

Литература

- 1 Абатаева, П. Н. Понятие ценностей в психологических исследованиях / П. Н. Абатаева // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63 (2). – С. 293–296.
- 2 Карандашев, В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В. Н. Карандашев. – СПб. : Речь. – 2004. – 70 с.

УДК 159.9:331.101:331.108.43.075.8

Л. А. Покрова

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Данная статья посвящена изучению особенностей мотивации работников железнодорожного транспорта с учетом специфики их профессиональной деятельности. В результате проведенного исследования было выявлено, что у мужчин более выражены такие мотивы профессиональной деятельности, как денежный заработок и стремление к продвижению по службе, а у женщин – удовлетворение от самого процесса и результата работы и возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности.

Работник железнодорожного транспорта – это специалист, работающий в сфере железнодорожного транспорта и занимающийся различными аспектами функционирования, обслуживания и развития железных дорог. Это широкое понятие, включающее в себя множество профессий, связанных с эксплуатацией, ремонтом, строительством и проектированием железнодорожных путей, станций, подвижного состава и других элементов инфраструктуры. Железнодорожники могут специализироваться как на пассажирских, так и на грузовых перевозках, занимаясь различными операциями, от диспетчеризации и управления движением поездов до обслуживания пассажиров и технического обслуживания подвижного состава [1].

Мотивация профессиональной деятельности рассматривается как система личностных диспозиций, побуждающих, направляющих и регулирующих деятельность субъекта на рабочем месте в рамках определенной должности. Согласно А. В. Горбушиной, система мотивации профессиональной деятельности состоит из более частных подсистем, построенных на взаимодействии отдельных компонентов – конкретных мотивов, в качестве которых могут выступать следующие личностные образования: интересы, установки, ценностные ориентации, эмоции, образы цели и результат деятельности. Мотив профессиональной деятельности как сложное интегральное образование образуется из единиц элементного уровня мотивации – психологически обогащенных потребностей, установок, ценностей и стимулов [2, с. 140].

В данной статье представлены результаты исследования особенностей мотивации в профессиональной деятельности работников железнодорожного транспорта. Данное исследование было проведено на базе «Гомельского отделения Белорусской железной дороги».

Выборку исследования составили 60 работников железнодорожного транспорта, из них 30 мужчин и 30 женщин в возрасте 25–35 лет.

В качестве диагностического инструментария была использована методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А. А. Реана).

На рисунке 1 представлены результаты исследования мотивов профессиональной деятельности у работников железнодорожного транспорта в зависимости от пола (среднее значение).

