

Аннотация

Бакалаврская работа рассматривает актуальную проблему удовлетворенности трудом военнослужащих в соотношении с их профессиональной идентичностью.

Целью работы является изучение особенностей удовлетворенности трудом военнослужащих в соответствии с их профессиональной идентичностью.

Бакалаврская работа основана на предположении о том, что военнослужащие, обладающие достигнутой идентичностью, в большей степени удовлетворены своей профессиональной деятельностью.

В ходе работы решаются задачи: провести теоретический анализ исследований в отечественной и зарубежной психологии по проблемам удовлетворенности трудом, профессиональной идентичности; обосновать выбор методов исследования профессиональной идентичности и удовлетворенности трудом; с помощью эмпирического исследования изучить особенности профессиональной идентичности военнослужащих; провести сравнительный анализ удовлетворенности трудом военнослужащих в зависимости от профессиональной идентичности; сформулировать выводы о проделанной работе

Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (66 наименований). Текст проиллюстрирован 1 таблицей и 12 рисунками.

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы удовлетворенности трудом военнослужащих в соотношении с профессиональной идентичностью.....	7
1.1 Понятие удовлетворенности трудом в отечественной и зарубежной литературе.....	7
1.2 Проблема профессиональной идентичности в психологических исследованиях.....	14
1.3 Психологические особенности военной службы.....	23
Выводы по первой главе.....	30
Глава 2. Эмпирическое исследование особенностей удовлетворенности трудом в соотношении с профессиональной идентичностью.....	31
2.1 Организация и методы исследования.....	31
2.2 Результаты исследования	33
Выводы по второй главе.....	50
Заключение.....	52
Список используемой литературы.....	55

Введение

Актуальность исследования связана, прежде всего, с социальными изменениями, происходящими в Вооружённых Силах России. В настоящее время контрактная армия представляет собой основу всей армии в целом, в связи с чем, процессы профессионального самоопределения и идентичности целесообразны для избравших для себя данную профессию, кроме этого, к отбору и переподготовке предъявляются различные требования в зависимости от необходимых компетенций. В связи с повышением престижности и статусности контрактной службы необходимо дополнить теоретические разработки в области удовлетворённости среди профессиональных военных.

Удовлетворённость трудом в различных сферах профессиональной деятельности и её изучение является актуальным исследовательским вопросом, так как она рассматривается с позиций различных теорий мотивации и подходов к определению самого понятия. С точки зрения военной психологии эффективность несения службы связана непосредственно с тем, насколько оправдываются профессиональные ожидания от деятельности, а также оттого, как сами военные характеризуют степень своей профессиональной самореализации. Достаточно широко исследуются вопросы влияния мотивационно-потребностной сферы (С.С. Соловьев, 2002, Е.В. Самаль, 2013, Е.И. Буданова, 2010), системы ценностных ориентаций (А.Ю. Василенко, 2012, Н.А. Правдивец, 2012) и других личностных характеристик (П.Д. Никитенко, 2007) на степень удовлетворенности трудом военнослужащих. Реализация этих факторов важна в качестве субъективных показателей удовлетворённости трудом. Однако отсутствуют эмпирические данные об удовлетворенности трудом военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности.

Цель исследования: изучить особенности удовлетворенности трудом военнослужащих в соответствии с профессиональной идентичностью.

Объект исследования: удовлетворенность трудом.

Предмет исследования: особенности удовлетворенности трудом военнослужащих в соответствии с профессиональной идентичностью.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что военнослужащие, обладающие достигнутой идентичностью, в большей степени удовлетворены своей профессиональной деятельностью.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ исследований в отечественной и зарубежной психологии по проблемам удовлетворенности трудом, профессиональной идентичности.

2. Обосновать выбор методов исследования профессиональной идентичности и удовлетворенности трудом.

3. С помощью эмпирического исследования изучить особенности профессиональной идентичности военнослужащих

4. Провести сравнительный анализ удовлетворенности трудом военнослужащих в зависимости от профессиональной идентичности.

5. Сформулировать выводы о проделанной работе.

Теоретической основой исследования стали теоретические положения и ключевые принципы, сформулированный отечественными и зарубежными психологами по проблеме идентичности личности и профессиональной идентичности (Н.В. Антонова, Е.П. Ермолаева, Э.Ф. Зеер, Л.Н. Захарова, Э.Э. Сыманюк, Е.А. Климов, А.К. Маркова), а также концепции и подходы к проблеме удовлетворенности трудом (А. Файоль, Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Б.В. Ломов, Т.А. Китвель).

Методы исследования:

Для подтверждения гипотезы и решения поставленных задач использовались следующие методы:

1. Теоретический анализ исследований в отечественной и зарубежной психологии по проблемам удовлетворенности трудом, профессиональной идентичности.

2. Организационный метод: сравнительный (сравниваются особенности удовлетворенности трудом военнослужащих в зависимости от профессиональной идентичности и стажа работы).

Эмпирические методы: 1) опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршева); 2) «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова); 3) Методика изучения профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер).

Методы математической обработки данных: анализ первичных статистик, сравнительный анализ. Математико-статистическая обработка данных проведена с помощью компьютерной программы SPSS 22.

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось на базе войсковой части 38981, дислоцирующейся в г. Москва. Всего в исследовании приняли участие 50 военнослужащих со стажем службы от 1 до 15 лет.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что ее результаты могут быть использованы в процессе усовершенствования методов военно-психологического обучения и переподготовки профессиональных военнослужащих, в разработке способов комплектования и подбора военнослужащих на занимаемые должности, в дополнении существующих психокоррекционных методик и адаптации их для профессиональных военных, в составлении программ по индивидуальной работе.

Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы удовлетворенности трудом военнослужащих в соотношении с профессиональной идентичностью

1.1 Понятие удовлетворенности трудом в отечественной и зарубежной литературе

Профессиональная деятельность в жизни человека, среди различных видов социальной деятельности, обладает своей спецификой. Практически большую часть своей жизни человек проводит на работе, посвящая себя профессиональной деятельности. Эта деятельность представляет собой одно из важнейших направлений в процессе становления человеческой сущности.

Анализ психологической литературы показывает, что существуют элементы, или другими словами, показатели удовлетворенности профессиональной деятельностью: оплата труда, условия работы, вознаграждение материального плана; психологический климат в рабочем коллективе; характер работы и ее содержание, то есть, значимость, интенсивность, результаты. Также для человека большую роль играет престижность профессиональной деятельности; построение карьеры и ее развитие; осуществление руководства, а именно какой стиль присущ в данном коллективе, каким образом производится оценка труда [19].

Большое значение придается характеру работы, и что еще более важно, удовлетворенности ее содержанием. Мотивирующим фактором может служить интерес к самому процессу деятельности.

В своем исследовании Т. Соломандина изучала людей, получающих от своей профессиональной деятельности удовольствие. Результатом исследования стали выделенные ею показатели процессуально-содержательной мотивации [48]:

- полная сосредоточенность на деле (внимание, чувства, мысли);
- полная включенность в профессиональную деятельность;

- четкое понимание того, что и как надо делать и в какой последовательности; осознание целей, которые поставлены перед человеком;
- человек не боится совершить ошибку или допустить неточность;
- профессиональная деятельность полностью «захватывает» человека и он как бы «растворяется» в ней.

Предложенные показатели дают возможность руководителям различного уровня, менеджерам корректировать деятельность сотрудников, а также свои собственные управленческие действия.

Исследования западных исследователей-бихевиористов представили три «психических состояния», которые присущи работникам и определяющие удовлетворенность работой и мотивацию в профессиональном плане. Итак, перечислим эти состояния:

- состояние, при котором человек осознает и чувствует, что его деятельность значима и важна в системе общепринятых ценностей (ощущение значимости);
- состояние, при котором человек уверен в результатах своей деятельности и несет за нее полную ответственность (ощущение ответственности);
- состояние, при котором человек оценивает свою деятельность, ее результаты (знание результата).

Принимая во внимание точку зрения западных бихевиористов, Т. Соломанидина, В. Соломанидин [47] предлагают принципы проектирования профессиональной деятельности с учетом удовлетворенности работой сотрудников. Данные принципы сформулированы следующим образом:

- изначально, профессиональной деятельности должна быть присуща цель, работа должны заканчиваться конкретным результатом;
- работа должны быть важной составляющей жизни человека, он должен ее ценить и выполнять;

- у работника должна быть самостоятельность при принятии решений, с целью эффективного выполнения работы, работник должен быть автономным в определенных условиях;

- руководство, оценивая деятельность работника, должно адекватно ее оценивать и давать обратную связь в зависимости от того, насколько работа была выполнена качественно и в срок;

- учитывая проделанную работу, труд должен быть справедливо вознагражден.

Как отмечает большое количество исследователей, для одного человека значимо, чтобы работа имела динамичный характер. Для другого человека значимым может оказаться результат профессиональной деятельности, а также удовлетворенность от интенсивности труда. Для третьего человека важное значение имеет смысловая наполненность профессиональной деятельности и личностное развитие. Итак, обобщая все вышесказанное можно утверждать, что есть взаимосвязь между удовлетворенностью работой, в частности, ее содержательной стороной и индивидуальными особенностями личности и ее потребностями.

Удовлетворенность условиями работы также является еще одним немаловажным показателем. Данный показатель включает в себя все особенности рабочего места, а именно: освещенность, наличие питьевой воды, расположение инструментов, необходимых для работы, а также их наличие, само рабочее место, его расположение в рабочем пространстве.

Еще один важный показатель удовлетворенности условиями работы – это ознакомление сотрудников о реальном положении дел в компании, в частности о текущем положении дел. Недопустимым является возникновение и распространение слухов, которые оказывают негативное воздействие на удовлетворенность трудом сотрудников компании. Они снижают доверие сотрудников к руководству компании, и в результате формируется негативная установка у сотрудников [35]. Но необходимо учитывать тот факт, что информированность сотрудников о текущем положении дел в

компании не должна подвергать опасности коммерческую информацию в учреждении.

Для более эффективного развития компании до сведения сотрудников доводится информация, касающаяся планов по развитию, модернизации, оптимизации компании. Тем самым, руководство оказывает доверие сотрудникам.

Удовлетворенность трудом включает в себя такие условия как, график работы, расположение, условия для личностного и профессионального развития.

Необходимо обратить внимание на то, что основным фактором удовлетворенности работой выступает материальная сторона. Справедливое материальное поощрение мотивирует сотрудников на дальнейшее выполнение своих обязанностей. Другими словами, руководству необходимо отслеживать уровень заработной платы своих сотрудников и уровень заработной платы таких же сотрудников, но в параллельных организациях. Также необходимо отслеживать объем выполняемых работ, соответствует ли он вознаграждению.

Но самым главным условием удовлетворенности сотрудников является руководство. Каким образом осуществляется руководство, каков психологический климат в организации, стиль управления, компетентность руководства в вопросах управления организацией. Способно ли руководство грамотно и эффективно организовать работу в коллективе, нести ответственность за принятые решения, выражать благодарность своим сотрудникам, поддерживать корпоративную культуру в организации. Эффективная управленческая деятельность характеризуется умением делегировать свои полномочия сотрудникам, а также предоставлять возможность сотрудникам нести ответственность за принятые решения.

Исследования, проведенные по изучаемой теме, показывают, что сотрудники отдают предпочтение руководству, которое транслирует заботу, уважение, справедливое отношение к сотрудникам по различным вопросам

функционирования организации. Руководству, которое, в первую очередь, ориентировано на саму организацию и сотрудников. От такого руководителя ожидают поддержку, справедливость, профессионализм и наличие организаторских способностей.

Лояльность сотрудников по отношению к организации и руководству заключается в нескольких моментах:

- кто и каким образом оценивает выполняемую сотрудниками работу;
- система материального поощрения.

При условии, когда работу сотрудника оценивают не справедливо, не объективно, материальное вознаграждение распределяется не соответственно выполняемым работам, все это подрывает авторитет руководства, разрушается лояльность сотрудников, падает мотивация. В результате возникают конфликтные ситуации, разрушается имидж организации и руководства.

Отношения с руководителем в организации для большей части сотрудников также являются немаловажными в плане удовлетворенности трудом. Руководитель должен не только материально поощрять сотрудников, но и внимательно к ним относиться. Эффективность работы организации может значительно снижаться, если нет взаимопонимания между руководством и сотрудниками.

