**Санкт-Петербургский государственный университет**

**Кафедра эргономики и инженерной психологии**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Председатель ГЭК,  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Мотивационные ресурсы обеспечения баланса работы и личной жизни**

Направление 030300 - Психология

|  |  |
| --- | --- |
| Рецензент:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Выполнил: студент  Г. А. Громова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Научный руководитель: к.пс.н., доцент Е. А. Родионова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Санкт-Петербург  
2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……………………………………………………………………….3

ГЛАВА 1. Теоретико-методологические основы изучения проблемы баланса работы и личной жизни ………… .……………………………………………...7

* 1. Концепция Worklife balance .……………………………………………..7
  2. Изучение Worklife balance в России и за рубежом ………………….... 13
  3. Особенности профессиональной деятельности работающих военных ……………………………………………………………………………. 20
  4. Теоретические основы изучения ресурсов …………………………… 26
  5. Проблема мотивации и мотивов в психологии ………………………. 29

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ……………………………………………… 46

ГЛАВА 2. Методы и организация исследования мотивационных ресурсов, обеспечивающих баланс работы и личной жизни ………... ………………... 47

2.1 Описание выборки исследования ………………………………………… 47

2.2 Методы исследования……………………………………………………… 47

2.3 Процедура исследования ……………………………………………....….. 52

2.4 Математико-статистические методы обработки данных………………... 53

ГЛАВА 3. Результаты исследования и их обсуждение……………………… 55

3.1 Анализ имплицитных и эксплицитных установок по отношению к работе и личной жизни ………………………………………………………….…….. 55

3.2 Анализ значимых мотивов ……………………………………….....…….. 62

3.3 Анализ приоритетных жизненных целей личности ……………….……. 66

3.4 Взаимосвязь отношения к работе и личной жизни с мотивационно-ценностными ресурсами и с возрастом……………………….……………… 70

ВЫВОДЫ .....……………………………………………………………....…… 73

ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....…………………………………………………….....……. 74

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ…………………….....…. 75

ПРИЛОЖЕНИЕ А ……………………………………………………………... 78

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире образ успешного человека характеризуется наличием хорошей работы, способствующей материальному достатку и профессиональному развитию, надежной семьи, показывающей стабильность и ответственность, а также возможностью заниматься хобби и вести здоровый образ жизни. Развитие информационных технологий привело к ускорению темпа жизни. Современным людям нужно успевать грамотно совмещать работу и личную жизнь в условиях ограниченности времени. Стрессовое состояние сопровождает современного человека постоянно, поэтому проблема сохранения и поддержания баланса между работой и личной жизнью в настоящее время очень актуальна.

Проблема поддержания и сохранения баланса между работой и личной жизнью стала изучаться с конца 1970-х годов, когда понятие «Work-life balance» впервые было использовано в статье британских авторов, в которой рассматривалась проблема совмещения женщиной нескольких ролей в работе, материнстве и супружестве. В настоящее время эта проблема остается актуальной, но исследования направлены на представителей обоих полов. Изучаются разные аспекты баланса между работой и личной жизнью, выдвигаются интересные теории и концепции.

В 70–80-е года прошлого века подавляющая часть руководителей разных компаний рассматривали работу и личную жизнь своих сотрудников как взаимоисключающие и конкурентные составляющие, где сосредоточенность на одном означал потерю в другом. Сейчас ситуация постепенно меняется в сторону ориентации компаний на принцип заботы о своих сотрудниках.

В настоящее время руководители организаций осознают, что именно благодаря работающим в компании людям можно достичь поставленных целей, и придают особое значение определению мотивов сотрудников в профессиональной сфере и их реализации, формированию и развитию грамотной и комфортной организационной культуры, оценке лояльности сотрудников к организации, а также учету важности их личного времени и интересов. Работодатели в большей степени стали уделять внимание разнообразным нематериальным бонусам, куда входит в том числе и возможность сокращенного рабочего дня, индивидуальный график, работа из дома.

**Актуальность** темы магистерской диссертации заключается в стремлении как работодателей, так и работников оптимизировать трудовую деятельность, уделяя при этом достаточное внимание личной жизни. Умение рационально разделять работу и личную жизнь положительным образом отразится на общем состоянии личности. Существующая проблема поддержания баланса работы и личной жизни изучается как в России, так и за рубежом. Исследования различных аспектов этой области и применение полученных результатов для решения практических задач будет способствовать повышению эффективности труда работников и уменьшению текучести персонала.

**Объект исследования**

Военнослужащие среднего звена отдельного воинского подразделения.

**Предмет исследования**

Мотивационно-ценностные ресурсы, баланс между работой и личной жизнью.

**Цель исследования**

Выявить определенные мотивационные ресурсы, обеспечивающие баланс работы и личной жизни.

**Задачи исследования**

1. Провести теоретический анализ литературы по проблеме исследования.
2. Определить имплицитные и эксплицитные отношения к работе и отдыху.
3. Определить возможность реализации мотивов и мотивационные профили личности.
4. Изучить приоритетные жизненные цели личности.

**Гипотеза исследования**

1. Для людей, умеющих выстраивать баланс между работой и личной жизнью, характерны внутренние цели, ценности и мотивы.
2. Для людей, имеющих имплицитное положительное отношение к отдыху, значимыми являются внешние цели.

**Методики исследования**

1. Для изучения имплицитных отношений к работе и к отдыху был выбран имплицитный ассоциативный тест, модифицированный для измерения отношения к работе и отдыху. На основании этой методики будет выявлено четыре группы испытуемых:
2. Положительно относятся к отдыху и к работе
3. Положительно относятся к отдыху, отрицательно – к работе
4. Положительно относятся к работе, отрицательно – к отдыху
5. Отрицательно относятся к отдыху и работе.
6. Для изучения значимых мотивов будет использоваться методика «Возможность реализации мотивов» В.И. Доминяка и Е.А. Родионовой. Методика состоит из двух частей: первая позволяет оценить возможность реализации мотивов в организации, а вторая - значимость мотивов для респондента.
7. Для субъективной оценки баланса работы и личной жизни будет использоваться методика «Субъективный баланс работы и личной жизни», разработанная А.Н. Моспан, Е.Н. Осиным и др.
8. Для изучения приоритетных жизненных целей личности будет использоваться опросник «Жизненные цели» (Авторы: Э. Диси, Р. Райан, Рочестерский университет, США; авторы адаптации: Клюева Н.В., Чирков В. И.)

**Выборка исследования**

В исследовании будут принимать участие военнослужащие среднего звена воинского подразделения по обслуживанию подводных лодок в пограничном морском городе в количестве 44 человек. Будут уточняться следующие характеристики: возраст, стаж работы, образование.

**Структура работы**

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, списка использованных источников и приложений.

**ГЛАВА 1. Теоретико-методологические основы изучения проблемы баланса работы и личной жизни**

**1.1 Концепция Worklife balance**

В течение всего периода изучения концепции Worklife balance, разными авторами было предложено собственное определение данного феномена.

«Объединение или баланс работы и личной жизни определяется как процесс согласования работы, семейных и индивидуальных потребностей и времени.» (Grady & McCarthy, 2008)

«<…> баланс между работой и жизнью означает выполнение нескольких ролей при сохранении положительного качества жизни». (Blyton et al., 2006)

«Перцептивное явление, характеризующееся чувством достижения удовлетворительного разрешения множества требований на работе и в семейной сфере.» (Higgins, Duxbury & Johnson, 2000)

«Баланс работы и жизни - это ежедневная работа, направленная на то, чтобы в дополнение к требованиям рабочего места уделять время семье, друзьям, участию в жизни сообщества, духовности, личному росту, самообслуживанию и другим личным действиям.» ([Susan M. Heathfield](https://www.thebalance.com/susan-m-heathfield-1916605), 2016)

Все эти определения несут в себе одну мысль: понятие «Work-life balance» описывает баланс между работой и личной жизнью.

Само понятие «баланс» имеет множество различных значений. В словарях можно найти следующие определения этого понятия: 1) равновесие; 2) соотношение взаимосвязанных показателей какой-либо деятельности, процесса; 3) правильное, нужное соотношение между какими-либо частями, составляющими, группами людей и т. д., которые имеют одинаковую важность.

В настоящий момент существует несколько теорий, объясняющих проблему баланса работы и личной жизни. К ним относятся: сегментирование, компенсация, теория границ, теория ролей и теория побочного эффекта (Akinyele S.T., Peters M.C., Akinyele F.E., 2016).

Сегментационная теория подразумевает, что работа и личная жизнь являются отдельными областями, саморегулирующимися и никак не зависящими друг от друга. Изучением данной теории занимались Blood & Wolfe (1960), которые связали ее с работниками, занятыми физическим трудом. Они выяснили, что для работников, которые недовольны своей профессией, разделение работы и личной жизни является типичной ситуацией.

