

статистически значимо выше уровень тревоги, у женщин – уровень депрессии.

2. В обеих подгруппах эмоциональный компонент реабилитационного потенциала имеет высокие значения.

3. Высокие показатели реабилитационного потенциала тесно связаны с психологическим благополучием пациентов и использованием копинг-стратегии «Планирование». Негативно на реабилитационный потенциал влияют копинг-стратегии «Бегство-избегание» и «Принятие ответственности».

4. У женщин с высокой ампутацией нижних конечностей обнаружена склонность к использованию неадаптивных копинг-стратегий: конфронтационный копинг, дистанцирование и бегство-избегание; мужчины предпочитают использование адаптивных копинг-стратегий: планирование решения проблемы и поиск социальной поддержки.

5. У мужчин уровень субъективного благополучия и самоощущения выше, они имеют более доверительные отношения с окружающими, способны создавать условия для достижения целей. Женщины имеют сниженный интерес к жизни, более низкие показатели достижения целей.

6. Ампутация нижних конечностей влечет за собой существенные изменения телесного образа, телесного «Я».

ЛИТЕРАТУРА

1. Маликова Л.А. Психологическая реабилитация лиц с ампутациями конечностей: теоретический обзор / Л.А. Маликова // *Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие*. – 2018. – № 2 (21). – С. 343–347.

2. Маликова Л.А. Выраженность фантомных болей как показатель удовлетворенности качеством жизни и образом тела у лиц с ампутациями конечностей / Л.А. Маликова, А.Г. Фаустова // *Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие : сетевой журнал*. – 2018. – Т. 6, № 1 (20). – С.107–124.

REFERENCES

1. Malikova, L.A. (2018), “Psychological rehabilitation of persons with limb amputations: theoretical review”, *Personality in a changing world: health, adaptation, development*, No. 2 (21), pp. 343–347.

2. Malikova, L.A. and Faustova, A.G. (2018), “The severity of phantom pain as an indicator of satisfaction with the quality of life and body image in persons with limb amputations”, *Personality in a changing world: health, adaptation, development: online magazine*, Vol. 6, No. 1 (20), pp. 107–124.

Контактная информация: a.v.ilmuzina@samsmu.ru

Статья поступила в редакцию 23.10.2023

УДК 159.9.072

МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Наталья Павловна Катунина, доктор биологических наук, профессор, **Лариса Петровна Петухова**, кандидат педагогических наук, доцент, **Наталья Валерьевна Серегина**, кандидат педагогических наук, доцент, **Елена Николаевна Стратиеенко**, доктор медицинских наук, профессор, *Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, Брянск; Татьяна Викторовна Хохлова*, кандидат педагогических наук доцент, *Брянский институт повышения квалификации работников образования, Брянск*

Аннотация

В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей мотивации достижения и удовлетворенности трудом у молодых специалистов. Для проведения исследования

применялись методики: методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха); методика диагностики личностной и групповой удовлетворенности работой (В.А Розанова). Анализ результатов показал, что большинство молодых специалистов удовлетворены трудом или вполне удовлетворены. Статистический анализ результатов исследования выявил значимую положительную корреляционную связь между уровнем выраженности мотивации достижения успеха и уровнем удовлетворенностью работой: чем больше молодые специалисты удовлетворены работой и условиями трудовой деятельности, тем выше у них уровень мотивации достижения успеха, тем больше они стремятся развиваться в выбранной трудовой деятельности и хотят добиться высоких профессиональных результатов.