Одним из факторов удовлетворенности является удовлетворенность в карьерном плане. Многие сотрудники стремятся к карьерному и должностному росту. Результатом невозможности карьерного роста в организации могут являться проявления поведенческой агрессии, а также явной неудовлетворенности работой.

Окружение при реализации профессиональной деятельности является одним из важных компонентов удовлетворенности. Окружение достаточно сильно влияет на работника. Если на работе окружение ценит и принимает сотрудника, это, в свою очередь, положительно влияет на настроение, мотивацию, трудоспособность и у человека возникает желание работать в

данной организации. Если же психологический климат на работе имеет отрицательную окраску, то под влиянием этого человек может принять решение об увольнении.

М. Аргайлом в своем исследовании выявляются такие факторы удовлетворенности трудом как:

- материальное вознаграждение (заработная плата);
- возможность карьерного и должностного роста (продвижение по работе);
- удовлетворенность организацией (условия, при которых сотрудник испытывает чувство гордости за организацию);
- условия, созданные в организации, полностью удовлетворяют человека;
- эргономичная организация рабочего времени (рациональное использование рабочего времени);
- вынужденная активность (дисциплинированность при выполнении своих должностных обязанностей);
- сотрудник в процессе трудовой деятельности остается самим собой (личностная идентичность);
- сотрудник испытывает чувство общности. Сопричастности к общему делу [5].

М. Аргайлом также определяются характерные признаки неудовлетворенности работой, такие как:

- пренебрежение к выполнению своих должностных обязанностей (сотрудник допускает опоздания, прогуливает, производительность труда снижается);
- поиск другой работы, увольнение;
- явные признаки противоречия, сотрудник постоянно находится в конфронтации с руководством, бастует, игнорирует распоряжения, пишет жалобы;
- сотрудник проявляет лояльность по отношению к организации [5].

Отечественными и зарубежными исследователями И.Н. Поповой, О.Н. Родиной, В.Б. Моиним, В.А. Ядовым, Т.А. Китвель, Ф.Н. Ильясовым, К.Л. Замфир, В. Врум, Э. Дисси, Д. Мак-Грегором, Л. Портером, Ф. Герцбергом, Э. Лоутером указывается на то, что удовлетворенность профессиональной деятельностью является одним из основных компонентом в рамках изучения личности в профессиональной сфере. Такие понятия как «удовлетворенность работой», «удовлетворенность трудом», «удовлетворенность профессиональной деятельностью» в исследованиях отечественных и зарубежных авторов зачастую выступают как идентичные.

По мнению Э. Лоутера, существует два фактора, от которых зависит удовлетворенность трудом:

1. Человек лично оценивает затраченные усилия на выполнение работы в соотношении с характерными особенностями работы, ее результатами.

2. Человек соотносит собственную оценку с оценкой других людей.

По мнению Л. Портера, удовлетворенность возникает, когда потребности человека полностью соответствуют тому, что дает работа, или же это несоответствие носит незначительный характер. Инструментальная теория Портера-Лоулера указывает на то, насколько полученное материальное вознаграждение соответствует ожиданиям человека, если соответствует, то наступает удовлетворенность.

В основе нашей работы лежит положение Ф. Герцберга [13] - мотивационно-гигиеническая теория. Согласно ей, содержательная функция работы есть удовлетворенность, а функция трудовых условий есть неудовлетворенность. К гигиеническим факторам относятся общие условия профессиональной деятельности. К мотивационным факторам относятся условия, при которых личность может самореализоваться в профессиональной деятельности.

Итак, проанализировав научную литературу, мы можем сделать вывод о том, что понятие «удовлетворенность профессиональной деятельностью»

трактуются как психологическая характеристика интегрального плана отношения личности к трудовой активности.

Другими словами, итогом трудовой активности является удовлетворенность, в свою очередь, данный итог является стимулятором личности к развитию в профессиональной деятельности.

1.2 Проблема профессиональной идентичности в психологических исследованиях

Понятие «идентичность» отечественными психологами используется крайне редко. Это связано, прежде всего, с тем, что существуют определенные трудности при трактовке понятия «идентичность».

Отечественными исследователями Л.С. Выготским, В.В. Столиным, А.Н. Леонтьевым, А.В. Петровским, И.С. Кон, А.А. Пантिलеевым, Г.И. Гурджиевым, Н.И. Сарджвеладзе, А.А. Налчаджяном и другими авторами, упоминаются такие понятия как: «образ Я», «самоотношение», «самооценка», «Я-концепция», «самотождественность».

В нашей работе, понятие «идентичность» мы рассматриваем в другом контексте. Существует определенный набор компонентов, который характеризует «образ Я», это представления человека о самом себе, своих моральных и нравственных качествах, о своем теле, психических свойствах. Данные представления и содержание могут быть изменены под влиянием различных условий, например, психологического и социального плана. В контексте этого, происходит не только узнавание себя, но происходит формирование себя как личности. Осознав свои способности, у человека меняется уровень притязаний, повышается самооценка. В деятельности происходит формирование способностей, а не только их проявление. Таким образом, можно говорить, что идентичность является составляющим компонентом «образа Я».

В.Я. Ядов, Т.С. Баранова, В.С. Агеев и другие авторы, принимали во внимание социальную составляющую идентичности. По мнению В.А. Ядова: «...самоидентификация личности представляет собой социальные проявления, то есть, определяется культурными свойствами».

Исследованием идентичности занимались такие исследователи как: Е.Н. Загоруйко, Ц.П. Короленко, Н.В. Дмитриева. Характерной особенностью данного исследования можно назвать подход авторов к изучаемой проблеме с точки зрения ее болезненных проявлений.

Н.В. Антонова занималась исследованием идентичности с точки зрения динамической структуры. Данная структура рассматривает социальный и биологический аспект жизни человека. По мнению Н.В. Антоновой, идентичность существует в трех измерениях, таких как:

1. Содержательное измерение, другими словами, сфера, которая описывает жизнь.
2. Оценочное измерение, то есть, человек сам оценивает содержание.
3. Временное измерение, то есть, идентичность существует в субъективном времени личности.

Н.В. Антонова в своем исследовании выделяет два аспекта идентичности: социальный, то есть, человек определяет себя в терминах группового членства; личностный, то есть человек определяет себя в терминах качеств личностного плана [4].

Автор выделяет два важных состояния идентичности – это диффузная, достигнутая. При переходе от состояния к состоянию происходит преодоление кризиса идентичности. Автором дается следующее определение данного кризиса. С точки зрения поиска новых возможностей и решения проблем – это конструктивный кризис, с точки зрения снижения самооценки и неверия в собственные силы – это деструктивный кризис. Также кризис определяется как структура идентичности по отношению к меняющемуся контексту ее существования.

Другой исследователь данной проблемной области знаний Е.П.Ермолаева, в своих работах указывает на то, что процесс идентификации лежит в основе профессионального становления [19].

Так Е.П. Ермолаева считает, что необходимо учитывать, что каждый акт смены профессионально – деятельностных стереотипов завершается установлением нового баланса стабилизирующих и преобразующих компонентов в структуре профессиональной идентичности, а регулирующая функция профессиональной идентичности в преобразовании – определение пределов применения старых стереотипов и возможных путей отказа от них.

Основной стабилизирующей функцией профессиональной идентичности, автор указывает, обеспечение необходимой степени профессионального центризма и устойчивой профессионально-ментальной позиции, параметрами которой называет: константность (способность к сопротивлению изменениям), адаптивность (способность к разрушению неадекватных профессиональных стереотипов), дистантность (представление о месте профессии в семантическом, информационном и профессиональном межкультурном пространстве). Так же Е.П.Ермолаева акцентирует внимание на том, что формирование идентичности у современного профессионала зачастую носит «размытый» характер, связанный с унификацией трудовых операций в результате применения сходных технических средств деятельности в разных профессиях. [17]

Преобразующая функция профессиональной идентичности зависит (по Е.П. Ермолаевой):

- от диапазона изменения профессионально важных качеств и степени идентификации себя с профессией – возможности адаптации выше у людей с широкой идентификацией;

- от дистанцирования образа своей профессии от других - профессиональная самоизоляция затрудняет адаптацию в изменяющихся условиях и «наведение мостов» при переходе в иное профессиональное пространство;

- от системности или «рыхлости» структуры идентичности.

Понятие «профессиональная идентичность» в полном смысле слова Е.П. Ермолаева относит лишь к той категории людей (а в социальном плане к тем эпохам и культурам), для которых ведущей основой идентификации является профессиональный труд. И лишь в обществе и у личностей с ведущей ориентацией на профессиональный труд профессиональная идентичность служит основанием и критерием личностного выбора в условиях кризиса. Большой или меньший статус профессиональной идентичности в структуре идентификационных оснований личности в качестве фактора социализации и личностного самоопределения в значительной степени зависит от той объективной роли института профессий, которую он играет в данном обществе, и в которой ценность профессии фигурирует в общественном сознании. В сообществах с традиционно высоким социальным статусом профессии профессиональная идентичность выступает как ведущий фактор психологического благополучия, дающего ощущение стабильности окружающего мира и уверенности в своих силах, т.е. определенный психоэкологический баланс. [17]

В качестве методологического принципа введено понятие Е.П. Ермолаевой «внутренние идентификационные требования профессии» - ключевое для дифференциации аспектов, связанных с определением понятия идентичность, нормы.

Если признаки, используемые для идентификации, полностью совпадают у человека как потребителя профессии, общества как заказчика и профессионала как исполнителя, - то можно говорить о профессиональной идентичности.

Поэтому для оценки степени идентичности автором введен критерий соответствия профессионала общественному статусу профессии. Обще человеческий статус профессии – это то, что в данной цивилизации, на данном этапе уже определилось как нормативные требования к

профессионалу, профессии в этом контексте выступает как общечеловеческая ценность.

С точки зрения удаленности от этих требований (от профессионально – идентичного уровня) и должна оцениваться степень идентичности конкретных представителей профессии, профессиональной группы или профессионального общества в целом. При этом автор акцентирует внимание на том, что неважно, писанные или неписанные нормы лежат в их основе.

Когда реально действующей социальной нормой становится антинорма (т.е. то, что с точки зрения самой профессии как социального призвания, назначения – не адекватно и аморально), можно говорить, по мнению автора о социальной опасности профессиональной идентичности.

Социально – психологической базой профессиональной идентичности Е.П.Ермолаева считает: [17]

- Несвобода выбора. Применительно к профессиональной деятельности имеет несколько аспектов, выступающих как факторы или побудительные мотивы профессиональной идентичности:

- Информационная несвобода.
- Социальная несвобода.
- Экономическая несвобода.
- Ментальная несвобода.

«Личность, лицо, маска» как модели идентификации.

Понять насколько человек в действительности «бытийно» существует в профессии, или только делает вид, что она для него что-то значит, невозможно с позиции автора, без анализа потребности – мотивационной сферы профессионала.

В основу такого анализа автор заложил схему, допускающую, что все потребности как мотиваторы – механизмы, включающие ту или иную модель профессиональной идентификации, могут быть означены либо как истинные, либо как потребности, принимаемые за истинные, либо как потребности – имитации. Соответственно этому в поведении профессионала преобладает

его «личность» или «лицо» или «маска» (сходство в терминологии теории Гвардини здесь внешнее).

Истинные потребности (включающие модель идентификации «профессионал – личность») отражают реальную направленность личности в любой сфере деятельности, в том числе, в сфере профессионального труда и профессионального выбора.

Потребности - мотивировки (включающие модель идентификации «профессионал – лицо») – это умозрительные потребности, воспринимаемые самой личностью как истинные. В них, в подправленном и более приемлемом для самолюбия виде, выступают иные истинные потребности, по каким – то причинам вытесненные в подсознание. Это своего рода потребности – лозунги.

Потребности - имитации (включающие модель идентификации «профессионал – маска»), - демонстрация целенаправленно имитируемых мотивов деятельности, при осознании их самой личностью как ложных, в угоду социальной среде или запросам общества. В стабильных социальных условиях такую имитацию трудно распознать.

Идентификационная ориентация.