Компенсационная теория предполагает, что человек пытается компенсировать какие-либо проблемы, возникающие в одной из сфер (работа или личная жизнь), путем переключения на другую сферу в поисках большего удовлетворения (Lambert, 1990). Сторонник данной теории Piotrkowski (1979) говорил о том, что люди смотрят на свои дома как на своего рода «убежища», а на свои семьи – как на источник завершения страданий. Edwards &Rothbard (2000) установили два вида компенсации. Первый предполагает, что человек может уменьшать вклад в сферу, которая приносит разочарование, и больше включаться в ту сферу, которая приносит удовлетворение (Lambert, 1990). Второй вид заключается в том, что человек может реагировать на разочарование в какой-либо сфере путем поиска вознаграждения и удовлетворения в другой (Champoux, 1978).

Теория границ основывается на тезисе о том, что работа и личная жизнь имеют определенные границы (Clark, 2000). Каждая из сфер жизни человека имеет свои границы, которые могут пересекаться. Согласно этой теории, гибкость и прозрачность границ между работой и личной жизнью влияют на степень объединения, простоту взаимодействий и уровень конкуренции между этими сферами. Таким образом, более гибкие и прозрачные границы способствуют успешному совмещению работы и личной жизни.

Теория ролей подразумевает совмещение ролевых обязательств в сфере работы и в личной жизни. Долгое время исследования баланса работы и личной жизни основывались на теории ролевого конфликта, где основное внимание уделялось изучению негативных аспектов взаимодействия этих сфер. В последнее время исследования сосредоточились на положительной взаимосвязи работы и личной жизни, а также на проблеме уравнивания значимости этих сфер (Jones et al., 2006). Ряд исследований показал, что баланс работы и личной жизни необходим для индивидуального психического благополучия, а высокая самооценка, чувство удовлетворения и дружелюбие могут рассматриваться как показатели гармонии между этими сферами (Clark, 2000; Clarke et al., 2004; Marks &MacDermid, 1996). Однако, не существует общепринятой точки зрения о том, как можно описывать, измерять и исследовать баланс работы и личной жизни. Таким образом, основные исследования направлены на изучение того, что именно составляет баланс личной жизни и работы, как он совершенствуется, и какие компоненты способствуют этому, а какие, наоборот, препятствуют (Grzywacz& Carlson, 2007; Jones et al., 2006; Voydanoff, 2005).

Теория ролей демонстрируется в исследовании Barnett & Baruch (1985), которые изучали взаимосвязь психических расстройств и баланса успеха и неудачи, основанного на совмещении женщинами трех ролей: работника, жены и матери.

Теория побочного эффекта представляет собой самый распространенный подход к изучению баланса работы и личной жизни. Она основана на том, что данные сферы влияют друг на друга с положительной или отрицательной стороны. Специалисты рекомендовали работникам передавать свои чувства, отношения, способности и опыт, которые они получают на работе в семью, и наоборот (Belsky et al., 1985; Kelly &Voydanoff, 1985; Piotrkowski, 1979; Piotrkowski&Crits-Christoph, 1981; Crouter, 1984). Побочный эффект (переполнение) может быть либо положительным, либо отрицательным. Исследования Xu (2009) показали, что положительное переполнение приводит к тому, что удовлетворение и достижение в одной сфере способствует достижению в другой. Аналогично, отрицательное переполнение приводит к тому, что отчаяние и проблемы в одной сфере приводят к такой же ситуации в другой.

Эти теории в российской литературе представлены в виде моделей. А.Н. Моспан, Е.Н. Осин и др. (2016) в своей работе опираются на исследования Zedeck & Mosier (1990) и O’Driscoll (1996), которые выделили следующие модели взаимоотношений между работой и личной жизнью: сегментационную, модель побочного эффекта, компенсаторную, инструментальную и конфликтную. Три первые модели аналогичны ранее описанным теориям. Суть инструментальной модели в том, что одна сфера (работа или личная жизнь) способствует успеху в другой сфере. Конфликтная модель подразумевает неизбежность конфликтов и трудных решений, если в каждой из сфер есть высокие требования.

Все пять моделей имеют описательный характер, при этом единая теория отсутствует, что приводит к определенным трудностям в изучении данной проблемы. Таким образом, изначальное обозначение феномена баланса между работой и личной жизнью является определяющим при выборе того или иного подхода. Множество подходов направлены именно на изучение дисбаланса между этими двумя сферами, то есть на существующие конфликты или какие-либо негативные аспекты. Изучение же именно баланса является перспективным и потенциальным направлением (Guest, 2002).

Само понятие «баланс между работой и личной жизнью» может рассматриваться с субъективной стороны (Guest, 2002, с. 263) и таким образом изучать субъективные аспекты, а может включать в себя объективные показатели, такие как «хорошее функционирование на работе и дома с минимальным ролевым конфликтом», «удовлетворенность», «психологическое благополучие» (Clark, 2000). Другими словами, можно подойти к рассмотрению проблемы баланса между работой и личной жизнью с объективной и субъективной стороны. Объективно баланс можно определить, вычисляя, например, временные затраты отдельно на отдых, хобби и домашние дела, отдельно – на рабочие обязанности и задачи. Субъективный баланс – это личное, индивидуальное восприятие баланса между работой и остальной жизнью. Основываясь на эти положения, субъективный баланс может быть разным для каждого человека. К примеру, человек, получающий удовольствие от своей работы и сферы деятельности может гораздо больше времени уделять рабочим задачам, и при этом не ощущать дисбаланса между двумя сферами.

Greenhaus et al. (2003) разработали трехкомпонентную теорию баланса, которая состоит из следующих конструктов: баланс времени, затраченного на рабочую и семейную жизнь, баланс психологической вовлеченности в каждую из ролей и баланс удовлетворенности от рабочей и семейной жизни.

Дж. Кофодимос (Kofodimos, 1997) определял баланс как основанный на ценностях, потребностях и внешних требованиях, результат осознанного структурирования своей жизни личностью.

Российские авторы В. А. Штроо и А. А. Козяк (2015), имеющие в основе своей концепции деятельностно-смысловой подход, рассматривают баланс работы и личной жизни как комплексное смысловое образование. Оно включает в себя соотношение субъективной ценности работы и жизни, удовлетворённости этими сферами и представление об их идеальном соотношении, задаваемое в том числе и социальными нормами.

Неоднозначность также возникает при рассмотрении отдельных понятий «работа» и «личная жизнь». Так, определения «работы» по своей сути несут один смысл, например, оплачиваемая трудовая деятельность. Тогда как определения «личной жизни» более разнообразны по своей смысловой нагрузке. Например, Штроо и Кольцова (2012) определяют его как все, что не относится к работе: семейная жизнь, хобби, забота о здоровье, волонтерская деятельность. Другие авторы ограничивают его только семейной жизнью (Greenhaus et al., 2003).

В. А. Штроо и А. А. Козяк разделяют современные концепции баланса между работой и личной жизнью на две группы. В основе каждой из них лежит определенная теоретическая модель: дефицитарная и экспансивная.

Согласно дефицитарной модели, энергетические и временные ресурсы человека представляют собой константу. При дисбалансе повышение активности в одной из сфер жизни индивида приводит к дефициту ресурсов в другой, что значительно повышает вероятность возникновения ролевого конфликта. В рамках этой модели, исследования направлены на изучение условий и способов преодоления дисбаланса и достижения равновесия затрат ресурсов на каждую из сфер жизни. Также изучаются последствия нарушения баланса как на личностном уровне (депрессия, профессиональное выгорание, психические расстройства и др.), так и на организационном (низкая удовлетворенность работой, абсентеизм и др.).

Сущность экспансивной модели заключается в том, что сферы работы и личной жизни являются взаимодополняющими. Другими словами, успех в одной сфере распространяется на другую и способствует улучшению ее показателей. Исследования J. H. Grenhaus с соавторами показали, что субъективная оценка качества жизни выше у тех людей, которые больше времени уделяют семье, и которые в большей степени удовлетворены своими отношениями, в сравнении с теми, кто больше времени и сил тратит на работу и удовлетворен своей профессиональной деятельностью.

В. А. Штроо и А. А. Козяк говорят о том, что понятие «баланс» характеризует соотношение представленности личной сферы и работы в индивидуальной жизни человека. Баланс является особым состоянием, имеющее определенные показатели, которые характеризуют равновесие или соотношение в каком-либо постоянно меняющемся явлении. Баланс между работой и личной жизнью не обязательно подразумевает абсолютное равновесие двух сфер. Соотношение активностей уравновешивается на основании доминирующих актуальных ценностей. Например, если для человека занятие любимым делом и профессиональный рост являются смыслом жизни, то увеличение количества затрачиваемого времени на работу не будет восприниматься им как конфликт или дисбаланс. Исследования R. J. Burke показали, что «расслабленные работники» и «увлеченные трудоголики» имеют меньше проблем психосоматического характера и более высокий уровень эмоционального благополучия, чем трудоголики.

* 1. **Изучение Worklife balance в России и за рубежом**

В течение тысячелетий статус человека в обществе и его социальное положение определялось в первую очередь его профессиональной деятельностью. На выбор будущего супруга в первую очередь влияло то, какими деловыми качествами обладал человек, и то, какая у него была профессия. В конце 50-х – начале 60-х гг. прошлого века развитие производства и социально-экономическая ситуация в Европе и Северной Америке стали причиной изменения системы общественных ценностей.