Ключевые слова: мотивация достижения, удовлетворенность трудом, молодой специалист, профессиональное самоопределение

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.10.p522-527

MOTIVATION OF ACHIEVEMENT, AS A FACTOR OF INCREASING SATISFACTION WITH THE WORK OF YOUNG PROFESSIONALS

Natalia Pavlovna Katunina, doctor of biological sciences, professor, Larisa Petrovna Petukhova, candidate of pedagogical sciences, docent, Natalia Valeryevna Seregina, candidate of pedagogical sciences, docent, Elena Nikolaevna Stratienco, doctor of medical sciences, professor, Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky; Tatiana Viktorovna Khokhlova, candidate of pedagogical sciences, docent, Bryansk Institute of Advanced Training of Educational Workers

Abstract

The article presents the results of an empirical study of the characteristics of achievement motivation and job satisfaction among young professionals. To conduct the study, the following methods were used: the methodology of personality diagnostics for motivation to success by T. Ehlers. (T. Ehlers' questionnaire for studying the motivation to achieve success); methodology for diagnosing personal and group job satisfaction (V.A. Rozanova). The analysis of the results showed that the majority of young professionals are satisfied with their work or are quite satisfied. Statistical analysis of the results of the study revealed a significant positive correlation between the level of motivation for success and the level of job satisfaction: the more young professionals are satisfied with their work and working conditions, the higher their level of motivation to achieve success, the more they strive to develop in their chosen work and want to achieve high professional results.

Keywords: achievement motivation, job satisfaction, young specialist, professional self-determination.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время проблема удовлетворенности трудом находится в центре внимания исследований по социальной психологии, психологии труда, педагогической психологии. Рассматривается во взаимосвязи с различными индивидуально психологическими особенностями и внешними факторами жизнедеятельности [2, 3, 4, 6].

Данная тенденция в исследованиях объясняется тем, что работа является важной частью жизни большинства людей, она не только обеспечивает материальное благополучие, но и может приносить удовлетворение и самореализацию. Проблема удовлетворенности трудом у молодых специалистов заключается в том, что они являются ключевой группой работников, которые вносят значительный вклад в экономику страны.

Повышение удовлетворенности трудом у молодых специалистов является важной задачей для современных компаний и организаций. Многие современные исследователи отмечают, что чем больше сотрудник удовлетворен своим трудом, тем эффективней он трудиться, что подчеркивает необходимость выявления факторов, влияющих на удовлетворенность трудовой деятельностью. По мнению Е. Б. Марина и С. Ю. Цой основополагающую роль в формировании удовлетворенности трудом играет мотив социального статуса, творческой самореализации [2].

Молодые специалисты часто испытывают неуверенность в своих знаниях и навыках, что может привести к низкой мотивации достижения. Мотивация достижения – это сильное желание человека достигнуть поставленных перед ним целей и задач, а также получить признание за свои достижения. Она является одним из ключевых факторов, влияющих на удовлетворенность трудом. Когда люди имеют высокую мотивацию достижения, они чувствуют себя более уверенно и компетентно в выполнении своих обязанностей. Э.В. Брускова отмечает, что мотивация достижения – это компонент, которым должен обладать каждый человек для достижения своей цели [1].

Мотивация достижения успеха является необходимым условием успешного профессионального самоопределения. Формирование мотивации достижения успеха у молодых специалистов позволяет им эффективно самореализовываться через оптимальные стратегии поведения, развивая аксиологический, компетентности, личностный, поведенческий, рефлексивный, коммуникативный и эмоциональный компоненты собственной личности в целом и как профессионала [5]. Удовлетворенность жизнью, удовлетворенность трудом определяют эффективность профессиональной деятельности современного специалиста. Поэтому повышение удовлетворенности трудом у молодых специалистов является важной задачей для компаний и организаций. Это может быть достигнуто через создание стимулов для достижения, обеспечение поддержки и наставничества, предоставляя им возможности для обучения и тренингов, которые помогут им улучшить свои навыки.

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования состоит в изучении особенностей мотивации достижения и удовлетворенности трудом молодых специалистов.

Объект исследования: мотивация достижения, удовлетворенность трудом,

Предмет исследования: особенности мотивации достижения и удовлетворенности трудом у молодых специалистов.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что существует взаимосвязь между мотивацией достижения и удовлетворенностью трудом у молодых специалистов.