Преобладание позитивной (сходство) или негативной (различия) ориентации идентичности профессионала является одним из ведущих признаков психологического разграничения 3 групп социально значимых профессиональных групп профессиональных типов личности:

- «Мыслители»;
- «Сознательные делатели», к ним относятся психологи и другие;
- «Социальные исполнители».

В процессе онтогенеза становление профессиональной идентичности проходит ряд этапов, соотносимых с этапами психического развития профидентичности в социогенезе. По Э. Эриксону при становлении профессиональной идентичности человек проходит те же этапы, что и при социализации – доверие, автономию, инициативность, достижение,

идентичность, интимность, творчество, интеграцию [60].

Процесс развития идентичности продолжается всю жизнь и не является линейным, когда возникает конфликт между сложившейся к данному моменту конфигурацией элементов идентичности и требованиями личностного развития. Для выхода из кризиса индивиду необходимо приложить некоторые усилия для нахождения и принятия новых целей, убеждений и ценностей. При неблагоприятных обстоятельствах возможны как задержка процесса формирования идентичности, так и возврат к более ранним, примитивным ее формам.

Д. Сьюпер, опираясь на, представления Ш. Бюлера о жизненном пути, дает описание следующих, стадий, различающихся типичными задачами профессионального развития, и этапов, представляющих динамику адаптации к этим задачам:

- стадия «пробуждения», основное содержание обусловлено идентификацией ребенка окружающими его людьми, носителями определенных профессиональных ролей, включает этапы «фантазии» (доминирование детских потребностей в возрасте, 4-10 лет), «интересов» (проигрывание профессиональных ролей в воображении).

- 11 - 12 лет, «способностей» (их проявление и соотнесение с внешними требованиями -13-14 лет);

- стадия «исследования», во время которой происходит реальное проигрывание различных ролей, включая этапы «эксперимента» (предварительный профессиональный выбор и его опробование - 15- 17 лет), «перехода» (реализация Я - концепции - 18-21 год) и «пробы» (овладение составом профессиональной деятельности - 21 -24 лет);

- стадия «консолидации», целью которой является нахождение устойчивой профессиональной позиции, включает этапы «пробы» (самоутверждение в поле деятельности или повторный выбор - 25 - 30 лет), «стабилизации» (направление всех целей в одно русло -31-34 лет);

- стадия «сохранения» характеризуется стремлением сохранить статус

(45 - 64 лет);

- стадия «снижения» - уход из профессиональной жизни. В теории Сьюпера в качестве основного механизма профессионального развития выступает развитие Я - концепции при соотнесении опыта собственных достижений и личностных проявлений с социальными требованиями, при идентификации со значимым другим и проигрыванием различных социальных ролей.

Дж. Мид считал, что человек при рождении не обладает идентичностью, она возникает в результате его социального опыта при взаимодействии с другими людьми.

Профессиональная идентичность складывается как психологический феномен при достижении субъектом достаточно высокого уровня профессионального мастерства. По мнению Е.П.Ермолаевой, в самосознании субъекта профессиональная идентичность «выступает как качественно определенная и устойчивая профессионально-ментальная позиция и представляет собой необходимый компонент идентичности личностной и социальной» [16].

Профессиональная идентичность - это результат процессов профессионального самоопределения и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества. Возможно, профессиональная идентичность имеет разные источники формирования. Одним из источников является профессиональное образование, содержание которого определяется нормативными государственными документами об образовании.

С другой стороны, в становлении профессиональной идентичности определенную роль играют индивидуальные свойства личности. Свою роль в становлении профессиональной идентичности играют субъективные ожидания и возможности социальных перспектив, а также признание окружающими в качестве профессионала, что способствует утверждению профессиональной идентичности.

По мнению Е.П. Ермолаевой, «сформированная идентичность обеспечивает ту или иную степень:

1. Инвариантности профессионала социокультурной среде, условиям и средствам деятельности, информационным источникам;

2. Автономности (операциональной, социальной, мотивационной);

3. Надежности как достижения одинаково высокого профессионального результата в разных реализациях профессии;

4. Системности охвата профессиональных проблем во взаимосвязи компонентов;

5. Сбалансированной устойчивости и гибкости профессионально-деятельностных стереотипов», сложный процесс, сопоставимый в этом отношении с жизнью вообще. Прежде всего, задачи профессионального развития включены в контекст возрастного развития. Опыт успешного решения, человеком жизненных различных задач, накапливаясь и генерализуясь, приводит к образованию в личностной структуре комплекса компетентности, который затем может реализовываться при столкновении с новыми классами задач, в том числе с задачами профессионального развития. [16]

Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк в своей статье «Кризисы профессионального становления личности» указывают на то, что, на стадии профессионального образования многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получении профессии. Возникает недовольство отдельными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается кризис профессионального выбора. [22]

В свою очередь Е.П. Ермолаева в своей работе говорит о том, что любой профессиональный кризис – это кризис идентичности личности у которой объективная необходимость в профессиональной переориентации вступает в конфликт с субъективной потребностью в сохранении прежней идентичности. Профессиональный кризис в качестве внутреннего конфликта переживается личностью тем сильнее, чем более высокий статус имеет

профессиональная идентичность в структуре идентификационных оснований личности.

Таким образом, в современной психологии изучение феномена идентичности наиболее активно ведется в рамках трех теоретических направлений: современного психоанализа, интеракционизма и когнитивизма. Рассмотренные теоретические подходы не противоречат, а, скорее, дополняют друг друга, выделяя в качестве объекта исследования разные стороны феномена идентичности. Это послужило основанием для их интеграции и выделения общих оснований интерпретации проблемы идентичности.

1.3 Психологические особенности военной службы

Защита Отечества – это основная военно-профессиональная деятельность военнослужащих. Данная деятельность состоит из различных компонентов. Рассмотрим некоторые из них. Основными компонентами военно-профессиональной деятельности являются: боевая деятельность, то есть, деятельность, осуществляемая в боевых условиях. Второй вид деятельности – это деятельность в условиях мирного плана.

Характерной особенностью боевой деятельности является деятельность военнослужащих, которая направлена на реализацию целей вооруженной борьбы. Она имеет свою специфику с точки зрения задач, целей, средств, условий, содержания психологического плана, возникающих трудностей.

Давая характеристику боевой деятельности необходимо обратить внимание на психологическое содержание, а также структуру военно-боевой деятельности. На боевую деятельность с психологической точки зрения влияет ряд специфических особенностей, присущих данному виду деятельности, а именно: решение сложных задач, которые сопряжены с опасностью для жизни; потери техники и людей; значительные разрушения.

В личностном плане боевая деятельность характеризуется повышенным уровнем ответственности за принятие решений, за людей, находящихся в подчинении, за точное выполнение приказов. Все это вызывает колоссальное напряжение физического и психологического плана.

Как правило, различные виды деятельности мотивированны. Боевая деятельность также имеет свои мотивы. И, в первую очередь, это побудительные мотивы, для которых характерны: идеалы, убеждения, стремления, потребности, желания, чувства. Одна из потребностей при боевых действиях – это потребность выживания. Это базовая, генетически заложенная потребность в самосохранении. В зависимости от личностных характеристик эта потребность по-разному проявляется у людей. Так, один военнослужащий, понимая, что только хорошо подготовленный человек, сможет защитить себя и других, выполнить боевую задачу, активно осваивает военную науку, а другой, проявляя трусость, старается укрыться, спрятаться, отсидеться.

Основным мотивом военнослужащих в условиях боевых действий является защитный мотив. Он характеризуется стремлением защитить свою семью, родных, а главное свою Родину. Необходимо отметить, что человек не рождается с данным мотивом, он не врожденный. Этот мотив социальный и формируется под воздействием социального окружения человека, отражается в его воспитании и убеждениях, возникающих под влиянием социума. Таким образом, одна из обязанностей офицерского состава заключается в формировании у подчиненных готовности к защите Родины, а также патриотическом воспитании.

Любой деятельности присущи конкретные цели. Боевая деятельность также не исключение и подразумевает наличие определенных целей. Окружающая обстановка в условиях боевых действий носит специфический характер и сопряжена с опасностью для жизни. Таким образом, мы можем говорить о том, что боевая деятельность является достаточно сложной и

напряженной формой взаимодействия между боевыми условиями и военнослужащими.

Боевая деятельность требует от военнослужащих предельного напряжения, так как в ходе боевых действий необходимо четко и быстро принимать решения, просчитывать действия не только свои, но и подчиненных. Необходимо держать под контролем всю обстановку и оперативно решать поставленные задачи, отслеживать соответствие поставленных задач выполняемым действиям.

Адаптационные механизмы присущие боевой деятельности заключаются в том, что полная адаптация не наступает, так как военнослужащие постоянно находятся в условиях, характеризующимися опасностью для жизни. В результате срыв адаптации это частое явление и происходит в разное время у разных людей. Прежде всего, это связано с личностными особенностями каждого человека и теми условиями, которые сложились на данный момент.

В данном случае, перед командиром ставится задача в ходе боевой подготовки подчиненных – это подготовка и формирование личностных качеств подчиненных для эффективной деятельности в экстремальных условиях. Устойчивость к стрессу, морально-нравственная характеристика, эмоционально-волевая устойчивость – все эти качества необходимы для военнослужащих.

На сегодняшний день, когда совершенствуются виды оружия, техники ведения боя, особую значимость приобретают психологическая и моральная готовность военнослужащих при выполнении поставленных целей и задач.

Вторым видом профессиональной деятельности военнослужащих является деятельность в мирных условиях. Это несколько другой вид деятельности, так как служба проходит в мирное время в обстановке относительного спокойствия. В условиях мирного служения меняется уклад службы: подчинение командиру, дисциплина и личная свобода ограничена.

Прежде всего, это связано с четким выполнением распорядка дня и регламентацией службы.

Психологическое напряжение вызывает у военнослужащих тот факт, что даже в мирное время военный не принадлежит себе. В любое время он должен быть готов к выполнению профессиональных обязанностей в различных условиях. Например, маршбросок, срочная командировка и т.д.

Характерной особенностью в профессиональной деятельности военнослужащих в мирных условиях является главным образом подготовка к участию в боевых действиях. Военная подготовка включает в себя как теоретическое, так и практическое изучение современной боевой техники, изучение приемов современного боя и применения этих приемов на практике. Но, самое главное, военнослужащий должен быть готов применить все полученные знания и навыки на практике, в условиях реального боя.

Профессиональная деятельность офицера характеризуется рядом особенностей. Офицер представляет собой главную фигуру в современной армии. Поэтому подготовке кадров офицерского состава уделяется значительное внимание, так как, по долгу службы офицер решает различные задачи по защите Родины различной сложности.

Существует несколько направлений в профессиональной деятельности военных:

1. Офицер отвечает за обучение и воспитание личного состава подразделения.
2. Офицер управляет деятельностью коллектива военнослужащих.
3. Офицер находится в постоянном совершенствовании своих знаний и навыков в профессиональном плане.

Военное управление характеризуется тем, что происходит целенаправленное воздействие непосредственно на личность военнослужащего, воинский коллектив в целом. Основной целью военного управления является изменение состояния коллектива, для реализации поставленных целей, а также для формирования новых качеств.

Офицер должен уметь управлять воинским коллективом, для решения поставленных задач, так как только совместные усилия коллектива могут реализовать цели и задачи и победить в боевых условиях. Офицер должен обладать способностью мобилизации личного состава воинского коллектива, постановке перед коллективом задач и целей. Профессиональное управление воинским коллективом заключается во многих аспектах, например, достижение успеха в бою, принятие верного и своевременного решения.

Современная военно-профессиональная деятельность требует от офицера систематического совершенствования управленческих навыков.

Поэтому одной из основных задач подготовки офицерских кадров является обучение искусству управления людьми в самой сложной и динамичной боевой обстановке.

Не менее значимым направлением профессиональной деятельности офицера является обучение и воспитание личного состава.

Молодой человек после призыва в ряды Вооружённых сил или поступления на военную службу по контракту оказывается не только в новых для себя социальных условиях, но и сталкивается с необходимостью овладеть значительной по объёму незнакомой информацией. При этом от качества усвоения данной информации зависит успешность дальнейшей профессиональной деятельности военнослужащего. Следует отметить, что за обучение военнослужащих ответственность несёт непосредственно командир подразделения, поэтому в его обязанности входит и организация учебного процесса.