Повышение уровня образования работников привело к тому, что материальное вознаграждение постепенно перестает играть решающую роль в достижении высокой производительности труда. Для человека становится важным не только иметь возможность зарабатывать, но и быть вовлеченным в рабочую деятельность, а также реализовывать свой потенциал. «Расширение системы отношений человека с миром и с самим собой неизбежно приводит к тому, что сферы его жизнедеятельности все более «переплетаются» между собой» (Штроо, Козяк). Это приводит к необходимости распределять внимание между всеми сферами своей жизни. Современные исследования в социологии показывают, что сфера работы, включающая в себя профессиональный рост и социальный статус, и сфера личной жизни, содержащая семейные ценности и личностное развитие, находятся в противоречии друг с другом. Следствием этого становится распространение альтернативных форм брака, повышение возраста вступления в брак и рождения детей, осознанный отказ от рождения детей и других социально-демографичеких тенденций.

Впервые понятие «Work-life balance» было использовано в статье «New Ways to Work and the Working Mothers’ Association in the United Kingdom» в конце 1970-х годов, в которой рассматривалась проблема совмещения женщиной нескольких ролей в работе, материнстве и супружестве.

В настоящее время концепция «Work-life balance» изучается в большей степени в сфере менеджмента. Развитие информационных технологий и значительное ускорение темпа жизни предъявляет работникам определенные требования, которые предполагают большие энергозатраты. В противоположность прогнозам о том, что совершенствование технологий приведет к уменьшению рабочего времени и возможности выделять больше времени для отдыха, рабочее время наоборот увеличилось. (Т.Ю. Сидорина, Н.И. Ищенко) Исследования Мадлен Бантинг (Bunting, 2004) сферы труда и причин трудоцентризма показали, что работа является смыслообразующей стороной жизни современного человека. При этом изменение характера самой работы, повышенные усилия на ее выполнение и увеличивающиеся временные затраты приводят к тому, что человек проводит на рабочем месте значительную часть своей жизни.

Было проведено множество исследований проблем выгорания, повышенного стресса, синдрома хронической усталости и различных психических расстройств как результата дисбаланса работы и личной жизни. (Rantanen et al., 2011; Bunting, 2004. P. 147). Отсутствие баланса между работой и личной жизнью может привести к серьезным проблемам со здоровьем и благополучием (Frone, Russell, & Cooper, 1997; Frone, 2000; Grzywacz & Bass, 2003; Major, Klein, & Ehrhart, 2002), а также эффективностью работы организации (Kossek & Ozeki, 1998; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000)

Исследовательский институт Kenexa (Kenexa Research Institute) в 2007 году провел опрос, который показал, что работники компаний, стремящихся к поддержанию баланса между работой и личной жизнью своих сотрудников, были в меньшей мере склонны покинуть данную организацию. Они также испытывали гордость за свою компанию, имели общую удовлетворенность работой и готовы были рекомендовать компанию как место для работы.

Ряд исследований посвящен временным рамкам, которые выделяются на работу. Работы Sparks et al. (1997) и Spurgeon (2003) показали, что оптимальное количество времени в неделю, затрачиваемое на работу, должно быть не более 48 часов. Превышение этого максимума повлечет за собой попадание в зону риска, когда между работой и личной жизнью возникает дисбаланс.

Данные проведенных опросов показали, что оптимальная продолжительность рабочей недели – 35-40 часов (Boniwell, Osin, 2015.) Интересные результаты были получены в исследованиях Jahoda (1982), которые показали, что излишек свободного времени, нехватка или полное отсутствие работы также вызывают переживание дисбаланса жизненных сфер и чувство неудовлетворенности. Причины заключаются в необходимости поддержания определенного уровня дохода и обеспечения социального статуса, а также в структурировании режима дня и времени (Bond & Feather, 1988).

В последнее время широко распространены свободный график и нестандартные режимы рабочего времени. Работы на фрилансе, удаленно из дома, гибкий график – сотрудник может сам выбирать наиболее желаемый для него режим и продолжительность рабочего дня. Такая возможность, по большей части, способствует более высокому уровню благополучия и ощущению баланса между работой и личной жизнью (Tausig & Fenwick, 2001). Однако, здесь есть свои особенности. Так, работники, склонные к трудоголизму, при подобном графике могут полностью погружаться в работу и вообще забывать отдыхать. Guest (2002) предлагает относить к трудоголикам людей, работающих большее количество времени, чем это необходимо, даже тогда, когда это не требуется. При этом другие сферы жизни остаются нереализованными, или в них имеются определенные сложности.

Существуют явные различия между трудоголиками и людьми, которые просто перегружены работой. Эти различия изучались Peiperl & Jones (2000), и показали, что трудоголики получают удовольствие от чрезмерного количества работы и, в большинстве своем, осознанно делают этот выбор, тогда как вторые вынуждены работать в дополнительные часы, хотя сами не желают этого, но не могут изменить ситуацию.

Широко изучаются также психологические последствия баланса работы и личной жизни. Ряд исследований показал, что дисбаланс между этими сферами несет негативные последствия для психологического благополучия личности в целом, а также определенным образом отражается на каждой из сфер. Результаты исследований (Mauno & Kinnunen, 1999) показали, что конфликт работы и личной жизни у одного из супругов приводит к неудовлетворенности семейной жизнью у обоих супругов. Негативное влияние работы на личную жизнь имеет превышение количества рабочего времени, при этом дисбаланс усиливается, если в семье есть дети (White et al., 2003.)

Попытка определить детерминанты баланса обеих сфер была предпринята в исследованиях Д. Геста (Guest, 2002). Он выделил факторы баланса, которые включают в себя организационные параметры (требования и культура работы и личной жизни) и индивидуальные (пол, возраст, рабочая ориентация, этап жизни и карьеры, энергия, личность, персональный контроль и защитные механизмы). Также были выделены объективные и субъективные индикаторы. К объективным отнесены свободное время, количество рабочих часов и семейные роли. К субъективным: баланс при одинаковом внимании к рабочей и личной сфере, баланс при центральной роли личной жизни и баланс при центральном положении работы, избыточное влияние работы на личную жизнь и чрезмерное влияние личной жизни на работу. Зависимыми переменными были следующие: психологическое здоровье и благополучие, стресс и заболевания, удовлетворенность работой и личной жизнью, влияние на других в каждой из сфер, успешное выполнение требования на работе и дома. Результаты показали, что большая часть людей, которые работают сверх положенного времени, испытывают дисбаланс между работой и личной жизнью. Особенно ярко это наблюдается у людей, которые находятся на высоких управленческих должностях и имеют высокий уровень дохода. Дисбаланс также был выявлен у женщин в большей степени, чем у мужчин, у сотрудников, имеющих детей на иждивении, и работающих на нескольких работах. Низкий уровень дисбаланса был выявлен в организациях, где ценилась автономия сотрудников, была дружелюбная атмосфера и была возможность прямого участия в жизни организации.

Lewis et al. (2007) провели масштабное исследование, посвященное проблеме баланса работы и личной жизни. В исследовании участвовали семь стран: Индия, Япония, Южная Африка, США, Нидерланды, Норвегия и Великобритания. Цель исследования состояла в том, чтобы изучить качественные различия в понимании баланса работы-жизни в связи с контекстом работы и семьи, а также культуры. По окончании исследования, результаты показали, что тема баланса остается зависимой от гендерной принадлежности. Так, большинство респондентов связали изучаемую тему с женщинами, хотя женщины стремятся быть полноценными членами команды и стать такими же успешными в работе, как и мужчины (Smithson, 2005).

В России проводилось исследование Е. А. Кольцовой (2014), в котором изучалось представление сотрудников российских предприятий о балансе между работой и личной жизнью, и о том, что оказывает на него влияние. Результаты показали, что достижению баланса будут способствовать умение разграничивать рабочее и личное время, ставить конкретные задачи и цели, дисциплина и самоконтроль, и работа, соответствующая личным ожиданиям и привлекательная для человека.

Исследования, направленные на изучение проблемы баланса между работой и личной жизнью, имеют определенные ограничения. Можно выделить три основных ограничения:

1. «неразделение» семейной и личной жизни. Широкий смысл понятия «личная жизнь» включает различные аспекты времяпровождения человека вне работы.
2. отождествление работы с наемным трудом. Используя в исследованиях понятие «работа», авторы имеют в виду оплачиваемую трудовую деятельность, но работа по дому тоже является трудом.
3. измерение баланса в терминах удовлетворенности, временных затрат и др. Большинство исследований рассматривают объективные соотношения работы и личной жизни, хотя здесь важно то, какой смысл вкладывает отдельный индивид в каждую из этих сфер, и то, насколько он удовлетворен собственным вкладом в них сил и времени.

Три вышеописанные ограничения современных исследований обусловлены как самим содержанием теоретического конструкта «баланс между работой и личной жизнью» (то есть личная жизнь – это все, что не связано с работой), так и наличием трех составляющих, на которые распадается этот конструкт: актуальные для человека ценности, удовлетворенность соотношением обеих сфер жизни и представление человека об идеальном соотношении личной жизни и работы.