Задачи исследования: анализ теоретических положений по проблеме мотивации достижения, удовлетворенности трудом у молодых специалистов; установление связи между уровнем мотивации достижения и удовлетворенностью трудом у молодых специалистов.

Эмпирические методы исследования – эксперимент и тестирование. Методики исследования: методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха); методика диагностики личностной и групповой удовлетворенности работой (В.А Розанова).

Статистическая обработка результатов осуществлялась с использованием пакета SPSS.

Выборка исследования: 90 молодых специалистов, (возраст от 21 года до 30 лет, стаж работы от полугода до 5 лет): начинающие педагоги, начинающие практические психологи.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования по опроснику Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха позволили получить следующие данные.

Среди большинства молодых специалистов преобладает средний уровень выраженности мотивации достижения успеха 37% – для достижения положительного результата они готовы рисковать в разумных пределах. Практически столько же испытуемых имеет высокий уровень мотивации достижения успеха 35% – для них характерно большое желание добиться успеха, цели их деятельности обычно положительны, настроены на одобрение своей деятельности и стремятся во что бы то ни стало добиться поставленной цели, но они не готовы рисковать, умеренно высокий уровень мотивации достижения успеха характерен для 25% испытуемых. Положительным результатом является то, что низкий уровень

имеют только 3% молодых специалистов. Таких молодых людей можно охарактеризовать как неуверенных в себе, они стараются избегать проблемные ситуации, и по возможности не рисковать.

Результаты исследования по опроснику «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Розоной, показали, что удовлетворены трудом 60% испытуемых молодых специалистов, 13,3% вполне удовлетворены, 23% не вполне удовлетворены и 3,3% не удовлетворены. Обобщённые результаты исследования удовлетворенности отдельными компонентами трудовой деятельности представлены в таблице.

В отношении «удовлетворенностью предприятием», на котором работают молодые специалисты, результаты распределились следующим образом – 33,3% вполне удовлетворены, 57,1% удовлетворены, 13,3 не вполне удовлетворены 1,7% не удовлетворены. 33,3% испытуемых вполне удовлетворены физическими условиями, 55% удовлетворены, 10% не вполне удовлетворены. 1,7% не удовлетворены.

«Удовлетворены работой» 58,3%, вполне удовлетворены, вполне удовлетворены 25%, 13,3% не вполне удовлетворены. 3,3% не удовлетворены.

Большинство молодых специалистов удовлетворены (55%) и вполне удовлетворены (23,3%) возможностями «продвижения на работе».

Анализ ответов испытуемых на утверждение «удовлетворенность работой в той степени, которая может повлиять на их желание искать другую работу» показал, что 5% молодых специалистов настроены на поиск другой работы.

Также среди молодых специалистов 8,3% не удовлетворены и 1,7% крайне неудовлетворены «длительностью рабочего дня» и «удовлетворенностью зарплатой» при сравнении с тем, сколько за подобный труд и работу платят в других местах.

В отношении оценки «удовлетворенности заработной платой» можем отметить, что большинство испытуемых удовлетворены 51,7%, вполне удовлетворены 11,7%. Однако надо отметить, что 21,7% не вполне удовлетворены, 8,3% не удовлетворены и 6,7% крайне не удовлетворены. «Компетентность начальника» большинство испытуемых оценивает положительно; 40% вполне удовлетворены и 43,3% удовлетворены.

Таблица – Результаты исследования удовлетворённости отдельными компонентами трудовой деятельности у молодых специалистов