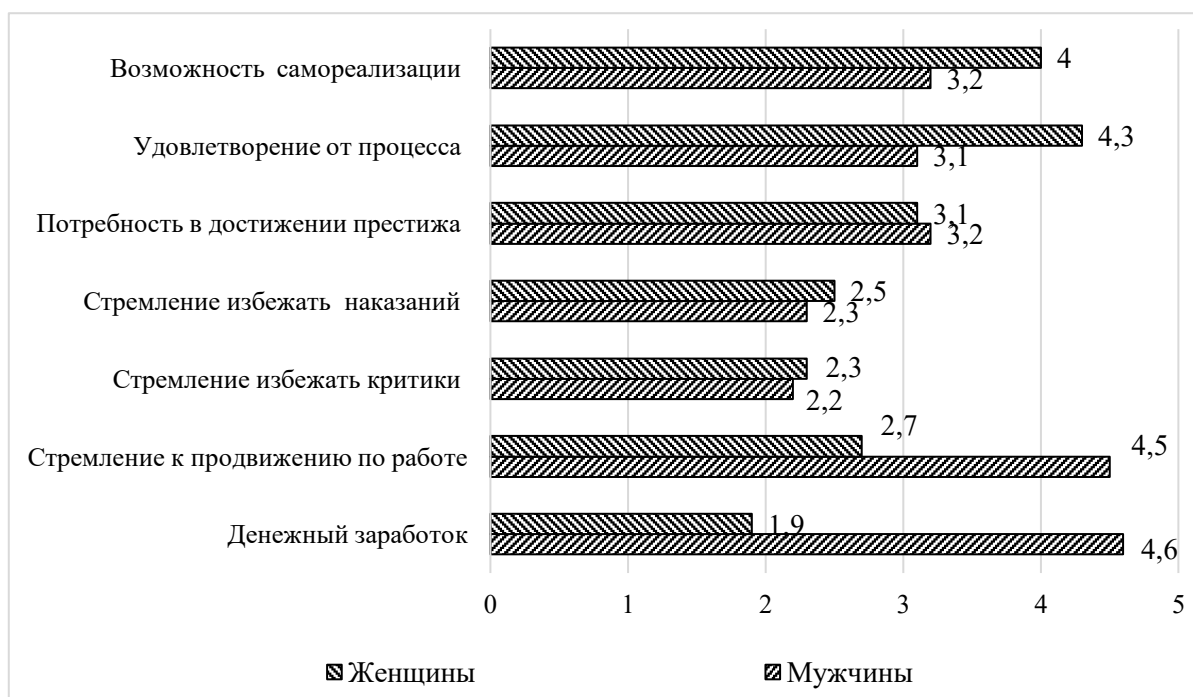


Рисунок 1 – Результаты исследования мотивов профессиональной деятельности у работников железнодорожного транспорта в зависимости от пола (среднее значение)

Анализ данных показывает, что у мужчин выявлены высокие показатели по мотивам «денежный заработок» (4,6) и «стремление к продвижению по работе» (4,5). Это свидетельствует о высокой значимости для мужчин получения высокого материального дохода и карьерного роста.

Средние показатели у мужчин выявлены по мотивам «потребность в достижении престижа» (3,2), «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (3,1), а также «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (3,2). Это свидетельствует об умеренной значимости для мужчин достижения социального престижа в профессии, возможности наиболее полной самореализации именно в данной деятельности, получения удовлетворения от процесса и результата работы в профессиональной деятельности.

Низкие показатели у мужчин выявлены по мотивам «стремление избежать наказаний и неприятностей» (2,3), «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» (2,2). Это свидетельствует о том, что для мужчин не характерно стремление избежать наказаний и неприятностей, а также критики со стороны руководителя или коллег.

У женщин высокие показатели выявлены по мотивам «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (4,3), а также «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (4,0). Это указывает на высокую значимость для женщин возможности наиболее полной самореализации именно в данной деятельности, получения удовлетворения от процесса и результата работы в профессиональной деятельности.

Средние показатели наблюдаются по мотиву «потребность в достижении престижа» (3,2). У женщин умеренно выражено стремление достичь социального престижа в профессии.

Низкие показатели у женщин выявлены по мотивам «стремление к продвижению по работе» (2,7), «стремление избежать наказаний и неприятностей» (2,5), «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» (2,3). Это свидетельствует о том, что у женщин слабо выражено стремление к карьерному росту, желание избежать негативных переживаний.

В таблице 1 представлены результаты оценки достоверных различий между показателями мотивов профессиональной деятельности у работников железнодорожного транспорта в зависимости от пола.

Таблица 1 – Оценка достоверных различий между показателями мотивов профессиональной деятельности у работников железнодорожного транспорта в зависимости от пола

Параметры	Среднее значение в группе мужчин	Среднее значение в группе женщин	Uэмп	Уровень значимости
Денежный заработок	4,6	1,9	41	$p \leq 0,05$
Стремление к продвижению по работе	4,5	2,7	103	$p \leq 0,05$
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	2,2	2,3	426,5	$p > 0,05$
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	2,3	2,5	406,5	$p > 0,05$
Потребность в достижении престижа и уважения со стороны других	3,2	3,1	428,5	$p > 0,05$
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,1	4,3	208,5	$p \leq 0,05$
Возможность полной самореализации именно в данной деятельности	3,2	4	284	$p \leq 0,05$

В результате применения U-критерия Манна-Уитни в ходе сравнительного анализа установлены достоверные различия между показателями мотивов профессиональной деятельности у работников железнодорожного транспорта в зависимости от пола:

- мотив «денежный заработок» более выражен у мужчин ($U = 41$; $p \leq 0,05$). Это свидетельствует о том, что у мужчин более выражено стремление к получению высокого заработка и благополучия в профессиональной деятельности, чем у женщин;
- мотив «стремление к продвижению по работе» более выражен у мужчин ($U = 103$; $p \leq 0,05$). Так, у мужчин более выражено стремление к карьерному росту, чем у женщин;
- мотив «удовлетворение от самого процесса и результата работы» более выражен у женщин ($U = 284$; $p \leq 0,05$). Это свидетельствует о том, что у женщин более выражено стремление к выполнению профессиональной деятельности на фоне получения удовлетворения от самого процесса и результата работы, чем у мужчин;
- мотив «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» более выражен у женщин ($U = 284$; $p \leq 0,05$). Так, у женщин более выражено стремление к профессиональной самореализации в труде, чем у мужчин.

Таким образом, в результате проведённого исследования было выявлено, что у мужчин преобладают такие мотивы профессиональной деятельности, как денежный заработок и стремление к продвижению по работе, что говорит о высокой значимости для мужчин получения высокого материального дохода, карьерного роста, статусной обеспеченности. У женщин доминируют такие мотивы профессиональной деятельности, как удовлетворение от самого процесса и результата работы, а также возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности, что указывает на высокую значимость для женщин возможности наиболее полной профессиональной самореализации в сфере железнодорожного транспорта, получения внутреннего удовлетворения от процесса и результата работы в профессиональной деятельности.

Сравнительный анализ показал, что на достоверном уровне у мужчин более выражены такие мотивы профессиональной деятельности, как денежный заработок и стремление к продвижению по службе, то есть для них важны карьера и материальная обеспеченность, а у женщин – удовлетворение от самого процесса и результата работы и возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности, то есть женщины демонстрируют интерес к выбранной сфере деятельности, удовлетворенность и приверженность ей.

Литература

1 Должностная инструкция проводника пассажирского вагона // Охрана труда и промышленная безопасность – URL: <http://prom-nadzor.ru/content/dolzhnostnaya-instrukciya-provodnika-passazhirskogo-vagona> (дата обращения: 29.04.2025).

2 Горбушина, А. В. Структура мотивации профессиональной деятельности: мета-системный подход / А. В. Горбушина // Вестник Вятского государственного университета. – 2011. – № 1. – С. 138–140.

УДК 37.013.42

А. Д. Правоторова

РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ БУЛЛИНГА СРЕДИ ПОДРОСТКОВ

Статья посвящена изучению распространенности буллинга в подростковой среде. Рассмотрены различные аспекты этого явления, включая его цели, виды и формы проявления. Изучены статистические данные о количестве подростков, вовлеченных в буллинг. Исследование выявило, что треть подростков чувствуют себя в опасности, а значительная часть испытывает социальную разобщенность и не ощущает равноправия.

В 2018 году Республиканским центром психологической помощи БГПУ имени Максима Танка было выявлено, что каждый второй школьник страдает от агрессивного поведения со стороны сверстников. Если быть точнее, то 53,3 % учащихся средних и старших классов подвергается травле в школе.

Буллинг представляет собой открытую форму межличностного конфликта, возникающего между индивидуумом и группой, часто мотивированную публичной демонстрацией негативного отношения и проявлением доминирования. Характерной чертой буллинга является его публичность, где обидчик стремится продемонстрировать свою власть в присутствии свидетелей или распространить информацию об инциденте среди членов группы. Таким образом, публичность является определяющей характеристикой буллинга [1].

Буллинг – это разрушительный межличностный конфликт, включающий в себя насилие и враждебное поведение. Он разрушителен, так как негативно влияет на отношения между людьми и психическое или физическое здоровье участников. Этот конфликт нереалистичен, так как отсутствует объективная причина для противостояния. Главная цель буллинга – выразить негатив, а причины обострения обычно надуманы [2].

Буллинг делится на прямой (физическое насилие, оскорбления, порча вещей) и косвенный (сплетни, бойкот, манипуляции). Мальчики чаще подвергаются прямому буллингу и физическому насилию, а девочки – косвенному, такому как сплетни и непристойные комментарии. С развитием технологий появился кибербуллинг, использующий SMS, электронную почту и социальные сети [3].

В исследовании участвовали 60 школьников в возрасте 14–17 лет. Для оценки ситуации с буллингом использовалась адаптированная методика «Определение риска