В. А. Штроо и А. А. Козяк предлагают рассматривать в качестве методологического основания конструкта «баланс между работой и личной жизнью» деятельностно-смысловой подход (А. Г. Асмолов, Б. С. Братусь, Д. А. Леонтьев и др.) Этот подход подразумевает, что человек путем смысловых образований регулирует свою деятельность. Такие смысловые образования являются своего рода «квазиобъектами», которые замещают в структуре личности ее реальные отношения с окружающей реальностью. Д. А. Леонтьев выделяет смысловые структуры, которые образуют динамическую смысловую систему, включающую в себя три уровня смысловой регуляции. Так, высший уровень образован ценностями (личностная ценность), уровень смыслообразующих структур обладает свойством «трансситуативности» (смысловая диспозиция, смысловой конструкт, мотив), низший уровень участвует в непосредственной регуляции деятельности (смысловая установка, личностный смысл).

Суть деятельностно-смыслового подхода заключается в том, что доминирующие ценности определяют содержание смысловых конструктов. Ценности представляют собой идеальную модель, и могут вступать в определенные отношения друг с другом. Таким образом, если ценности карьеры (работы) и личной жизни имеют одинаковую значимость для человека, то смещение активности на одну из сфер будет вызывать чувство вины.

В исследовании J.Dragani, C. Energy (2012) ставился вопрос о том, каким же образом можно достичь баланса между работой и личной жизнью, и кто конкретно несет за это ответственность. Ответы респондентов, принявших участие в исследовании, показали, что 39% ответственности возлагается на работника, 20% на прямого руководителя, 34% на работодателя, и 7% на государство.

В данном исследовании респондентам также было предложено дать определение понятию баланса между работой и личной жизнью. Большинство респондентов дали следующие ответы: «работать нужно для того, чтобы жить, а не жить, чтобы работать», «нужно уметь оставлять работу на работе». Один из респондентов дал такой ответ «хороший баланс между работой и личной жизнью – это чувство энергии и удовлетворения и в сфере работы, и в сфере личной жизни». Не существует единой формулы, которая бы помогала создавать и сохранять идеальный баланс между работой и личной жизнью. Для большинства людей этот баланс заключается во взаимном уважении и со стороны компании, и со стороны отдельного сотрудника.

* 1. **Особенности профессиональной деятельности работающих военных**

Военно-профессиональная деятельность в современном обществе является сложной активностью, имеющей определенную структуру, психологическое содержание, закономерности, цели и задачи.

Принято выделять два основных вида военно-профессиональной деятельности: деятельность в обычных (мирных) условиях и деятельность в боевых условиях.

Боевая деятельность сопровождается крайним психологическим и физическим напряжением военнослужащих, и связана с повышением моральной и юридической ответственности. Боевые действия подразумевают решение сложных задач, которые направлены на сохранение жизни людей, исторических и общественных ценностей, военной техники.

Как любая человеческая деятельность, боевая деятельность имеет определенные мотивы, к которым относится генетически обусловленная потребность в самосохранении. У каждого человека она может проявляться по-разному: один может изучать различные приемы и техники ведения боя, чтобы уметь эффективно вести сражение, другой будет избегать возможности прямого сражения и проявлять таким образом трусость.

Боевая деятельность военных обусловлена в большей мере социальными потребностями, чем биологическими. Это подтверждают примеры из истории, когда бойцы жертвовали собой ради общей победы. Основным социальным мотивом боевой деятельности выступает защита Родины, семьи, населения. Военная теория и практика изучает влияние боевых действий на психическое состояние людей, их поведение в условиях военных действий, возможность влияния и управления людьми для их эффективной самоотдачи.

Второй вид военно-профессиональной деятельности – деятельность в мирных условиях, связанная с подготовкой к участию в боевых действиях. Основными задачами для нее являются изучение приемов ведения боя, обучение владению современной боевой техникой, а также развитие готовности применять полученные знания, умения и навыки в бою.

Особенностью деятельности военнослужащих выступает осознанное подчинение собственной воли другому человеку – командиру. Военная служба подразумевает наличие строгих регламентов, правил, которые в определенной степени ограничивают личную свободу военнослужащих.

Еще одной особенностью является постоянное нахождение в состоянии готовности к выполнению своего профессионального предназначения, что тоже определенным образом отражается на психологическом состоянии человека. Смена социального окружения, постоянные физические нагрузки, режим питания – все это способствует перестройке энергетических процессов, что сопровождается психическим напряжением.

Особенности адаптивности военнослужащих контрактной службы изучались О. К. Белецкой. Основой успешной адаптивности являются изначально сформированные личностные и профессионально значимые качества. Автор определяет адаптивность, как свойство личности, которое проявляется в готовности сопоставлять индивидуально-психологические возможности военнослужащего и регламенты военно-профессиональной деятельности.

Л. Ю. Гороховатский изучал проблему психологического сопровождения военнослужащих. Он рассматривает специфику военнослужащих контрактной службы и военнослужащих, проходящих службу по призыву срочной службы, и отмечает их различия. «Военнослужащий контрактной службы – это не просто солдат, отличающийся от военнослужащего по призыву только получением повышенного денежного довольствия и рядом социальных льгот, а специалист, принимающий на себя ответственность за выполняемую профессиональную деятельность, ориентированный на достижение успеха в военном деле, т. е. на достижение успеха в своей профессии». Исследование обозначило следующие особенности военнослужащих контрактной службы (ВКС):

1. ВКС необходима большая адаптивность к окружающей реальности для получения большей эффективности в профессиональной деятельности,
2. ВКС свойственны более высокая ответственность и нагрузка, что сказывается на снижении нервно-психической устойчивости,
3. ВКС ориентированы на выполнение задач по службе, что отражается на их низком уровне коммуникативного потенциала,
4. Для ВКС коммуникативная активность выступает средством взаимодействия и получения информации от окружающего мира.
5. ВКС свойственна высокая моральная нормативность, что говорит о более серьезных отношениях к службе и об ответственности.

Одной из задач психологии является изучение формирования ориентации на военно-профессиональную деятельность. Подробным исследованием этого аспекта занимались А. В. Ванюшин, А. О. Ваньков и В. А. Губин, которые предложили теоретическую модель направленности на военно-профессиональную деятельность. Они рассматривали ее как мотивационную категорию, которая развивается в процессе профессионального самоопределения и профессиональной ориентации человека, и учитывает роль социальных мотивов выбора профессии. В своей работе авторы предлагают рассматривать структуру направленности на военно-профессиональную деятельность как сочетание двух групп элементов – мотивационных образований: внешних, которые представляют собой систему представлений о профессиональной деятельности, о степени социальной поддержки профессионала и социальной защищенности, и внутренних, включающих интерес к профессиональной деятельности, профессиональные ценностные ориентации и самооценку профессиональной пригодности. При этом взаимодействие этих двух групп элементов можно представить схематично, где исходным элементом выступает система представлений человека о военно-профессиональной деятельности, которая с одной стороны определяет развитие военно-профессиональных ценностей, с другой – отражает их влияние. Эти элементы предопределяют степень интереса к военно-профессиональной деятельности, и формируют положительную эмоциональную установку на изучение объекта деятельности. Также вышеописанные элементы являются определяющими сущность человека с социальной точки зрения, которая проявляется в деятельности и в поведении путем выбора человеком либо гражданской, либо военной профессии.

Исследования психологических особенностей успешных и неуспешных военнослужащих в учебно-боевой деятельности, проведенные В. А. Губиным, Л. Ю. Гороховатским и А. В. Зудиным показали, что основой успешной учебно-волевой деятельности являются: уровень когнитивного развития и кругозор, ценностно-смысловые ориентации и уровень воспитания, мотивация, воля, нервно-психическая устойчивость.

Формирование мотивационно-ценностного отношения к служебно-боевой деятельности, как фактору успешности воспитания военнослужащих, изучалось О. М. Якубовской. При психодиагностике и профессионально-психологическом отборе в центре внимания должно находиться исследование личностных качеств и особенностей, которые основываются на высоком уровне воинской и социальной направленности, интереса, ценностей, мотивации и ориентации на перспективы воинской деятельности.

Главным противоречием в процессе воспитания военнослужащих по контракту выступает противоречие между потребностями в овладении требуемыми морально-нравственными, профессиональными и этическими знаниями, и самой возможностью и способностями по удовлетворению этих потребностей.

Исследования О. М. Якубовской показали, что при воспитании военнослужащих, которые служат по контракту, а также при формировании их профессиональной мотивации и осознанного положительного отношения к процессу воспитания важны следующие действия: оперативность и своевременность целенаправленных педагогических воздействий, а также взаимодействия с военнослужащим по контракту. Автор подчеркивает, что легче с нуля развивать новые ценностные ориентации у служащего по контракту, чем перевоспитывать его и переориентировать на новые нравственные ценности.

Значимую роль в личностно-смысловой сфере воинской деятельности занимают ценностные ориентации.

При решении задач организации современной российской армии все больше повышается роль ценностной ориентации и относящихся к ней духовных ценностей военнослужащих. Духовные ценности военнослужащих можно представить как осознанные, социально значимые для духовного развития явления и процессы или их свойства и стороны, функционирующие в системе исторически определённых общественно-гражданских и военно-профессиональных отношений и связанные с проявлением духовной культуры воинов, пониманием себя как личности и защитника Отечества (Богатырев).