Следовательно, командир обязан не только обладать определёнными педагогическими знаниями, но и навыками педагогической работы. Кроме того, следует отметить, что командир обязан не только заниматься обучением личного состава, но и осуществлять воспитание своих подчинённых, формируя у них готовность в любой момент выступить на защиту Отечества.

Офицер должен не только уметь принимать решения, но и на практике самостоятельно выполнять определённые учебные и боевые задачи. Очень

часто от уровня развития профессиональных умений и навыков командира зависит успех деятельности всего подразделения.

Таким образом, офицер действительно является центральной фигурой военно-профессиональной деятельности, поэтому в обязанности каждого офицера входит постоянное совершенствование своей военно-профессиональной подготовки.

Личность, в том числе и личность воина, обладает определёнными психологическими признаками, которые позволяют человеку проявить себя в деятельности и взаимодействии с другими людьми. К основным из них относятся:

- 1) сознание;
- 2) самосознание;
- 3) саморегулирование;
- 4) активность;
- 5) индивидуальность;
- 6) самоопределение;
- 7) самовыражение;
- 8) самоутверждение;
- 9) авторитет.

1) Сознание представляет собой способность человека, воина осознано отражать окружающий мир. Осознание своего воинского долга, личной ответственности за защиту Отечества способствует добросовестному выполнению каждым воином своих служебных обязанностей.

2) Самосознание заключается в способности сознавать самого себя, свою сущность и предназначение, определить своё место в коллективе, в системе выполнения боевых задач подразделением.

3) Саморегулирование является важной чертой личности воина, отражающей способность управлять своим поведением и деятельностью в различных условиях. Саморегулирование – очень важное качество при действиях в неблагоприятных условиях.

4) Активность проявляется в конкретной деятельности. Однако, активность может носить как общественный, так и антиобщественный характер. Поэтому важно, чтобы активность каждого воина имела общественно полезную направленность.

5) Индивидуальность выражается в совокупности неповторимых черт, определяющих социальный облик воина, отличающих его от других военнослужащих.

6) Самоопределение личности воина- это стремление осознать себя, свои интересы, определить своё место в жизни, в обществе, в коллективе. Чёткая организация воинской деятельности, здоровые взаимоотношения между военнослужащими способствует формированию у воинов высокой ответственности за своё поведение, отношение к выполнению воинского долга.

7) С самоопределением военнослужащего неразрывно связано самовыражение, т.е. стремление к более полному выявлению и развитию своих личных возможностей, своих способностей и качеств.

8) Основой самоутверждения является потребность человека утвердить себя в глазах окружающих и в своём мнении, приобрести определённую общественную и личную зависимость.

9) Авторитет военнослужащего является надёжным индикатором его самоутверждения и представляет собой социально-психологическое влияние одного военнослужащего на других, признание его заслуг, превосходства, добровольное ему подчинение.

Таким образом, анализ условий формирования Вооружённых Сил позволяет говорить о том, что ведущей ценностью армии становится личность военнослужащего. Это, в свою очередь, предъявляет повышенные требования к психолого-педагогической компетентности командиров всех уровней, особенно в части, касающейся знаний о сущности, структуре и индивидуально-психологических характеристиках личности воина.

Выводы по первой главе

1. Удовлетворенность профессиональной деятельностью – это интегральная психологическая характеристика, отражающая отношение личности к различным аспектам трудовой активности (к труду, к профессии, к работе в конкретных условиях). То есть удовлетворенность является психологическим итогом трудовой активности, который в тоже время стимулирует дальнейшее развитие личности в профессиональной деятельности.

2. В современной психологии изучение феномена идентичности наиболее активно ведется в рамках трех теоретических направлений: современного психоанализа, интеракционизма и когнитивизма. Рассмотренные теоретические подходы не противоречат, а, скорее, дополняют друг друга, выделяя в качестве объекта исследования разные стороны феномена идентичности. Это послужило основанием для их интеграции и выделения общих оснований интерпретации проблемы идентичности. Профессиональная идентичность - это результат процессов профессионального самоопределения и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества.

3. Военно-профессиональная деятельность – это деятельность по защите Отечества. В ней можно выделяются следующие компоненты - деятельность в боевых условиях (боевая деятельность) и деятельность в обычных (мирных) условиях. Анализ условий формирования Вооружённых Сил РФ позволяет говорить о том, что ведущей ценностью армии становится личность военнослужащего. Это предъявляет повышенные требования к психологической компетентности военнослужащих

Глава 2. Эмпирическое исследование особенностей удовлетворенности трудом в соотношении с профессиональной идентичностью

2.1 Организация и методы исследования

Исследование особенностей удовлетворенности трудом в соотношении с профессиональной идентичностью проводилось на базе войсковой части 38981, дислоцирующейся в г. Москва. Всего в исследовании приняли участие 50 военнослужащих со стажем службы от 1 до 15 лет.

Эмпирическое исследование проводилось согласно следующим этапам:

1. На основании проведенного теоретического анализа, подобрать и обосновать выбор психодиагностических методик диагностики профессиональной идентичности и удовлетворенности трудом военнослужащих;
2. Изучить особенности профессиональной идентичности военнослужащих;
3. Провести сравнительный анализ удовлетворенности трудом у военнослужащих с разной профессиональной идентичностью;
4. Сформулировать выводы о проделанной работе.

На первом этапе исследования нами было выбраны следующие методики: 1) опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» (А. В. Батаршева); 2) «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова); 3) Методика изучения профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер).

Опросник «Интегральный удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршев). Всего методика включает в себя 18 вопросов и оценивает интегративный показатель благополучия (и неблагополучия) личности в трудовом коллективе. Также изучает разные её составляющие, такие как интерес к

работе, удовлетворенность достижениями в работе, отношениями с сотрудниками, отношениями с руководителями, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность.

Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры», разработанная Э.Шейном и адаптированная В.А. Чикер, В.Э. Винокуровой.

Методика включает в себя 41 вопрос, ответив на которые возможно выделить ведущих карьерных ориентаций у профессионала. В данной методике заложены такие карьерные ориентации как профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Авторы методики под якорями карьеры понимают различные ценностные ориентации, социальные установки, интересы личности, которые способны побудить человека к профессиональной деятельности. Интересным является тот факт, что ценностные ориентации в карьере закладываются обычно в первые годы ее развития, характеризуются устойчивостью и длительностью сохранения.

Методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Д. Шнейдера. Данная методика построена на принципах прямого и цепного ассоциативного теста и содержит 76 слов – ассоциаций. В результате прохождения данного теста, можно сделать вывод о сформированности у испытуемого того или иного вида идентичности: преждевременная, диффузная, мораторий, достигнутая позитивная идентичность, псевдопозитивная идентичность. Каждая из выделенных профессиональных идентичностей имеет свои качественные особенности и характеристики.

Результаты эмпирического исследования подвергались математико-статистическому анализу с применением U-Манна-Уитни для данных, не соответствующих нормальному распределению.

2.2 Результаты исследования

Первым этапом эмпирического исследования стало выявление особенностей удовлетворенности трудом военнослужащих, а также их ценностных ориентаций в карьере и профессиональной идентичности. На рисунке 1 представлены результаты изучения профессиональной идентичности респондентов выборки по методике Л.Б. Шнейдера.

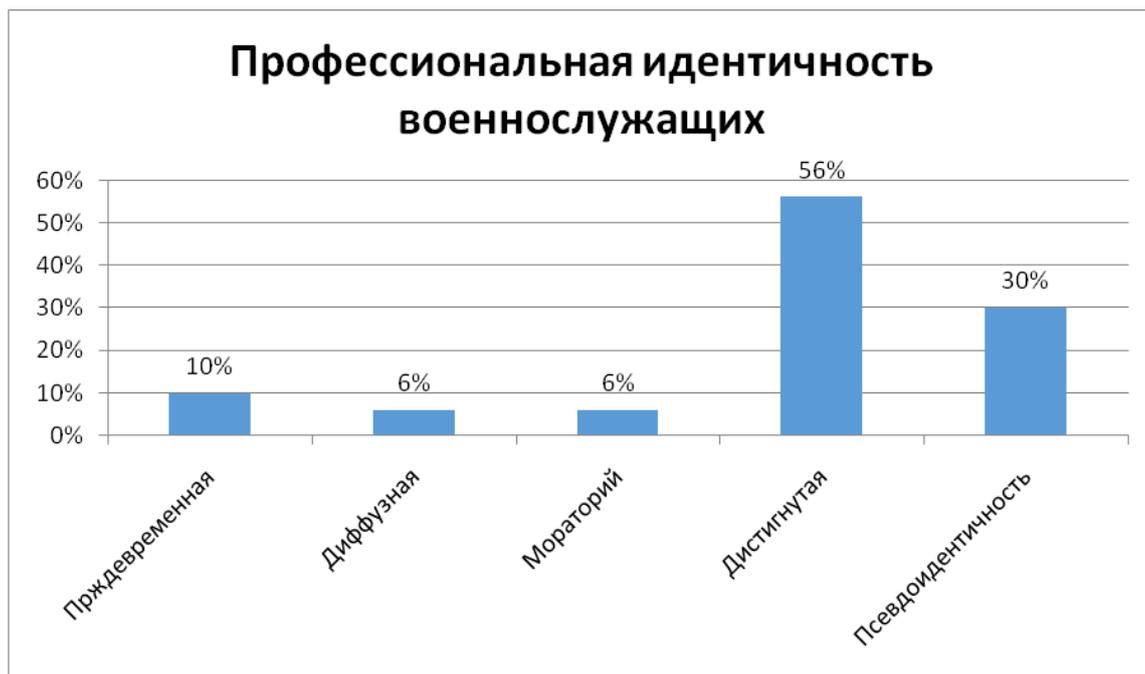


Рисунок 1 – Результаты исследования профессиональной идентичности военнослужащих при помощи методики Л.Б. Шнейдера (n=50)

В результаты использования методики Л.Б. Шнейдера, нами было выявлено, что в выборке преобладают военнослужащие с достигнутой профессиональной идентичностью. Данные военнослужащие характеризуются тем, что имеют сформированную и достаточно устойчивую ценностно-смысловую систему в профессиональной деятельности, имеют определенные личностно значимые установки и убеждения. Это убеждения придают их жизни и профессиональной деятельности осмысленность, направленность на будущее. О том, что данные респонденты обладают достигнутой профессиональной идентичностью, свидетельствуют особенности их поведения и самоотношения. Они достаточно позитивно

оценивают собственные личностные качества, имеют стабильные связи с обществом, обладают эффективными механизмами идентификации и обособления в различных социальных группах.

Данные военнослужащие также обладают высокой степенью рефлексии, осознают свои способности, возможности, трудности. Они достаточно уверены в себе в сочетании с внутренним напряжением, стремятся соответствовать каким-то своим идеальным представлениям о чести, достоинстве, патриотизме. Их жизнь наполнена множеством событий, мероприятий, нельзя говорить о рутинности их жизни и деятельности.

Также, достаточно представлены в выборке исследования военнослужащие, обладающие псевдоидентичностью (30%). Думаем, что данная форма идентичности у военнослужащих выражается в гиперидентичности. Данные респонденты тотально поглощены своим статусом, ролью, работой. Критику воспринимают болезненно, низкий уровень способности к самоанализу и рефлексии. Связи с социумом характеризуются ригидностью, отсутствием доверительных отношений. При достижении собственных целей способны использовать различные средства.

Преждевременная идентичность была выявлена у 10% военнослужащих. В связи с этим, они характеризуются низким уровнем самостоятельности, высокой степенью ригидностью и авторитарностью. Мы можем предположить, что это те военнослужащие, которые поступили на службу либо по вынужденным обстоятельствам, либо по настоянию родителей (навязанная идентичность), то есть когда нет и не было в жизненном опыте независимых выборов.

В равной степени у военнослужащих, участвующих в исследовании, представлены диффузная идентичность и мораторий (по 6%). Диффузная идентичность у военных выражается в отсутствии прочных целей на будущее, размытых ценностях и убеждений. Также, для них характерны ригидность Я-концепции, нежелание меняться и саморазвиваться, потеря

интереса к себе и своей личности, на фоне сохранения положительного самоотношения.

