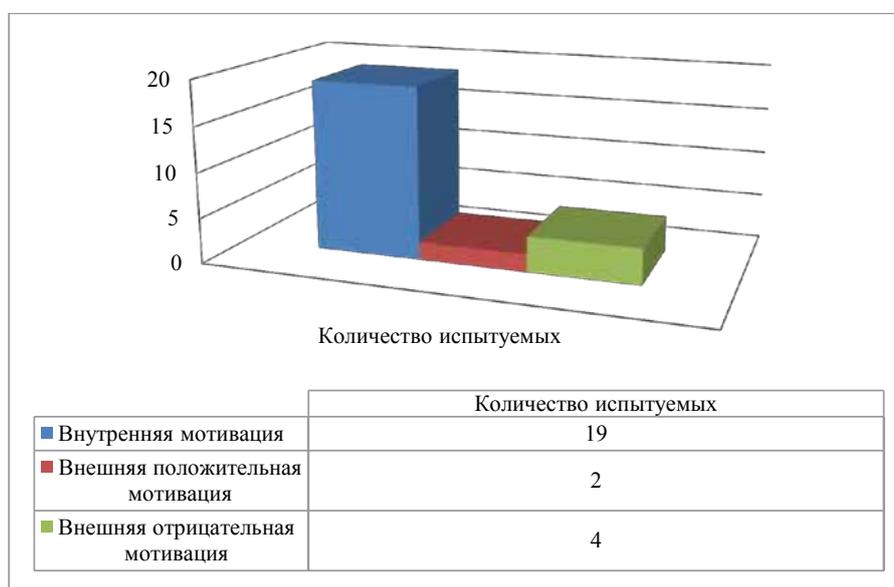


Рис. 2. Показатели мотивации профессиональной деятельности военнослужащих по контракту (по методике «Мотивация профессиональной деятельности», К. Замфир (в модификации А. Реана)

2. Военнослужащие со средним уровнем удовлетворенности в целом удовлетворены своей профессиональной деятельностью, однако испытывают некоторые затруднения во взаимоотношениях с начальством. Взаимоотношения с сослуживцами так же имеют неоднозначный характер, они иногда испытывают разногласия по работе. Испытуемые стремятся достигать успехов в своей деятельности, а также продвижения по службе. У респондентов с высоким и средним уровнями удовлетворенности трудом преобладает внутренняя мотивация, им свойственен оптимальный мотивационный комплекс. Следовательно, удовлетворенность профессиональной деятельностью военнослужащими тем выше, чем оптимальнее у них мотивационный комплекс.

3. У военнослужащих с низким уровнем удовлетворенности трудом преобладает внешняя отрицательная мотивация, выражен неоптимальный мотивационный комплекс. Что проявляется в безразличном отношении к службе. Они не довольны условиями труда, руководством, у них трудно складываются отношения в коллективе, стараются не брать на себя ответственность в решении служебных задач. Они не стремятся к профессиональному росту в данной деятельности.

Взаимосвязь между мотивацией профессиональной деятельности и удовлетворенностью трудом военнослужащих контрактной службы подтверждается рядом выводов, полученных в ходе корреляционного анализа:

1) корреляционный анализ показал, что существует отрицательная корреляционная связь между показателями: «внешняя отрицательная мотивация» (-0,407) и «общая удовлетворенность трудом» (-0,407), на уровне значимости – 0,05. Соответственно, чем выше внешняя отрицательная мотивация военнослужащих по контракту, тем ниже у них уровень удовлетворенности трудом;

2) корреляционный анализ показал, что существует положительная корреляционная связь между «внутренней мотивацией» (0,493) и «общая удовлетворенность трудом» (0,493), на уровне значимости – 0,05. Таким образом, чем выше внутренняя мотивация испытуемых, тем больше они удовлетворены трудом.

Таким образом, полученные результаты исследования свидетельствуют о достижении поставленной нами цели – изучение мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом военнослужащих контрактной службы.