Военнослужащий российской армии как личность располагает характерной для него системой духовных ценностей, во многом отличающейся от содержания духовного мира других социальных групп. Все их условно можно разделить на четыре подсистемы:

* духовные ценности, выражающие общие интересы и стремления граждан нашего общества (Российской Федерации);
* духовные ценности общечеловеческого характера;
* духовные ценности, обусловленные службой в Вооруженных Силах РФ;
* духовные ценности индивидуально-личностного характера.

Ввиду того, что жизнедеятельность военнослужащего характеризуется определенными отношениями в военной организации, специфичностью целей и поставленных задач, а также собственным внутренним миром и мировоззрением, особыми представлениями и взаимоотношением к сослуживцам и командирам, оружию и военной технике, выполнению присяги, уставов и распоряжений, то и содержание духовных ценностей военнослужащих по-своему специфично. Их содержание в современных условиях представляет единство элементов, которые отражают жизнь военнослужащих в духовной сфере общества и проявляющихся как их свойства и качества. Другими словами, содержание понятия «духовные ценности военнослужащих» включает в себя такие логические образы сознания, мировоззрения или духовного мира, которые являются устойчивым отражением процессов практики, объективного мира и имеют ценностное значение.

* 1. **Теоретические основы изучения ресурсов**

Понятие «ресурсы» уже более двадцати лет используется в организационной психологии, в современной экономике, а также во многих других областях. В психологии труда считается, что использование внутренних, имеющихся у человека ресурсов, особенно в неблагоприятных условиях, будет способствовать успешному выполнению профессиональной деятельности.

В толковых словарях даются следующие определения понятия ресурсов:

1) запасы или источники средств;

2) возможность, к которой можно прибегнуть при необходимости (Толковый словарь Ефремовой. Т. Ф. Ефремова, 2000);

3) средства, используемые в нужное время или в необходимом случае (Большой толковый словарь русского языка, 2004; Ожегов, 2003).

Понятие «ресурс» используется в различных исследованиях, связанных с изучением психической реальности. В последние годы широкое распространение в психологии приобрел ресурсный подход, зародившийся в гуманистической психологии, в рамках которого важное место заняло изучение конструктивного начала личности, позволяющего преодолевать трудные жизненные ситуации (Иваницкий).

В психологии к понятию «ресурсы» близко понятие «потенциал». Проблему личностного потенциала рассматривали такие авторы как К. Юнг, С. Л. Рубинштейн, А. Адлер, Э. Фромм и др. Исследования проблемы ресурсов сводятся к предположению о том, что существует определенный набор свойств человека, выступающий как внутренний ресурс – потенциал, обеспечивающий успешное освоение профессии, профессиональное развитие человека и эффективную профессиональную деятельность.

Набор таких свойств С. А. Дружилов в своих работах обозначил как индивидуальный ресурс профессионального развития (ИРПР). В дальнейшем, автор развивал эту концепцию, и изучал реализацию ИРПР как основу становления профессионализма человека (2002).

К. Муздыбаев утверждает, что психологические ресурсы следует определять как средства к существованию, возможности людей и общества; как все то, что человек использует, чтобы удовлетворить требования среды; как жизненные ценности, которые образуют реальный потенциал для совладания с неблагоприятными жизненными событиями [11].

В.А. Бодров рассматривает ресурс в рамках развития теории психологического стресса. При этом исследователь определяет ресурсы следующим образом: «они являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способы (стратегии) поведения для предотвращения или купирования стресса» [3, с. 115-116].

В исследованиях Н.Е. Водопьяновой дано следующее определение понятию «психологический ресурс»: это внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях; это эмоциональные, мотивационно-волевые, когнитивные и поведенческие конструкты, которые человек актуализирует для адаптации к стрессогенным/стрессовым трудовым и жизненным ситуациям, это средства (инструменты), используемые им для трансформации взаимодействия со стрессогенной ситуацией [5, с. 290].

Изучением проблемы ресурсов основательно занимался В. А. Толочек. В одной из своих работ он рассматривает ресурсы в контексте исследования профессиональной успешности. Автор выделяет три типа ресурсов: интрасубъектные, интерсубъектные и внесубъектные. Каждый из выделенных типов имеет определенную степень изученности в психологии и специфические качественные особенности. В. А. Толочек дает следующие определения к вышеуказанным типам ресурсов: интрасубъектные – принадлежащие самому субъекту, интерсубъектные – возникающие в результате взаимодействия субъектов, внесубъектные – факторы физической и социальной среды (культуры). По мнению автора, «введение понятия «ресурсы» целесообразно для обозначения и последующего изучения множества условий среды, качеств субъекта и взаимодействующих с ним партнеров, способствующих успешному решению профессиональных задач (успешности деятельности), и может рассматриваться как реализация экологического подхода».

На основе пентабазиса В. А. Ганзена, В. А. Толочек раскладывает ресурсы на четыре соответствующих группы:

1. Индивидуальные ресурсы человека, куда входят знания, умения, навыки, мотивация, способности и т.д.;
2. Ресурсы физической среды, охватывающие пространство, время, информацию и энергию;
3. Ресурсы социальной среды, включающие в себя культуру и социальные технологии, то есть какие-либо результаты деятельности других людей;
4. Ресурсы взаимодействия людей, рассматриваемые как процессы – взаимодействия, взаимовлияния и др., и результаты. В качестве процессов можно рассматривать такие отношения между людьми как обучение, руководство, соперничество, брак, воспитание и др. В качестве результатов (эффектов) можно выделять совместимость, подражание, внушение, идентичность, мотивация и др.

Ресурсы разных групп взаимосвязаны, в то же время каждые их них имеют свои особенности. Так, индивидуальные ресурсы человека динамичны, то есть они могут развиваться, изменяться, угасать. При этом они характеризуются актуальностью и могут адекватно измеряться. Ресурсы же физической среды, при их выраженной динамичности, сложно объективно оценить, поэтому их довольно редко изучают.

Ресурсы социальной среды характеризуются высокой ситуативной изменчивостью, их тоже сложно изучать и оценивать ввиду того, что не всегда доступны субъекту. Ресурсы взаимодействия людей в большей степени описаны в социальной психологии, они так же сложны в оценке и изучении, поскольку скоротечны и имеют различные результаты.

Ресурс можно определить как состояние или возможность, которой можно воспользоваться в случае необходимости, источник того, что позволяет человеку чувствовать себя способным на продолжение определенной деятельности.

* 1. **Проблема мотивации и мотивов в психологии**

Проблема мотивации в психологии является одной из фундаментальных. Ее изучение напрямую связано с анализом человеческой деятельности, активности и поведения. В настоящее время существует множество исследований проблемы мотивации как российских (Е. П. Ильин, Л. И. Божович, С. Л. Рубинштейн, Д. Н. Узнадзе, В. Г. Асеев, В. К. Вилюнас, В. И. Ковалев, Р. А. Пилоян, и др.), так и зарубежных ученых (А. Маслоу, Х. Хекхаузен, Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, и др.). Научные работы по мотивации основаны на множественных подходах к самой сущности, структуре мотивации, и посвящены различным аспектам, что показывает сложность и многогранность данной проблемы.

На сегодняшний день не существует единых взглядов на проблему мотивации. В основе ее осмысления лежат методологические ориентиры и мировоззренческие принципы ученых. Представители отечественной психологической науки рассматривают мотивацию исходя из взаимодействия биологического и социального, при этом ведущую роль занимает социальное начало. Западные ученые понимают мотивацию как проявление биологической сущности, то есть рассматривают ее с биологизаторской позиции.

В одной из своих работ Е. П. Ильин говорит о том, что изучение мотивации как психологического феномена привело к определенным трудностям, возникшим прежде всего по причине употребления терминов «мотивация» и «мотив» как синонимов. Еще одна проблема заключается во включении в ранее упомянутые понятия целого ряда процессов, факторов, которые так или иначе побуждают и детерминируют активность человека. В. А. Иванников в связи с этим пишет, что мотивацию связывают с мотивами и потребностями, мировоззрениями личности, представлениями о себе, функциональными состояниями, переживаниями, личностными особенностями, с ожидаемыми последствиями и оценками окружающих.

Аналогичная ситуация с понятием «мотив». Разные авторы подразумевают под ним множество психологических феноменов, таких как чувства и переживания (Л. И. Божович, 1968), потребности и влечения (Х. Хекхаузен, 1986), привычки и чувство долга (П. А. Рудик, 1967), психические состояния и свойства личности (К. К. Платонов, 1986), установки (А. Маслоу, 1954), предметы внешнего мира (А. Н. Леонтьев, 1975). Таким образом, вышеописанная ситуация теоретической сферы способствует возникновению определенного рода трудностей в практических вопросах, касающихся проблемы мотивации.