Профессиональная идентичность в стадии «мораторий», выявленный у 6% военнослужащих свидетельствует о том, что данные военнослужащие находятся в состоянии кризиса идентичности, активно стремятся его разрешить, пробуя различные варианты. На данной стадии профессионалам характерен высокий уровень тревоги.

Таким образом, изучение профессиональной идентичности военнослужащих позволило выявить, что у большинства респондентов достигнута идентичность (56%) и псевдоидентичность (30%).

Далее, рассмотрим результаты исследования удовлетворенности трудом военнослужащих – рисунок 2. Данные представлены в средних значениях.



Рисунок 2 – Результаты исследования удовлетворенности трудов военнослужащих (n=50)

Опираясь на рисунок 2, отметим, что наиболее выражены такие составляющие удовлетворенности трудом как «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «предпочтения выполняемой работы высокому заработку», «профессиональная ответственность». Низкая степень

выраженность у таких параметров удовлетворенности как «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность условиями труда». Таким образом, у военнослужащих достаточно хорошие отношения с членами коллектива, атмосфера и взаимоотношения с сослуживцами уважительные, они ответственно относятся к поставленным профессиональным воинским задачам. В то же время, у военнослужащих их каждодневные профессиональные задачи особого интереса не вызывают, у них мало возможности узнавать что-то новое, отсюда, сам процесс работы не доставляет им удовольствия. Также, отметим, отсутствие у военнослужащих ощущения собственного личностного и профессионального роста. Многие из респондентов, участвующих в исследовании, имеют высшее образование, знания по которым у них нет возможности применить. Организация и условия труда не удовлетворяют большинство военнослужащих. Тем не менее, они «держатся» за свою работу, не смотря на полевые условия труда, низкий интерес к рутинности ежедневных трудовых задач. В первую очередь, это обусловлено высоким уровнем заработка современных военнослужащих и сформированными ценностями приоритете заработка, нежели интересной работы.

Все остальные показатели удовлетворенности трудом у военнослужащих находятся в средней степени выраженности. Общая удовлетворенность трудом на высоком уровне (16,5 балла).

Далее, рассмотрим результаты исследования ценностных ориентаций военнослужащих в карьере с использованием методики Э. Шейна – рисунок 3.

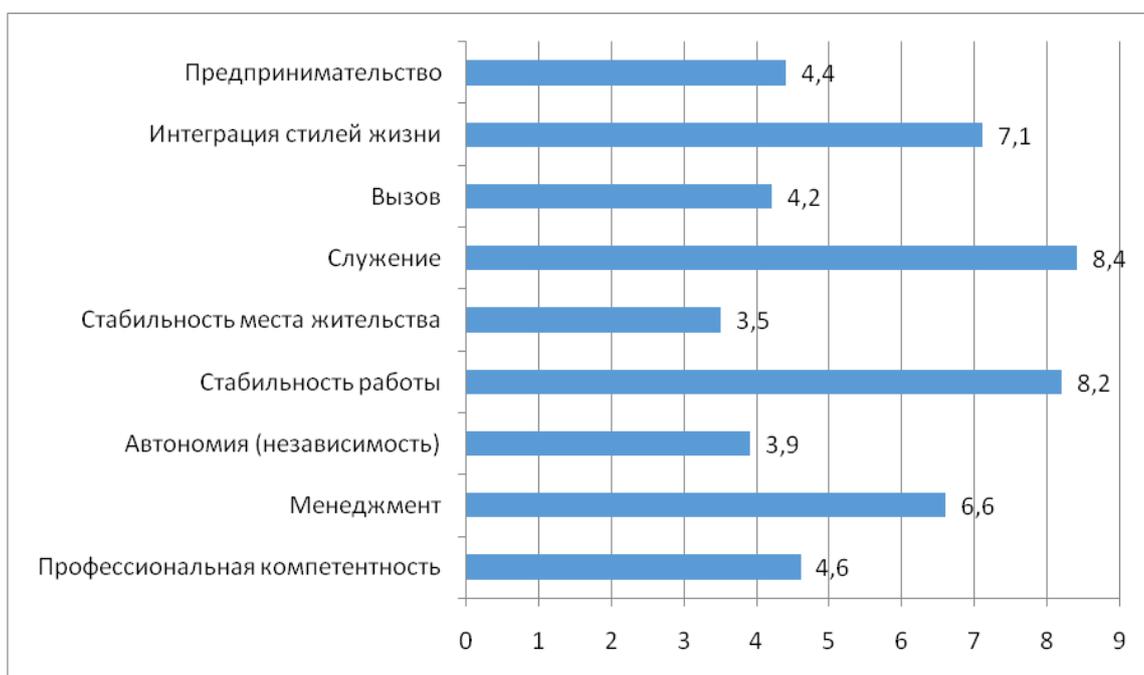


Рисунок 3 – Результаты исследования ценностных ориентаций в карьере у военнослужащих (n=50)

Опираясь на результаты, представленные на рисунке 3, мы можем отметить, что у военнослужащих в большей степени выражены такие карьерные ценностные ориентации как «менеджмент» (среднее значение 6,6), «стабильность работы» (среднее значение 8,2), «служение» (среднее значение 8,4), «интеграция стилей жизни» (среднее значение 7,1).

Таким образом, для военнослужащих, принимавших участие в исследовании, первостепенным в работе является возможность (даже потенциальная возможность) управлять другими людьми, интегрировать их усилия на общее дело и нести полную ответственность за конечный результат. Данная карьерная ориентация преимущественно проявляется у военнослужащих более старшего возраста и звания (например, у майоров в возрасте 38-40 г.г.). Таким образом, данным военным характерны поиск и использование возможностей для лидерства, сопровождающиеся высоким уровнем дохода, повышенным уровнем персональной ответственности за результативность решения той или иной задачи. Большое значение для военнослужащих имеет стабильность работы. Это обусловлено высокой потребностью в безопасности, возможностью прогнозировать свою

профессиональную карьеру без постоянного поиска новой работы. Работа у военнослужащих стабильно отождествляется с карьерным развитием, что существенно сужает их выбор в её вариантах. Для военнослужащих важны социальные гарантии, предоставляемые им от государства, и, зачастую, в данную профессию приходят именно за ними, в надежде на длительные контракты и стабильное положение.

Большое значение для военнослужащих имеет то, что у них есть возможности реализовывать в профессии свои личностные ценностные ориентации: стремятся приносить людям и обществу пользу, хотят видеть плоды своей деятельности, зачастую не выраженные в материальном и денежном эквиваленте. Данная ценностная установка в карьере способствует тому, что у военнослужащих формируется и развивается консерватизм как личностное свойство, ригидность поведения, если цели и ценности организации будут враждебными их ценностным ориентациям.

Большое значение для военнослужащих играет семья. Это отражается и на их профессиональной жизни. В частности, достаточно ярко у них выражено стремление соединить и уравновесить в своей жизни эти две сферы – личную и профессиональную. Данная ценностная ориентация тоже отражает некую ригидность в поведении и при построении карьеры у военнослужащих – они в том случае будут развивать карьеру, если это не будет нарушать привычный образ жизни.

В меньшей степени у военнослужащих выражены такие ценностные ориентации в карьере как «стабильность места жительства» (среднее значение 3,5) и «автономия» (среднее значение 3,9). Военнослужащие с легкостью относятся к переездам и смене места жительства. Думаем, это связано с тем, что в различных гарнизонах и военных частях условия профессиональной деятельности и профессиональные задачи принципиально не различаются. Это, на наш взгляд, не противоречит выявленными нами выше ригидными установками и ценностными ориентациями в карьере у военнослужащих. Низкий уровень автономии и независимости как ценности

профессиональной жизни соответствует, на наш взгляд, тому, что военная система достаточно жесткая, требующая безоговорочного подчинения вышестоящим по званию, и в данной системе могут работать те, у кого достаточно выражены конформность поведения и способность подчиняться.

Следующим этапом нашего исследования являлось проведение сравнительного анализа удовлетворенности трудом военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности. Для этого нами был использован непараметрический критерий U-Манна-Уитни. Данный критерий позволяет сравнивать признак в двух независимых выборках, в том числе в малых группах (от трех человек). В выборке данного исследования в две группы – военнослужащие с диффузной профессиональной идентичностью и «мораторий» - вошли по 3 человека, в группу с преждевременной идентичность – 5 человек.

Средние значения в каждой подгруппе по параметру удовлетворенности трудом «интерес к работе» (по методике А.В. Батаршева) представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 – Интерес к работе (по методике А.В. Батаршева) у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности

Как видно из рисунка 4, интерес к работе проявляют в большей степени военнослужащие с достигнутой идентичностью (среднее значение 2,7) и псевдоидентичностью (среднее значение 2,3). Им доставляет удовольствие сам процесс работы, привлекает процесс ее выполнения, они узнают что-то новое. Низкий уровень выраженность интереса к работе проявляют военнослужащие с преждевременной, диффузной профессиональной идентичностью и «мораторий».

С помощью критерия U-Манна-Уитни были выявлены статистически значимые различия по параметру удовлетворенности трудом «интерес к работе» у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности, что позволяет сделать вывод о том, что военные, обладающие достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью проявляют больший интерес к своей профессиональной деятельности, чем военнослужащие с преждевременной, диффузной идентичностью и «мораторий» ($U_{Эмп} = 0, \rho \leq 0,01$).

Сравнительный анализ данных в группе военных с разным типом профессиональной идентичности по шкале «удовлетворенность достижениями в работе» представлен на рисунке 5.

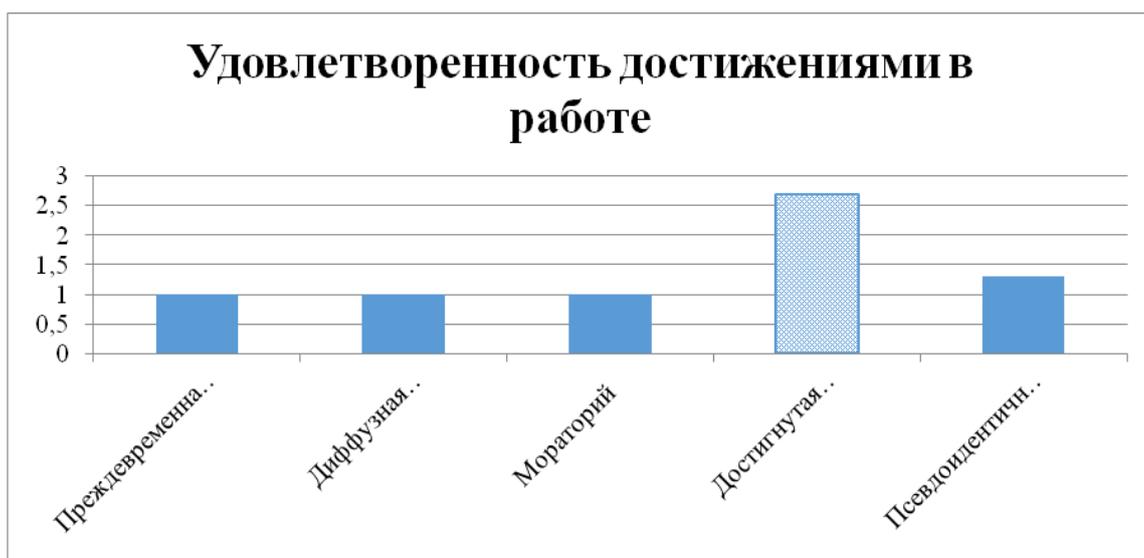


Рисунок 5 – Удовлетворенность достижениями в работе (по методике А.В. Батаршева) у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности

Как видно из рисунка 5, удовлетворены собственными достижениями в работе преимущественно военнослужащие с достигнутой идентичностью (среднее значение 2,7). Это может быть связано с возможными недавними продвижениями по службе данных респондентов.

С помощью критерия критерия U-Манна-Уитни были выявлены статистически значимые различия по параметру удовлетворенности трудом «удовлетворенность достижениями в работе» у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности, что позволяет сделать вывод о том, что военные, обладающие достигнутой идентичностью в большей степени ощущают рост своих профессиональных знаний и навыков и, соответственно, продвигаются по службе, чем военнослужащие с преждевременной, диффузной идентичностью и «мораторий» ($U_{Эмп} = 0, \rho \leq 0,01$).