В результате нашего исследования могут быть даны рекомендации по использованию методики определения мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир) при подписании контракта о прохождении военной службы военнослужащими. Что поможет оптимизировать систему подбора воинского состава и более эффективно управлять человеческими ресурсами.

Список литературы

1. Замфир К. Удовлетворённость трудом. М., 1983. 208 с.
2. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работы в СССР и после: учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: АспектПресс, 2003. 414 с.
3. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом: анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением / под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Наука, 1988. 100 с.
4. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. М.: Юрайт, 2016. 398 с.
5. Маклаков А.Г. Общая психология: учебник для высш. учеб. заведений. СПб.: Питер, 2016. 583 с.
6. Маслоу А.Х. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2017. 400 с.
7. Родионова Е.А., Доминяк В.И., Жужман Г., Экземпляров М.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / под редакцией Е.А. Родионовой. М.: Юрайт, 2020. 279 с.
8. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Интегральная удовлетворенность трудом / Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. 360 с.
9. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. М.: КноРус, 2016. 268 с.
10. Ядов В., Здравомыслов А.Г. Человек и его работа в СССР и после. 2-е изд. М.: Аспект Пресс, 2003 484 с.

ПРОЯВЛЕНИЯ МАСКУЛИННОСТИ И ФЕМИНИННОСТИ У МОЛОДЫХ ЖЕНЩИН

Пахомова В.Б., Бойко А.В.

ФГАОУ ВО «Морской государственный университет им. адм. Г.И. Невельского», Владивосток,
e-mail: valeriadenieve@mail.ru

Долгое время в мире главенствовал патриархат, и традиционная система дифференци-

ции половых ролей и стереотипов маскулинности и феминности отличалась тем, что мужские и женские качества и виды деятельности резко различались, а их функции были иерархическими. Вплоть до XIX века маскулинность и феминность считались взаимоисключающими качествами, а всякие отступления от подразумеваемого норматива у женщин и мужчин считались ненормальными. Появление и развитие феминизма в России и за рубежом оказало влияние на изменение прав и свобод женщин, на переосмысление традиционных гендерных ролей и функций женщины в семье и в обществе. Феминистки добивались предоставления женщинам прав избирать и быть избранными, прав на образование и трудовую деятельность наравне с мужчинами. Сейчас половое разделение труда потеряло ранее присущую ей жесткость, взаимоотношения мужчин и женщин в семье и на производстве стали более равноправными, культурные стереотипы маскулинности и феминности стали менее полярными. Таким образом, традиционные образцы маскулинности-феминности в современном мире претерпевают большие изменения; считается также, что сейчас происходит маскулинизация женщин и феминизация мужчин.

Несхожесть в характеристиках мужчин и женщин, обусловленная биологическими и социальными факторами, привела к использованию терминов, обозначающих их дифференциацию – пол и гендер. «Пол» представляет собой совокупность анатомо-физиологических особенностей организма, заданных от рождения, имеет отношение к физическим, телесным различиям между мужчиной и женщиной. В то время как «гендер» – социальный пол, социальный конструкт пола, надстраиваемый обществом над физиологической реальностью, затрагивает психологические, социальные и культурные особенности мужчин и женщин.

Считается, что феминность и маскулинность являются характеристиками и образцами, формирующими гендерную идентичность. Гендерная идентичность – это базовая структура социальной идентичности, которая характеризует индивида с точки зрения его принадлежности к мужской или женской группе, при этом наиболее значимо, как сам человек себя категоризирует [1]. Гендерная идентичность есть осознание человеком своего внутреннего психологического пола (кем себя ощущает человек вне зависимости от биологического пола и своих анатомо-физиологических особенностей), тесно связана с базисным ощущением маскулинности и феминности, имеет личностный компонент, зависит от социокультурной ситуации развития личности и способна менять свою направленность и содержание [2]

Для понимания различий между биологическими и культурными аспектами пола важ-