Первое употребление понятия «мотивация» принадлежит немецкому философу А. Шопенгауэру в начале ХХ века. В современной науке «мотивация» как психическое явление рассматривается с разных аспектов. К. Мадсен (1959) и Ж. Годфруа (1992) трактуют его как совокупность поддерживающих, направляющих и определяющих поведение факторов. К. К. Платонов (1986) определяет мотивацию как совокупность мотивов. Еще одна трактовка объясняет мотивацию как побуждение, которое вызывает активность организма и определяет при этом ее направленность. В. К. Вилюнас (1990) определяет мотивацию как совокупную систему процессов, отвечающих за побуждение и деятельность.

Понятие мотивации рассматривается также в сфере менеджмента. Виханский О. С. и Наумов А. И. дают следующее определение: "Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей".

Мескон Х. определяет мотивацию как "процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации". Гордиенко Ю.Ф. также определяет мотивацию как процесс, но направленный на стимулирование "отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации".

Исходя из этого, можно выделить два основных направления при систематизации определений «мотивации». Первое направление представляет мотивацию как статичное образование, как совокупность каких-либо факторов или мотивов. Второе – рассматривает мотивацию как процесс, как динамичное образование. При этом оба направления подразумевают, что мотивация является вторичной по отношению к мотиву.

Отсюда возникает еще одна проблема – проблема соотношения понятий «мотивация» и «мотив». В этом вопросе у разных авторов также существуют различные мнения. Х. Хекхаузен (1986) разграничивает эти понятия. Он говорит, что они различны по своим характеристикам, по объему и по функциональной роли. Иначе говоря, мотивация и мотив схожи по названию, но при этом сильно различаются по структуре и функциям. Оба эти психологические явления определяют детерминацию поведения, но сущность этой детерминации различна для каждого из них.

Б. Ф. Ломов (1984) говорит о мотивационной сфере личности, которая представляет собой совокупность мотивов человека. Мотивационная сфера формируется и развивается на протяжении всей жизни человека. В своих рассуждениях Б. Ф. Ломов подчеркивает ее динамичность и изменчивость в зависимости от различных факторов. Направленность личности, по мнению автора, проявляется в мотивах. Мотивы могут иметь разную степень устойчивости: одни – доминирующие, сохраняющиеся практически на всю жизнь, другие – более вариативные, изменчивые, зависящие от ситуации.

А. Н. Леонтьев внес особый вклад в развитие теории мотивации. Он говорит о том, что «формирование личности человека находит свое психологическое выражение в развитии ее мотивационной сферы». А. Н. Леонтьев подробно изучал психологические механизмы мотивов поведения, процессы усложнения деятельности и развития мотивов. Понятие «мотив» автор объясняет не как переживание потребности, а как обозначение того, в чем потребность конкретизируется в определенных условиях и на что направляется деятельность. Другими словами, мотив – «опредмеченная» потребность.

С. Л. Рубинштейн в своих исследованиях рассматривал мотивы в связи с общественно-историческим развитием и конкретными видами деятельности человека. Автор говорит, что объекты и предметы не являются мотивами, а порождают соответствующие мотивы. Мотив, по определению С. Л. Рубинштейна, это более или менее адекватно осознанное побуждение. С одной стороны, мотивы определенным образом воздействуют на личностные образования, а с другой – сами испытывают их влияние на себе. Автор говорит, что мотивация является ядром личности, соединяющее устойчивые качества, такие как характер и способности, и динамические характеристики – мотивы и направленность.

Изучением мотивации занимался В. Г. Асеев (1976), который считал, что мотивация охватывает все виды побуждений, включающих широкий круг психический феноменов, таких как влечения, мотивы, потребности, цели, идеалы, диспозиции личности и мотивационные установки. На самом деле, эти понятия принято различать, потому что они подразумевают совершенно разные процессы.

Вопрос о мотивации деятельности возникает каждый раз, когда необходимо объяснить причины поступков человека. Причем любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором внешние условия и обстоятельства его деятельности. В первом случае говорят о мотивах, потребностях, целях, намерениях, желаниях, интересах и т. п., а во втором — о стимулах, исходящих из сложившейся ситуации.

Большинство мотивационных теорий можно разделить на две большие группы: содержательные и процессуальные теории. Содержательные теории мотивации основное внимание уделяют потребностям человека, как базовому фактору, побуждающему его к деятельности. К содержательным относятся многие известные теории мотивации, такие как пирамида потребностей А. Маслоу, двухфакторная модель Герцберга, теория Альдерфера и т.п. Все их объединяет стремление классифицировать потребности человека и найти взаимосвязь с мотивами, которые им движут.

Рассмотрим подробнее содержательные теории мотивации, принципы которых часто используются в практике управления.

Самая известная на сегодняшний день теория иерархии потребностей А. Маслоу основана на разделении всех человеческих потребностей на пять категорий. А. Маслоу считал, что потребности формируют иерархию, в которой любая другая потребность становится мотиватором только после удовлетворения нижестоящей потребности. Автор теории хотел показать, что потребности нижних уровней (первичные) требуют удовлетворения и, следовательно, влияют на поведение человека прежде, чем на мотивации начнут сказываться потребности более высоких уровней.

Концепция А. Маслоу имеет ряд критических замечаний. В первую очередь, он не учитывал влияния, которое оказывают на потребности ситуационные факторы. Во-вторых, указывал на строгую последовательность при переходе от одного уровня потребностей к другому только в направлении снизу – вверх. В-третьих, считал, что удовлетворение потребностей верхней группы приводит к ослабеванию их воздействия на мотивацию.

Несмотря на критику других авторов, теория А. Маслоу внесла исключительно важный вклад в понимание того, что лежит в основе стремления людей к работе. Руководители различных рангов стали понимать, что мотивация людей определяется широким спектром их потребностей.

Еще один автор содержательной теории Д. МакКлелланд, разработавший теорию приобретенных потребностей. Суть теории заключается в представлении высших уровней приобретенных потребностей без определенной иерархичности. Автор выделяет три вида приобретенных потребностей: потребность в успехе, во власти и в причастности.

Потребность во власти проявляется в стремлении воздействовать на других людей и контролировать ход событий. Люди с потребностью власти чаще всего проявляют себя как откровенные и энергичные люди, которые не боятся конфронтации и стремятся отстаивать свои жизненные принципы.

Потребность в успехе и достижении целей выражается в стремлении к достижению поставленных целей, умении их ставить и брать на себя ответственность за их осуществление. Эта потребность удовлетворяется не провозглашением успеха этого человека, что лишь подтверждает его статус, а процессом доведения работы до успешного завершения. Люди с высокоразвитой потребностью успеха рискуют умеренно, любят ситуации, в которых они могут взять на себя личную ответственность за поиск решения проблемы, и хотят, чтобы достигнутые ими результаты поощрялись вполне конкретно.

Потребность в причастности. Это потребность принадлежности к чему-либо или кому-либо, чувство, что тебя принимают другие, чувство социального взаимодействия, привязанности и поддержки.

Еще одна содержательная теория была разработана Ф. Герцбергом в 50-60-х годах прошлого века. Автор провел исследование, целью которого являлось выявление факторов, оказывающих мотивирующее и демотивирующее влияние на человека. Ф. Герцберг считал, что удовлетворенность и неудовлетворенность работников вызываются различными факторами. Поэтому выделил две большие категории факторов мотивации, которые назвал гигиеническими факторами и мотивирующими факторами.

Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работы (политика фирмы и администрации, условия работы, заработок, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля над выполняемыми функциями). Мотивирующие факторы связаны с самим характером и сущностью работы (успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокую степень ответственности, возможности творческого и делового роста). Согласно Ф. Герцбергу, при отсутствии или недостаточной степени присутствия гигиенических факторов у человека возникает неудовлетворение работой. Однако, если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на что-либо. В отличие от этого отсутствие или неадекватность мотиваций не приводит к неудовлетворенности работой. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников на повышение эффективности деятельности.

В процессуальных теориях анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Процессуальные теории не оспаривают существования потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям, поведение личности является также функцией его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения.   
Существуют три основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости и модель Портера—Лоулера.

Теория ожидания В.Врума базируется на тезисе о том, что наличие активной потребности не является необходимым единственным условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого.

Процесс мотивации, с точки зрения В.Врума, имеет трехступенчатый характер:

1. человек ожидает, что затраченные усилия приведут к определенным результатам;

2. человек ожидает, что полученные результаты приведут к вознаграждению;

3. человек ожидает, вознаграждение окажется валентным, т.е. ценным.

Еще одна процессуальная теория С. Адамса, который разработал и использовал в практической деятельности мотивационную теорию справедливости. Согласно этой теории, люди стремятся поддерживать «хорошие отношения с другими и исправлять их, делая равными». Они заинтересованы, чтобы их усилия и работа оплачивались так же, как и усилия других сотрудников. В отличие от других теорий, данная рассматривает мотивацию с точки зрения сравнения между людьми.

Еще одна процессуальная теория Портера-Лоулера включает в себя пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно данной модели достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий будет определяться ценностью вознаграждения и степень уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения. Кроме того, в модели Портера-Лоулера устанавливается соотношение между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты. Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера состоит в том, что результативный труд ведет к удовлетворению, а не наоборот. Таким образом, они опровергают мнение сторонников теории человеческих отношений, что довольные люди трудятся лучше.