Сравнительный анализ данных в группе военных с разным типом профессиональной идентичности по шкале «удовлетворенность отношениями с сотрудниками» представлен на рисунке 6.

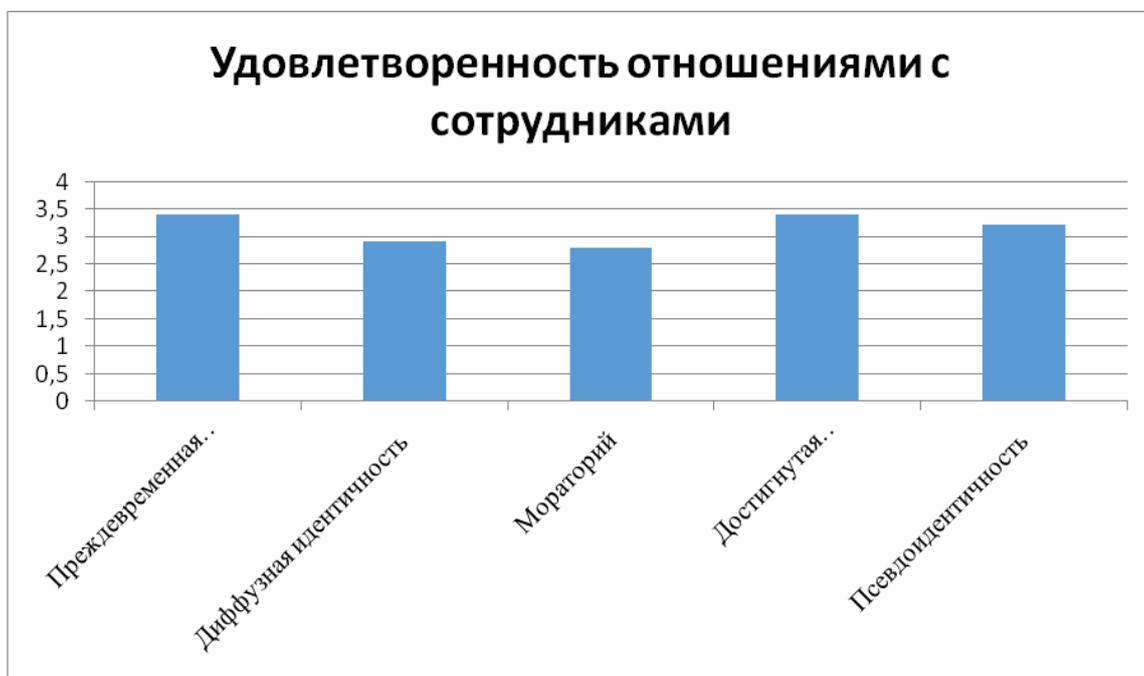


Рисунок 6 – Удовлетворенность отношениями с сотрудниками (по методике А.В. Батаршева) у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности

Как видно из рисунка 6, данный показатель удовлетворенности трудом в равной степени выражен у всех военнослужащих. Статистически значимых различий при проведении сравнительного анализа обнаружено не было ($U_{ЭМП} = 1, \rho > 0,05$).

Сравнительный анализ данных в группе военных с разным типом профессиональной идентичности по шкале «удовлетворенность отношениями с руководством» представлен на рисунке 7.

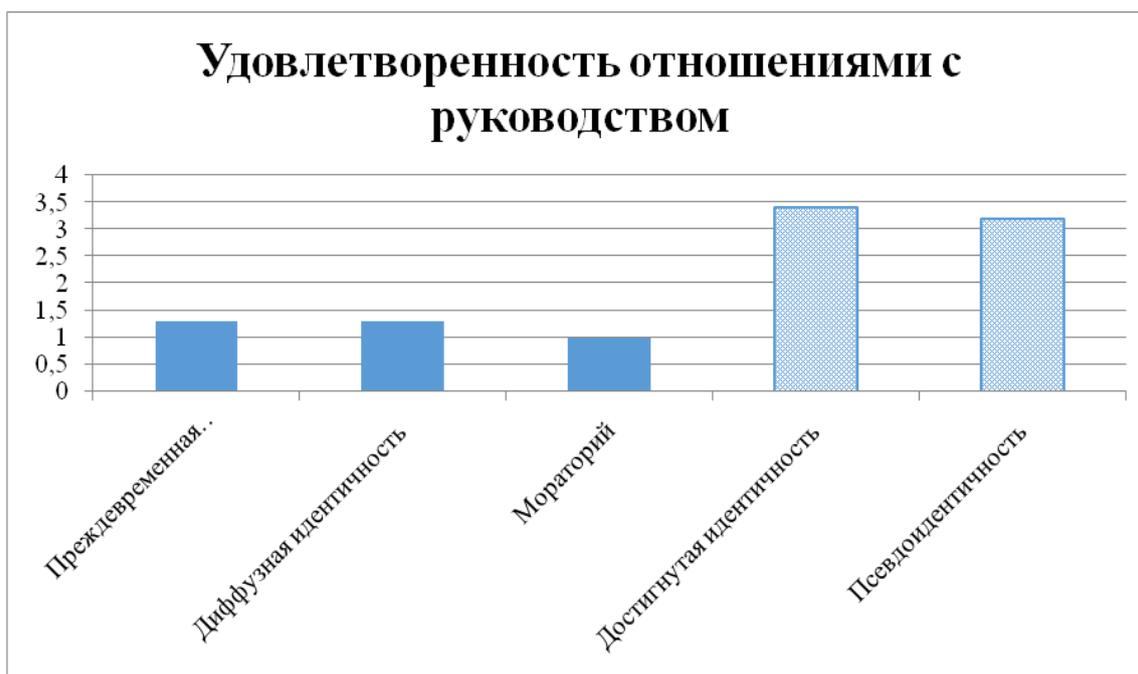


Рисунок 7 – Удовлетворенность отношениями с руководством (по методике А.В. Батаршева) у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности

Как видно из рисунка 7, военнослужащие с достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью удовлетворены своими отношениями с руководством, их регулярно поощряют, отмечают хорошую службу (среднее значение 3,4 и 3,2 соответственно).

С помощью критерия критерия U-Манна-Уитни были выявлены статистически значимые различия по параметру удовлетворенности трудом «удовлетворенность отношениями с руководством» у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности, что позволяет сделать вывод о том, что военные, обладающие достигнутой идентичностью и

псевдоидентичностью смогли установить благоприятные для их службы отношения с руководящим составом, нежели военнослужащие с преждевременной, диффузной идентичностью и «мораторий» ($U_{ЭМП} = 0, \rho \leq 0,01$).

Сравнительный анализ данных в группе военных с разным типом профессиональной идентичности по шкале «Уровень притязаний в профессиональной деятельности» представлен на рисунке 8.



Рисунок 8 – Уровень притязаний в профессиональной деятельности (по методике А.В. Батаршева) у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности

Как видно из рисунка 8, военнослужащие с достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью имеют достаточно выраженные притязания в профессиональной деятельности (среднее значение 3,2 и 2,9 соответственно). Они считают, что достаточно квалифицированы для эффективного выполнения тех или иных задач службы, что коллеги с более низкой квалификации их выполнять не могут. Они стараются развиваться, брать на себя более трудные задачи, повышать уровень своей квалификации, стремятся к карьерному росту и получению новых званий.

С помощью критерия критерия U-Манна-Уитни были выявлены статистически значимые различия по параметру удовлетворенности трудом «уровень притязаний в профессиональной деятельности» у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности, что позволяет сделать вывод о том, что военные, обладающие достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью в большей степени направлены на повышение уровня своей квалификации, чем военнослужащие с преждевременной, диффузной идентичностью и «мораторий» ($U_{ЭМП} = 0, \rho \leq 0,01$).

Сравнительный анализ данных в группе военных с разным типом профессиональной идентичности по шкале «Предпочтения выполняемой работы высокому заработку» представлен на рисунке 9.

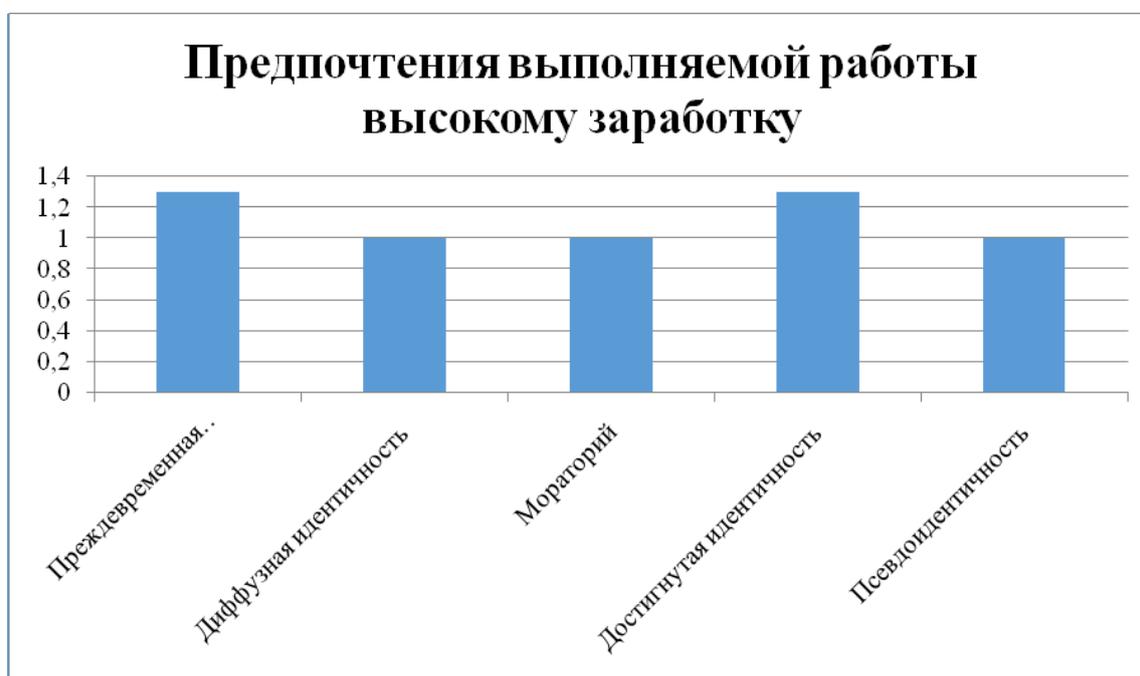


Рисунок 9 – Предпочтения выполняемой работы высокому заработку (по методике А.В. Батаршева) у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности

Как видно из рисунка 9 и подтверждено проведенным сравнительным анализом, существенных различий по шкале «предпочтения выполняемой работы высокому заработку» не выявлено ($U_{ЭМП} = 1, \rho > 0,05$).

Сравнительный анализ данных в группе военных с разным типом профессиональной идентичности по шкале «Удовлетворенность условиями труда» представлен на рисунке 10.