Утверждение	Вполне удовлетворен	Удовлетворен	Не вполне удовл.	Не удовлетворен	Крайне неудовлетворен
Удовлетворенность предприятием (организацией) где вы работаете.	33,3	57,1	13,3	1,7	
Удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум...).	33,3	55	10	1,7	
Удовлетворенность работой.	25	58,3	13,3	3,3	
Удовлетворенность слаженностью действий работников.	25	46,7	23,3	3,3	1,7
Удовлетворенность стилем руководства начальника.	30	48,3	11,7	5	5
Удовлетворенность профессиональной компетенцией начальника.	40	43,3	10	3,3	3,3
Удовлетворенность зарплатой в отношении соответствия трудозатратам.	11,7	38,3	38,3	5	6,7
Удовлетворенность зарплатой при сравнении с зарплатой за такую же работу на др. предприятиях.	11,7	51,7	21,7	8,3	6,7
Удовлетворенность служебным продвижением.	20	55	25		
Удовлетворенность возможностями продвижения.	18,3	55	21,7	3,3	1,7
Удовлетворенность тем, как использовать свой опыт и способности.	23,3	58,3	16,7	1,7	
Удовлетворенность требованиями работы к вашему интеллекту.	20	66,7	10	3,3	
Удовлетворенность длительностью рабочего дня.	23,3	51,7	15,7	8,3	1,7
Удовлетворенность работой в той степени, которая может повлиять на решение искать др. работу.	20	55	16,7	3,3	5

Анализ результатов исследования показал, что большинство молодых специалистов удовлетворены трудом или вполне удовлетворены. То есть работа на данном этапе профессионального становления приносит им удовлетворение, они нашли себя в профессии, получают удовольствие от своей деятельности, что позволяет им развиваться в личностном и профессиональном плане, дает возможность достигать поставленных целей и удовлетворять личные амбиции. В то же время, среди молодых специалистов есть испытуемые, которые не вполне удовлетворены и не удовлетворены работой. Возможно их не устраивает организация производственного процесса, эффективность управления организацией. Чаще всего они не стремятся к взаимодействию с коллегами, установлению товарищеских отношений. Низкий уровень удовлетворенности трудом негативно влияет на производительность труда, трудовую дисциплину и в целом на успешную профессиональную адаптацию.

Для понимания взаимосвязи полученных данных по опроснику «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Розановой и результатами диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса у молодых специалистов был проведен расчет коэффициента корреляции Пирсона с помощью программы SPSS. Результаты расчета взаимосвязи между уровнем удовлетворенности трудом и уровнем выраженности мотивации достижения успеха выявили значимую положительную корреляционную связь между показателем уровнем выраженности мотивации достижения успеха и уровнем удовлетворенностью работой ($r=0,272$, $p=0,035$). Данная связь показывает, что чем больше молодые специалисты удовлетворены работой и условиями трудовой деятельности, тем выше у них уровень мотивации достижения успеха, тем больше они стремятся развиваться в выбранной трудовой деятельности и хотят добиться высоких профессиональных результатов.

Таким образом, полученные результаты указывают на то, что гипотеза подтвердилась. Существует взаимосвязь между мотивацией достижения и удовлетворенностью трудом у молодых специалистов.

ВЫВОДЫ

Проведённое эмпирическое исследование позволило определить круг проблем, которые возникают в процессе адаптации молодых педагогов и психологов с низким уровнем мотивации достижения и удовлетворенностью трудом.

Образовательные организации, компании, которые стремятся сохранять и привлекать талантливых и мотивированных сотрудников должны обеспечить им поддержку и наставничество, предоставлять им возможности для обучения и тренингов, которые помогут им улучшить свои навыки, а также для психологического сопровождения процесса профессиональной адаптации молодых специалистов в организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брускова Э.В. Мотивация достижения успеха и мотивация избегание неудач как важный фактор успешной учебно-профессиональной деятельности студентов / Э.В. Брускова // Человеческий капитал. – 2022. – № 9 (165). – С. 166–177.
2. Марин Е.Б. Ценностно-мотивационные факторы удовлетворенности трудом сотрудников системы здравоохранения / Е.Б. Марин, С.Ю. Цой // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2019. – Т. 21, № 3 (79). – С. 726–740.
3. Меренкова В.С. Исследование феномена "удовлетворенность жизнью" / В.С. Меренкова, О.Е. Солодкова // Комплексные исследования детства. – 2020. – Т. 2, № 1. – С. 4–13.
4. Степанова Л.Н. Удовлетворенность жизнью студентов гуманитарного вуза / Л.Н. Степанова // Вопросы педагогики. – 2020. – № 4-1. – С. 259–263.
5. Хосилов М.Ш. Психологические особенности развития мотивации студентов в достижении успеха в образовательном процессе / М.Ш. Хосилов // Проблемы современной науки и образования. – 2019. – № 12-2 (145). – С. 173–175.
6. Царева Н.А. Мотивация труда персонала: удовлетворенность трудом и командная работа / Н.А. Царева, А.А. Мельникова // Вестник Академии знаний. – 2022. – № 53 (6). – С. 486–490.