Каждая из теорий мотивации стремится объяснить то, чем именно определяется тот или иной поступок человека, имеет ли человек свободу выбора, или его поведение детерминировано определенными факторами. Проблему самодетерминации активно стали изучать американские авторы Эдвард Л. Деси и Ричард М. Райан, которых на западе считают живыми классиками. Самодетерминацию определяют, как возможность делать выбор и способность выбирать. Этим она отличается от действий, совершаемых под влиянием других сил и подкрепляемых реакций, которые могут рассматриваться как детерминанты поведения человека. Теоретической основой теории самодетерминации является анализ внутренней и внешней мотивации.

Теория самодетерминации – современный подход к изучению человеческой мотивации, личности и психологического благополучия. Данную теорию можно отнести к позитивной психологии, сутью которой является изучение позитивных аспектов психики и построение положительных составляющих психологии человека. Сущность теории состоит в том, что человек обладает собственной активностью и способен делать самостоятельный выбор. Основной идеей этой теории выступает наличие способностей и возможностей у человека для того, чтобы он вел здоровую и полноценную жизнь. Если с детства у ребенка существует свобода выбора интересов и занятий, возможность развиваться в условиях без ненужных ограничений, это будет способствовать в будущем формированию здоровой и полноценной личности. «Теория самодетерминации нацелена на определение факторов, которые питают врожденный человеческий потенциал, определяющий рост, интеграцию и здоровье, и на исследование процессов и условий, которые способствуют здоровому развитию и эффективному функционированию индивидов, групп и сообществ» (Ryan, Deci, 2000, р.74).

В то же время среда, в которой находится человек, может мешать его здоровой самореализации, навязывая негативно влияющие на психику нормативы. Таким образом, практическая сторона теории самодетерминации заключается в определении условий, помогающих или, наоборот, мешающих нормальному развитию, а также ресурсов в самом человеке, которые способствуют его противостоянию этим негативным влияниям. «Наша теория самодетерминации связана с этим диалектическим противостоянием активного “Я” и различных сил, внешних и внутренних, с которыми личность встречается в процессе развития» (Deci, Ryan, 1991, p.239).

Деси определяет самодетерминацию как врожденную склонность, способную привести организм к вовлеченности в интересующее поведение (Deci, 1980). Гибкость человека относительно управления собственными взаимодействиями с окружающим миром выступает психологическим критерием самодетерминации. Являясь самодетерминированным, человек действует, полагаясь на свой собственный выбор, а не на определенные принуждения и обязательства. Основой этого выбора является осознание собственных потребностей и их сопоставление с внешней средой и условиями. Помимо управления своими действиями и средой, самодетерминация может также включать в себя отказ от контроля. Поведение, основанное на самодетерминации, содержит в себе решения человека о том, как себя вести, и детерминируется поступающей от среды информацией, а также непосредственно воспринимающей и интерпретирующей эту информацию личностью. К эмпирическим критериям самодетерминации можно отнести такие ее проявления как интерес, значимость для личности, спонтанность, креативность, чувство свободы. С психолингвистической точки зрения это преобладание глаголов «хочу» над «должен» (Deci, Ryan, 1991).

Центральными идеями теории самодетерминации выступают: 1) идея о трех базовых потребностях, которые лежат в основе внутренней мотивации и обеспечивают психологическое благополучие личности; 2) идея о качественном своеобразии различных типов внешней мотивации, которые регулируют поведение индивида; 3) внимание теории к социальному контексту, учет его роли в проявлении разных форм мотивации и эффективном функционировании индивида (Гордеева Т.О., 2010).

В основе теории самодетерминации лежит постулат о существовании трех базовых психологических потребностей у человека, составляющих также одну из мини-теорий: потребность в автономии, в компетентности и в связанности с другими людьми. Удовлетворение всех трех базовых потребностей выступает основным условием, которое определяет оптимальное функционирование индивида, психологическое благополучие и здоровое развитие личности. В случае фрустрации базовых потребностей, велика вероятность ухудшения эффективности деятельности и снижения психологического благополучия. «Дети появляются на свет с врожденными психологическими потребностями – потребностями в автономии, компетентности и связи с другими людьми – и в течение своей жизни они ищут удовлетворения этим потребностям. Они появляются на свет с общими интересами и врожденными склонностями, что идет рука об руку с мотивированием их продолжающихся стремлений к внутриличностной и межличностной согласованности. Данный взгляд, однако, не эквивалентен взгляду, что способности и интересы являются генетически предопределенными» (Deci, Ryan, 1991, p.275)

Потребность в автономии можно охарактеризовать как потребность в самодетерминации собственного поведения и наличии выбора. Суть этой потребности заключается в стремлении ощущать себя инициатором, деятелем собственной жизни и действовать в гармонии со своим внутренним Я. Чувствовать себя автономным – не значит быть полностью независимым от других. Для того, что ребенок имел здоровое развитие, необходим автономный тип взаимодействия со средой, при котором значимые для ребенка взрослые формируют установку на свободный выбор без выраженных ограничений и границ. Свободный выбор выступает существенным фактором здорового развития личности, что обеспечивается научением ребенка взаимодействию со средой. Гармоничному и целостному развитию личности способствуют стремление человека к определенным целям, действие в трудных условиях, а также необходимость принимать решения. Э. Деси и Р. Райан считают, что в процессе оптимального развития человека важными являются потребности в автономии и компетентности. На третьем месте выступает потребность во взаимосвязи с другими людьми.

Потребность в компетентности описывается как стремление справляться с различными задачами, быть эффективным, принимать вызов окружающей действительности. Действия человека направляются на решение задачи, которая должна быть оптимальной по уровню сложности. Успешное решение и положительная обратная связь будут способствовать ощущению самоэффективности.

Потребность в связанности с другими людьми характеризуется стремлением иметь крепкую связь со значимыми людьми, а также быть понятым и принятым ими. Взаимодействие с людьми удовлетворяет желание быть связанным с другими, позволяет испытывать чувство близости и привязанности. Эта потребность настолько важна и глубока, что ее неудовлетворение может привести к проблемам с психологическим благополучием.

Вышеперечисленные потребности являются врожденными. Аналогичными потребностям компетенции и связанности выступают потребности в теории Маслоу. Введение нового конструкта – потребности в автономии, привнесло особый вклад в изучение проблем мотивации.

Теория самодетерминации состоит из пяти мини-теорий:

* теория базовых психологических потребностей (Basic Psychological Needs Theory, BPNT)
* теория организмической интеграции (Organismic Integration Theory, OIT),
* теория когнитивной оценки (Cognitive Evaluation Theory, CET),
* теория каузальных ориентаций (Causality Orientations Theory, COT),
* теория содержания целей (Goal Contents Theory, GCT).

Эти мини-теории возникали и разрабатывались постепенно в ходе развития теории самодетерминации, и хорошо дополняют друг друга.

Теория организмической интеграции была разработана в 1985 году. Понятие «организмическая» характеризует полноту, интеграцию, цельность. В данной мини-теории рассматриваются формы внешней мотивации, представленные авторами в виде континуума, а также описываются факторы, которые способствуют или мешают интеграции форм саморегуляции. Таким образом, внешняя мотивация делится на четыре типа: экстернальная, интроецированная, идентифицированная и интегративная. Процесс интернализации - это переход внешней движущей силы и аспектов поведения во внутреннюю силу. Изначально внешние показатели поведения человека после интернализации могут стать частью его внутреннего мира.

Экстернальная регуляция подразумевает координирование поведения индивиду путем наград или наказаний.

Интроецированная регуляция основана на регулировке деятельности посредством внешних правил и определенных требований, которые направлены на то, чтобы индивид вел себя тем или иным образом. Особенность этого типа регуляции состоит в частичном присвоении этих правил и требований.

Идентифицированная регуляция подразумевает принятие внешних ценностей и целей, ранее координирующих выполнение деятельности. Принятие индивидом ценностей и встраивание их в собственную систему мира происходит посредством механизма идентификации.

Интегративная регуляция характеризуется обобщением всех имеющихся идентификаций. Выполнение человеком какой-либо деятельности побуждается интересом и удовольствием от данной деятельности. Авторы теории считают, что данный тип регуляции вместе с внутренней мотивацией являются основой развития автономной личности.

Мини-теория организмической интеграции показывает, что именно качество мотивации, а не ее количество, определяет результативность деятельности, уровень настойчивости и психологическое благополучие.