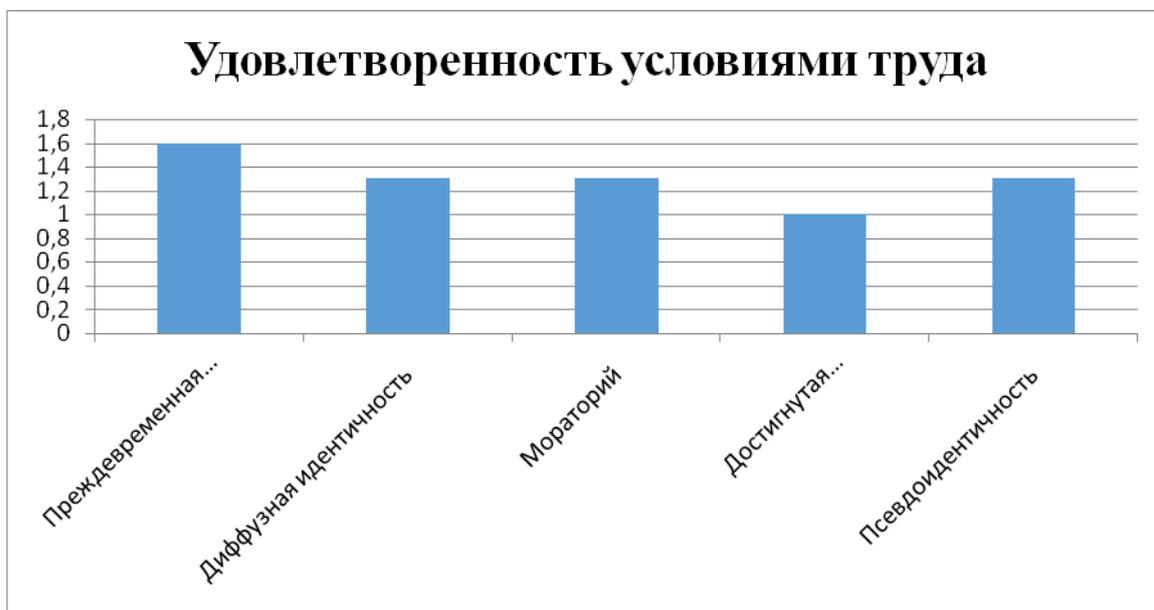


Рисунок 10 – Удовлетворенность условиями труда (по методике А.В. Батаршева) у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности

Как видно из рисунка 10 и подтверждено проведенным сравнительным анализом, существенных различий по шкале «удовлетворенность условиями труда» не выявлено ($U_{Эмп} = 1, \rho > 0,05$).

Сравнительный анализ данных в группе военных с разным типом профессиональной идентичности по шкале «Профессиональная ответственность» представлен на рисунке 11.



Рисунок 11 – Профессиональная ответственность (по методике А.В. Батаршева) у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности

Как видно из рисунка 11 и подтверждено проведенным сравнительным анализом, существенных различий по шкале «профессиональная ответственность» не выявлено ($U_{ЭМП} = 1, \rho > 0,05$).

Сравнительный анализ данных в группе военных с разным типом профессиональной идентичности по всей методике «Удовлетворенность трудом» представлен на рисунке 12.

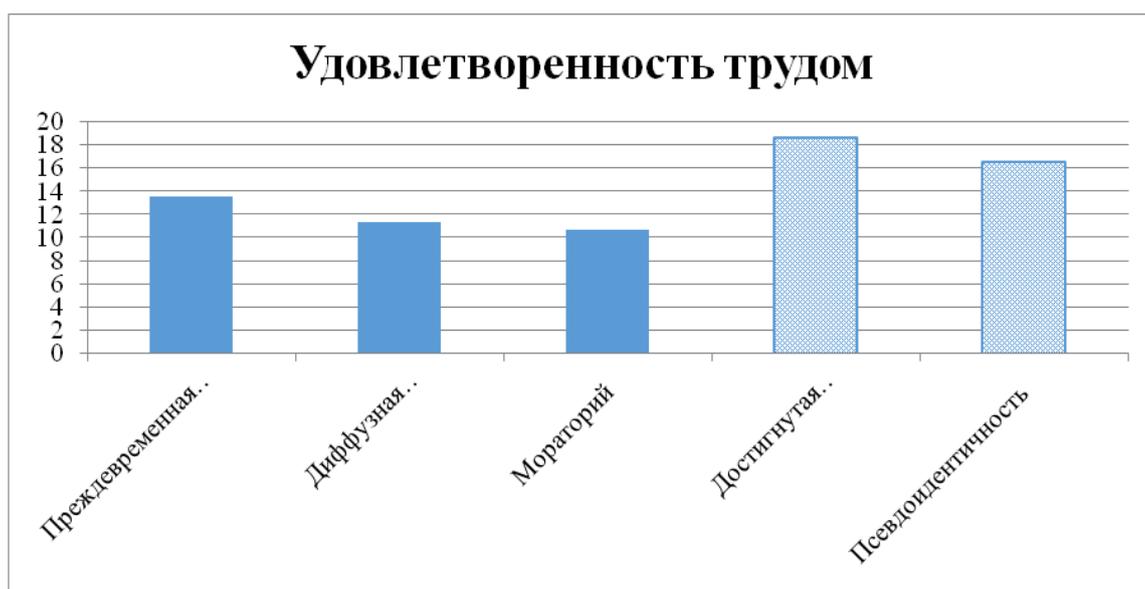


Рисунок 12 – Общий уровень удовлетворенности трудом (по методике А.В. Батаршева) у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности

Как видно из рисунка 12, военнослужащие с достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью имеют высокую степень удовлетворенности своим трудом (среднее значение 18.7 и 16.5 соответственно). Им доставляет удовольствие сам процесс работы, они продвигаются по службе, удовлетворены своими отношениями с руководством, их регулярно поощряют, отмечают хорошую службу, считают себя достаточно квалифицированы для эффективного выполнения тех или иных задач службы.

С помощью критерия критерия U-Манна-Уитни были выявлены статистически значимые различия по интегральному показателю удовлетворенности трудом у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности, что позволяет сделать вывод о том, что военные, обладающие достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью в большей степени удовлетворены своей профессиональной деятельностью, чем военнослужащие с преждевременной, диффузной идентичностью и «мораторий» ($U_{Эмп} = 0, p \leq 0,01$).

Далее, рассмотрим результаты сравнительного анализа по методике «Якоря карьеры» у военнослужащих с разным типом профессиональной идентичности – таблица 1.

Опираясь на данные сравнительного анализа, представленные в таблице 1, мы можем отметить, что военнослужащие с достигнутой профессиональной идентичностью в большей степени, чем военнослужащие с преждевременной (на уровне значимости 0,01), диффузной (на уровне значимости 0,01) профессиональной идентичностью и «мораторий» (на уровне значимости 0,01) стремятся быть мастерами своего дела, ценными для них являются успехи в профессиональной сфере. Тем не менее, исходя из данных рисунка 3, у военнослужащих в целом данная ценность в карьере выражена в средней степени.

Таблица 1 - Сравнительного анализа по методике «Якоря карьеры» у военнослужащих в разным типом профессиональной идентичности

	1/2	1/3	1/4	1/5	2/3	2/4	2/5	3/4	3/5	4/5
Профессиональная компетентность	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-
Менеджмент	-	-	-	+	-	-	+	-	+	+
Автономия	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Стабильность работы	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
Стабильность места жительства	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Служение	+	-	+	-	-	+	-	+	-	+
Вызов	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Интеграция стилей жизни	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-
Предпринимательство	-	-	-	-	-	+	-	+	-	-

Примечание: 1 – Преждевременная идентичность; 2 – Диффузная идентичность; 3 – Мораторий; 4 – Достигнутая идентичность; 5 – Псевдоидентичность.

Дробь в названии колонок – сравнение показателей удовлетворенности трудом военнослужащих с разным типом идентичности.

У военнослужащих с псевдоидентичностью в большей степени, чем у военнослужащих с преждевременной (на уровне значимости 0,01), диффузной (на уровне значимости 0,01), достигнутой (на уровне значимости 0,01) профессиональной идентичностью и «мораторий» (на уровне значимости 0,01) выражена ценность менеджмента в карьере. Они стремятся управлять другими людьми, брать на себя ответственность за успешность выполнения профессиональных задач. Они стремятся к власти, успешность карьеры для них выражается в получении высоких должностей и званий.

Стабильность работы, возможность прогнозирования ее развития и направления наиболее важны для военнослужащих с преждевременной

профессиональной идентичность в сравнении с военнослужащими с диффузной идентичностью и «мораторий» (на уровне значимости 0,01). На наш взгляд, это связано, в первую очередь, с неумением и отсутствием опыта принимать решения, в том числе и касающиеся выбора работы, с возникающей высокой тревожностью в случае необходимости – это делать.

Свои личностные ценности в профессиональной жизни стремятся реализовывать военнослужащие с достигнутой профессиональной идентичностью (на уровне значимости 0,01), а также, военнослужащие с преждевременной идентичностью в сравнении с диффузной (на уровне значимости 0,01). Также, военнослужащие с достигнутой профессиональной идентичностью стремятся в большей степени, чем военнослужащие с другими типами профессиональной идентичности (на уровне значимости 0,01) интегрировать в свою жизнь и семью, и работу, и друзей, и увлечения (хобби). Также, им в большей степени свойственно стремление создавать различные свой бизнес, они организуют свое дело. Можем предположить, что данная сфера их жизни преимущественно связана с развитием своего хобби. Так, например, среди данных респондентов был военнослужащий, имеющий свой клуб и магазин настольных игр, которые приносят ему не столько стабильный и высокий доход, сколько моральное удовлетворение.

Таким образом, в результате эмпирического исследования, нами было установлено, что удовлетворены своей профессиональной деятельностью в большей степени военнослужащие, обладающие достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью. Преимущественно это военнослужащие в званиях капитана и майора и в возрасте 38-40 лет.

Выводы по второй главе

В результате проведенного эмпирического исследования были получены следующие результаты:

1. Среди участников исследования преобладают военнослужащие с достигнутой профессиональной идентичностью. Данные военнослужащие характеризуются тем, что имеют сформированную и достаточно устойчивую ценностно-смысловую систему в профессиональной деятельности, имеют определенные личностно значимые установки и убеждения. Также, достаточно представлены в выборке исследования военнослужащие, обладающие псевдоидентичностью (30%). Преждевременная идентичность была выявлена у 10% военнослужащих. В равной степени у военнослужащих, участвующих в исследовании, представлены диффузная идентичность и мораторий (по 6%).

2. У военнослужащих наиболее выражены такие составляющие удовлетворенности трудом как «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «предпочтения выполняемой работы высокому заработку», «профессиональная ответственность». Низкая степень выраженность у таких параметров удовлетворенности как «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность условиями труда».

3. У военнослужащих в большей степени выражены такие карьерные ценностные ориентации как «менеджмент», «стабильность работы», «служение», «интеграция стилей жизни». В меньшей степени у военнослужащих выражены такие ценностные ориентации в карьере как «стабильность места жительства» и «автономия».

4. Сравнительный анализ позволил установить, что военные, обладающие достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью проявляют больший интерес к своей профессиональной деятельности, ощущают рост своих профессиональных знаний и навыков, могут устанавливать благоприятные для службы отношения с руководящим составом, чем

военнослужащие с преждевременной, диффузной идентичностью и «мораторий». В целом, военнослужащие с достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью имеют высокую степень удовлетворенности своим трудом.

5. Военнослужащие с достигнутой профессиональной идентичностью в большей степени стремятся быть мастерами своего дела, ценными для них являются успехи в профессиональной сфере, а также стремятся реализовывать свои личностные ценности в профессиональной жизни; у военнослужащих с псевдоидентичностью в большей степени выражена ценность менеджмента в карьере; стабильность работы, возможность прогнозирования ее развития и направления наиболее важны для военнослужащих с преждевременной профессиональной идентичностью.

Заключение

В настоящее время контрактная армия представляет собой основу всей армии в целом, в связи с чем процессы профессионального самоопределения и идентичности целесообразны для избравших для себя данную профессию, кроме этого, к отбору и переподготовке предъявляются различные требования в зависимости от необходимых компетенций. В связи с повышением престижности и статусности контрактной службы необходимо дополнить теоретические разработки в области удовлетворённости среди профессиональных военных.

В ходе изучения теоретического материала по проблеме тревожности в младшем школьном возрасте были проанализированы труды Н.В. Антоновой, Е.П. Ермолаевой, Л.Н. Захаровой, Э.Ф. Зеер, Э.Э Сыманюк, Е.А. Климова, А.К. Марковой, а также А. Файоль, Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Б.В. Ломова, Т.А. Китвель.

Исследование, направленное на выявление особенностей удовлетворенности трудом военнослужащих в соотношении с профессиональной идентичностью, проводилось на базе войсковой части 38981, дислоцирующейся в г. Москва. Всего в исследовании приняли участие 50военнослужащих со стажем службы от 1 до 15 лет.

Эмпирическое исследование проводилось согласно следующим этапам:

1. Подбор и обоснование выбора психодиагностических методик диагностики профессиональной идентичности и удовлетворенности трудом военнослужащих;
2. Изучение особенности профессиональной идентичности военнослужащих;
3. Провести сравнительный анализ удовлетворенности трудом у военнослужащих с разной профессиональной идентичностью;
4. Сформулировать выводы о проделанной работе.