REFERENCES

1. Bruskova, E. V. (2022), "Motivation to achieve success and motivation to avoid failures as an important factor of successful educational and professional activity of students", *Human capital*, No. 9 (165), pp. 166–177.
2. Marin, E.B. and Tsoi, S.Yu. (2019), "Value-motivational factors of satisfaction with the work of employees of the healthcare system", *Bulletin of Kemerovo State University*, Vol. 21, No. 3 (79), pp. 726–740.
3. Merenkova, V.S. and Solodkova, O.E. (2020), "The study of the phenomenon of «life satisfaction», *Complex studies of childhood*, Vol. 2, No. 1, pp. 4–13.
4. Stepanova, L.N. (2020), "Satisfaction with the life of students of a humanitarian university", *Questions of pedagogy*, No. 4-1, pp. 259–263.
5. Khosilov, M.S. (2019), "Psychological features of the development of motivation of students in achieving success in the educational process", *Problems of modern science and education*, No. 12-2 (145), pp. 173–175.
6. Tsareva, N.A. and Melnikova, A.A. (2022), "Motivation of staff work: job satisfaction and teamwork", *Bulletin of the Academy of Knowledge*, No. 53(6), pp. 486-490.

Контактная информация: petuhowa.larisa@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 16.10.2023

УДК 159.9.07

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО КУРСА УНИВЕРСИТЕТА

Татьяна Ивановна Киреева, кандидат медицинских наук, доцент, Самарский государственный медицинский университет, Самара

Аннотация

Введение. Поступление в высшее учебное заведение в большинстве случаев сопровождается кардинальным изменением жизни молодого человека. Это связано с изменением процедуры обучения в сравнении со школьным, с более высокими требованиями к освоению материала, со значительным увеличением объема нового материала, с многочисленными страхами и отсутствием навыков установления общения с большим количеством новых людей. Данная проблема требует поиска эффективных способов ускорения и облегчения адаптации студентов первого курса.

Цель исследования. Целью данного исследования является выявление социальных и психологических факторов, оказывающих воздействие на успешность адаптации студентов-первокурсников.

Методика и организация исследования. В исследовании приняли участие 100 студентов 1 курса Самарского государственного медицинского университета. Методы исследования: анкетирование, тестирование. Математический анализ данных осуществлялся при помощи коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Результаты исследования и их обсуждение. Студентам-первокурсникам на начальном этапе адаптации свойственно повышение показателей ситуативной тревожности, что, в свою очередь, приводит к неудовлетворенности собой, новой ситуацией, общением с новыми людьми и учебно-бытовой деятельностью.

Выводы. 1. В период адаптации студентов-первокурсников у них отмечается повышение показателей ситуативной тревожности, в частности – эмоционального дискомфорта, астении, тревожной оценки перспектив; 2. У студентов первого курса на этапе адаптации происходит снижение удовлетворенности собой, ситуацией, в которой они находятся, общением, а также учебной и бытовой деятельностью; 3. Проживание в общежитии снижает успешность адаптации студентов, а обращение за помощью к тьюторам-старшекурсникам способствует росту удовлетворенности собой, общением и учебно-бытовой деятельностью.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, ситуативная тревожность, общение, удовлетворенность собой, тьюторство.