На первом этапе исследования нами было выбраны следующие методики: 1) опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршева); 2) «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова); 3) Методика изучения профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер).

В результате проведенного эмпирического исследования были получены следующие результаты:

Среди участников исследования преобладают военнослужащие с достигнутой профессиональной идентичностью. Данные военнослужащие характеризуются тем, что имеют сформированную и достаточно устойчивую ценностно-смысловую систему в профессиональной деятельности, имеют определенные личностно значимые установки и убеждения. Также, достаточно представлены в выборке исследования военнослужащие, обладающие псевдоидентичностью. Преждевременная идентичность была выявлена у 10% военнослужащих. В равной степени у военнослужащих, участвующих в исследовании, представлены диффузная идентичность и мораторий.

У военнослужащих наиболее выражены такие составляющие удовлетворенности трудом как «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «предпочтения выполняемой работы высокому заработку», «профессиональная ответственность». Низкая степень выраженность у таких параметров удовлетворенности как «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность условиями труда».

У военнослужащих в большей степени выражены такие карьерные ценностные ориентации как «менеджмент», «стабильность работы», «служение», «интеграция стилей жизни». В меньшей степени у военнослужащих выражены такие ценностные ориентации в карьере как «стабильность места жительства» и «автономия».

Сравнительный анализ позволил установить, что военные, обладающие достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью проявляют больший интерес к своей профессиональной деятельности, ощущают рост своих профессиональных знаний и навыков, могут устанавливать благоприятные для службы отношения с руководящим составом, чем военнослужащие с преждевременной, диффузной идентичностью и «мораторий». В целом, военнослужащие с достигнутой идентичностью и псевдоидентичностью имеют высокую степень удовлетворенности своим трудом.

Военнослужащие с достигнутой профессиональной идентичностью в большей степени стремятся быть мастерами своего дела, ценными для них являются успехи в профессиональной сфере, а также стремятся реализовывать свои личностные ценности в профессиональной жизни; у военнослужащих с псевдоидентичностью в большей степени выражена ценность менеджмента в карьере; стабильность работы, возможность прогнозирования ее развития и направления наиболее важны для военнослужащих с преждевременной профессиональной идентичностью.

Список используемой литературы

1. Адлер, А. Понять природу человека [Текст] / А. Адлер. – СПб.: Академический проект, 1997. – 256 с.
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст] / В. В. Адамчук. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
3. Андреева, И. Н. Психология управления [Текст]/ И. Н. Андреева. - Новополюцк: ПГУ, 2007. - 228 с.
4. Антонова, Н.В. Проблема личностной идентификации в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии [Текст] / Н.В. Антонова // Вопросы психологии. – 1999. - № 2.
5. Аргайл, М. Психология счастья [Текст] / М. Аргайл. - М.: Прогресс, 1990. – 336 с.
6. Арзамаскин, Ю.Н. Морально-психологическое обеспечение в вооруженных силах России [Текст] / Ю.Н. Арзамаскин, Л.А. Бублик. - М.: ВУ, 2002.
7. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. - СПб.: Речь, 2004. – 235 с.
8. Богдан, Н.Н., Технология карьеры [Текст] / Н.Н. Богдан. - Владивосток: ВГУЭС, 2003. – 156 с.
9. Борисова, Е.М. Индивидуальность и профессия [Текст] / Е.М. Борисова. – М.: Знание, 1991. - 80с.
10. Бублик Л.А. Морально-психологическое обеспечение деятельности частей и подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации [Текст] / Л.А. Бублик. - М.: ГАВС, 1994.
11. Бюссинг, А. Мотивация и удовлетворенность [Текст] // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. - СПб.: Питер, 2002. – 792 с.
12. Вечерин, А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций [Текст] / А. В. Вечерин // Психология. Т. 8. - 2011.

– № 2. – С. 96–111.

13. Герцберг, Ф. Структурирование организаций [Текст] / Ф. Герцберг. – М.: Мысль, 2010. - 373 с.

14. Герчиков, В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала [Текст] / В.И. Герчиков. – М.: ГУ Высшая школа экономики, 2008. – С. 110–112.

15. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст] / А.П. Егоршин. - 3-е изд. - Н. Новгород: НИМБ, 2007. - 720 с.

16. Ермолаева, Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза [Текст] / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. - 1998. - № 4.

17. Ермолаева, Е.П. Профессиональная идентичность как комплексная характеристика соответствия субъекта и деятельности [Текст] / Е.П. Ермолаева // Психологическое обозрение. - 1998. - № 2.

18. Завгородняя, Ю. Мотивация: факторы, которые следует учитывать [Текст] / Ю. Завгородняя // Человек и труд. - 2007. – №4. – С. 82–83.

19. Замфир, К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога [Текст] / К. Замфир. – М.: Политиздат, 1983. – 142 с.

20. Занковский, А.Н. Организационная психология [Текст] / А.Н. Занковский. - М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

21. Захарова, Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. - М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. - 216 с.

22. Зеер, Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности [Текст] / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Психологический журнал. - 1997. - №6.

23. Калекина, А.В. О влиянии уровня профессиональной культуры на эффективность труда персонала предприятий [Текст] / А.В. Калекина // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2007. – № 5. – С. 128–130.

24. Климов, Е.А. Экономическая среда и психика [Текст] /

Е.А. Климов // Психология и экономика. Труды 1-й Всерос. конф. по эконом., психологии. – М.: РПО, РГНФ; Калуга: Изд-во КПКУ, 2000. – С. 6–20.

25. Комарова, Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы [Текст] / Н. Комарова // Человек и труд. - 2007. – №13. - С.27–55.

26. Крапивин, М.П. Социально-психологические аспекты предупреждения межличностных конфликтов в первичных военно-строительных коллективах: Дис..канд. психол. наук. - М., 1987.

27. Леонова, А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия [Текст] / А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.

28. Липский, И.А. Военно-социальная работа на уровне человека [Текст] / И.А. Липский // «Армия и общество». - 1998. - № 1.

29. Лосева, Ю.Г. Особенности удовлетворенности трудом в организациях с различными формами собственности [Текст] / Ю.Г. Лосева, И.В. Калачева // Теоретические и прикладные проблемы современной психологии: материалы XII Междунар. студ. науч.-практ. конф., г. Минск, 12 апр. 2012 г. / Бел. гос. пед. ун-т им. М. Танка; редкол.: Л. А. Пергаменщик (отв. ред.), Л. Н. Рожина, Г. В. Лосик. - Минск: БГПУ, 2012. - 277 с.

30. Мартин, П. Управление мотивацией [Текст] / П. Мартин, Ш. Ричи. – М.: 2012. - 382 с.

31. Митина, Л.М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение [Текст] / Л.М.Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина. — М.: «Академия», 2005. – 336 с.

32. Моргунов, Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение [Текст] / Е. Моргунов. - М.: Бизнес-школа "Интел-синтез", 2000. – 262 с.

33. Муздыбаев, К. Психология зависти [Текст] / К. Муздыбаев // Прикладная психология. – 2008. - № 1. - С. 17-3.

34. Мягков, Ю.Л. Межличностные инновационные конфликты во взаимоотношениях офицеров и психологические условия их конструктивного

разрешения: Дис... канд. психол. наук. - М., 1994.

35. Обозов, Н.Н. Интенсивная подготовка менеджера [Текст] / Н.Н. Обозов. - М.: Мысль, 2012. - 193 с.

36. Пакулин, В. Совершенствование механизма мотивации труда [Текст] / В. Пакулин // Человек и труд. - 2006. - №8. - С. 65–66.

37. Патрушев, В.Д. Труд и досуг рабочих (бюджет времени, ценности и мотивы): посвящ. 80-летию со дня рождения и 50-летию научн. и пед. деятельности В.Д. Патрушева [Текст] / В. Д. Патрушев. - М.: Изд-во Ин-та социологии, 2006. - 163 с.

38. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология [Текст] / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - СПб., 2002. - 298 с.

39. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н.С. Пряжников. - М.: ИЦ "Академия", 2004. - 480 с.

40. Реан, А. Психология и педагогика [Текст] / А. Реан, Н. Бордовская, С. Розум. - СПб.: Питер, 2002. - 432 с.

41. Саакян, А.К. Управление персоналом в организации [Текст] / А.К. Саакян. - СПб.: Питер, 2009. - 176 с.

42. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Н.В. Самоукина. - СПб.: Питер, 2004. - 260 с.

43. Семенов, М.Ю. Удовлетворение и удовлетворенность [Текст] / М.Ю. Семенов // Омский научный вестник. - 2000. - Вып. 13. - С. 154–156.

44. Сидоренко, С. Мотивация персонала: две стороны медали [Текст] / С. Сидоренко // Человек и труд. - 2007. - №7. - С. 39–46.

45. Синеок, В.В. Межличностные конфликты у курсантов и пути их разрешения: Дис... канд. психол. наук. - М.: МКЦ, 1997.

46. Соколова, Г.Н. Экономическая социология: практикум [Текст] / Ред. Г. Н. Соколова. - Минск: Беларуская наука, 2000. - 355 с.

47. Соломандина, Т. Управление мотивацией персонала [Текст] / Т. Соломандина. - М.: Мысль, 2006. - 198 с.

48. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности

персонала [Текст] / Т.О. Соломандина, В.Г. Соломандин // Управление персоналом. - М., 2005. - С. 19.

49. Справочник практического психолога. Психодиагностика / под общ. ред. С.Т. Посоховой. - М.: АСТ; СПб.: Сова, 2006. – 671 с.

50. Съедин, С.И. «Дедовщина» в воинских коллективах: причины, пути выявления и искоренения(социально-психологический аспект) [Текст] / С.И. Съедин, В.М. Крук. - М.: ВПА, 1990.

51. Темницкий, А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России [Текст] / А.Л. Темницкий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып.4: в 2 ч. Ч.2. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – С. 231–238.

52. Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст] / А. Файоль. - М.: Наука, 2009. - 211 с.

53. Феденко, Н.Ф. Психологические аспекты преодоления конфликтных ситуаций в воинских коллективах [Текст] / Н.Ф. Феденко, В.Л. Галицкий. - М.: ВПА, 1981.

54. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. - М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. - 490 с.

55. Хагур, Ф.Р. Категория «удовлетворенность трудом» в социологическом измерении [Текст] / Ф.Р. Хагур // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 8. – С. 82–84.

56. Херцберг, Ф. Мотивация к работе [Текст] / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снيدرман. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.

57. Шведин, Б.Я. Влияние психической напряженности на деятельность вахтенного офицера: Дис... канд. психол. наук - М., 1982.

58. Шипилов, А.И. Психология разрешения конфликтов между военнослужащими [Текст] / Н.И. Шипилов. – М. - 1999.

59. Щипков, В.А. Введение в военную конфликтологию [Текст] /

В.А. Щипков. - М.: Ак. ПВ РФ, 1996.

60. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис [Текст] / Э. Эриксон. - М.: Флинта: МПСИ: Прогресс, 2006. - 352 с.

61. Юрлов, Ю.Н. Внутриличностные конфликты курсантов высшего военного училища и их разрешение: Автореф. дисс. канд. психол. наук. - М.: 1996.

62. Bishop G.D., Converse S.A. Illness representations: A prototype approach //Health Psychology. 1986. V.5. P.95-114.

63. Blos P. Children think about illness. Their concepts and Beliefs // Psychosocial Aspects of Pediatric Care. N.Y., 1978. P1-18.

64. Bundy C. Cardiovascular and respiratory disease. Treatment // The Handbook of Clinical Adult Psychology / Ed. by S.Lindsay&G.Powell. London & New York, 1995. P. 573-588.

65. FreubergerH. Psychosomatik // Psychiatrie. Stuttgart, 1999.

66. Roghmann K.J.: Die Familieals Patient: ZumWandel des Krankheitsbegriffs der Padiatriechronischkranker Kinder. In: Angermeyer, M.C.; Dorner,O. (Hrsg.): Chronischkranke Kinder und Jugendliche in der Familie. Stuttgart: Enke, 1981.