Третья мини-теория когнитивной оценки подразумевает, что разные события, происходящие во внешней среде, могут иметь различное влияние на внутреннюю мотивацию. То, каким именно будет данное влияние, зависит от того, как человек будет интерпретировать случившееся или происходящее с точки зрения влияния на локус каузальности и ощущение компетентности. Данная подтеория включает в себя три положения:

1. Положение о роли потребности в автономии. Данное положение говорит о том, что восприятие человеком самого себя как инициатора собственных действий повышает уровень внутренней мотивации в отношении к осуществляемой деятельности. Другими словами, если человек считает свои решения принятыми по собственной воле, то уровень его внутренней мотивации повышается. Если же человек осознает, что первопричиной его деятельности выступают внешние факторы, его уровень внутренней мотивации по отношению к данной деятельности будет снижаться. Осознание, что действия субъекта контролируются кем-либо извне, фрустрирует потребность в автономии и приводит к снижению уровня внутренней мотивации.
2. Положение о роли потребности в компетентности. Уровень внутренней мотивации человека будет расти, если он будет чувствовать, что справляется с тем или иным видом деятельности. Ощущение переживания человеком собственной компетентности усиливает внутреннюю мотивацию, и наоборот.
3. Положение об анализе индивидом событий с точки зрения трех функций: а) контролирующие события, которые представляют собой любые внешние факторы, угнетающие у человека чувство автономии (*инструментальность* одного вида деятельности по отношению к другому, то есть осуществление одной активности является условием перехода к другой активности; *эксплицитность* оценки деятельности, даже если она является положительной; *упоминание* о том, что выполнение определенной деятельности способствует достижению еще чьих-то целей); б) информирующие события, которые определяются человеком как способствующие осуществлению свободного выбора, и информирующие о степени эффективности его действий. Это события, которым свойственно: предоставление возможности выбора и исключение контроля; предоставление информации об успешности выполняемой деятельности оптимального уровня трудности; демонстрация принятия во внимание эмоций и желаний человека, в случае возникновения противоречия определенной деятельности с его стремлениями и направленностью; в) амотивирующие события, которые не могут удовлетворить потребности человека в автономии и компетентности, поскольку не содержат информацию об успешности реализуемой в данный момент активности.

Таким образом, одно и то же событие воспринимается человеком по-разному. На внутреннюю мотивацию воздействует не само событие, а смысл, который придает человек происходящему.

Четвертая мини-теория каузальных ориентаций содержит идею о том, что развитие личности с определенным типом каузальной ориентации зависит от степени удовлетворения каждой из основных трех базовых потребностей. Авторами подтеории предложены три варианта каузальных ориентаций:

1. автономная ориентация, которая возникает при постоянном удовлетворении трех базовых потребностей;
2. контролируемая ориентация, при которой удовлетворены потребности в компетентности и связанности с другими, но подавлена потребность в автономии;
3. безличная ориентация, которая возникает при подавлении всех трех базовых потребностей.

Э. Деси и Р. Райан считают, что на практике у человека присутствуют все три типа ориентаций, а индивидуальные различия выражаются в соответствующих пропорциональных соотношениях ориентаций.

Пятая мини-теория содержания целей разрабатывалась Р. Райаном и Т. Кассером. Авторы изучали долговременные жизненные цели и впоследствии выделили две категории целей: 1) цели, связанные с внутренними ценностями; 2) цели, связанные с внешними ценностями.

К первой категории относятся такие цели, как построение близких межличностных отношений, личностный рост, помощь другим людям и обществу в целом. Ко второй категории относится привлекательная внешность, материальный успех, слава и известность. Дальнейшие исследования показали взаимосвязь между психологическим благополучием и доминирующей категорией ценностей. Люди, для которых приоритетными являются внешние цели, обладают меньшим психологическим благополучием, чем люди, для которых внутренние цели важнее.

Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана является одной из значимых современных теорий мотивации и регуляции деятельности. Ее концепции достаточно хорошо проработаны, проведено значительное количество эмпирических исследований. Феномен самодетерминации и личностной автономии выступает основным проявлением зрелости личности, а также является одним из компонентов личностного потенциала. Э. Деси считает, что самодетерминация является основой врожденной склонности, которая направляет организм на вовлеченное поведение, она является не только способностью, но и потребностью.

О. Е. Дергачева дает следующее определение понятию самодетерминации: «способность выбирать и иметь выбор, в отличие от подкрепляемых реакций, удовлетворения влечений и действий под влиянием других сил».

Гибкость человека в отношениях и управлении своим взаимодействием с окружающим миром является психологическим критерием самодетерминации личности. Человек, который самодетерминирован, действует не под влиянием обстоятельств и каких-либо обязательств, а на основе самостоятельного, свободного выбора. Такой выбор основан на осознании собственных потребностей и желаний, и сопоставлении их с внешними условиями окружающей среды. Самодетерминация содержит в себе управление собственными действиями и средой, а также возможность отказа от контроля.

Решения человека о том, каким образом ему следует себя вести, и как добиться удовлетворения своих потребностей, являются составляющими самодетерминированного поведения. При этом поведение детерминируется информацией, поступающей от среды, а также самой личностью, которая эту информацию воспринимает и интерпретирует. Такие проявления детерминации, как интерес, креативность, личностная значимость, спонтанность, ощущение свободы собственного выбора являются ее эмпирическими критериями.

Теория самодетерминации основана на идее о том, что человек способен ощущать и реализовывать в своем поведении свободу выбора, несмотря на объективные ограничивающие факторы среды или влияние неосознаваемых внутриличностных процессов.

**Выводы по первой главе**

Литературный обзор по теме исследования показал, что вопросы мотивации и баланса между работой и личной жизнью в настоящее время являются предметом изучения многих авторов, а особенности профессиональной деятельности военнослужащих привлекают внимание специалистов военной сферы.

В последнее время зарубежные работодатели в большей степени уделяют внимание мотивационным вопросам персонала, а также стремятся поддерживать баланс работы и личной жизни у сотрудников. В российских компаниях внедрение методов, основанных на теории самодетерминации, в настоящее время практикуется в меньшей степени.

Специфика и особенности профессиональной деятельности военнослужащих требуют исследования ее различных аспектов. В настоящей работе будут изучаться мотивационные ресурсы, обеспечивающие баланс работы и личной жизни. Результаты и выводы, полученные по итогам, позволят более эффективно выстраивать работу с мотивацией военнослужащих.

Настоящее исследование основано на теории самодетерминации Э.Деси и Р. Райана, а именно на подтеории целей. Под понятием «ресурсы» будут подразумеваться индивидуальные ресурсы человека, способствующие успешной деятельности, в конкретном случае – поддержание баланса между работой и личной жизнью. Под балансом между работой и личной жизнью будет пониматься поддержание оптимального для человека соотношения работы и личной жизни, основанного на субъективной оценке.

**ГЛАВА 2 Методы и организация исследования мотивационных ресурсов, обеспечивающих баланс работы и личной жизни**

**2.1 Описание выборки исследования**

Выборку исследования составили военнослужащие среднего звена воинского подразделения по обслуживанию подводных лодок в пограничном морском городе в количестве 44 человек. Респондентами выступили мужчины в возрасте от 18 до 46 лет. Средний возраст составил 30,5 лет.

**2.2 Методы исследования**

В исследовании были использованы следующие методики:

1. Имплицитный ассоциативный тест;
2. Методика «Возможность реализации мотивов» В.И. Доминяка и Е.А. Родионовой;
3. Методика «Субъективный баланс работы и личной жизни» А.Н. Моспан, Е.Н. Осин и др.;
4. Методика «Жизненные цели» Э. Деси, Р. Райан, авторы адаптации: Клюева Н.В., Чирков В. И.

**2.2.1 Имплицитный ассоциативный тест**

Для изучения имплицитных отношений к работе и к отдыху использовался имплицитный ассоциативный тест. Методика основана на разработанной американским профессором Э. Гринвальдом теории имплицитных установок. Суть данной теории в том, что человеком управляют скрытые, как правило неосознаваемые установки. Эта теория легла в основу «Теста имплицитных ассоциаций», разработанного Э. Гринвальдом совместно с коллегами.

С помощью данного теста происходит оценка того, насколько быстро респондент категоризирует определенные слова. В нашем исследовании тест был модифицирован для того, чтобы выявить скрытые отношения к работе и отдыху. Испытуемым предлагалось отнести изначально заданные слова и их ассоциации в определенные категории. На основании этой методики было выявлено четыре группы испытуемых:

1. «Соблюдающие баланс»: положительно относятся к отдыху и к работе;
2. «Любители отдыхать»: Положительно относятся к отдыху, отрицательно – к работе;
3. «Трудоголики»: положительно относятся к работе, отрицательно – к отдыху;
4. Отрицательно относятся к отдыху и работе.

Группу «Соблюдающие баланс» составляют люди, у которых выявлены положительные установки по отношению и к отдыху, и к работе. Такие люди умеют грамотно поддерживать баланс между обеими сферами. Они положительно относятся к работе, деятельность является для них притягательным состоянием. Такие респонденты вряд ли будут чувствовать себя комфортно, абсолютно ничего не делая. В то же время отдых для них тоже важен, и они уделяют ему определенную часть времени. Им достаточно легко переключаться с работы на отдых. Такие люди способны соблюдать грань, они не будут перерабатывать без возможности отдохнуть, и в то же время им не свойственно безделье.

В группу «Любители отдыхать» входят респонденты, которые положительно относятся к отдыху, и отрицательно – к работе. Для таких людей отдых является наиболее притягательным состоянием. Они будут чувствовать себя комфортно в любой ситуации, не подразумевающей рабочую деятельность. Переключение на работу может восприниматься тяжело.

Третья группа - «Трудоголики», включает людей, которые положительно относятся к работе, отрицательно – к отдыху. Этим людям свойственно уделять много времени работе, рабочая деятельность для них – притягательное состояние. При этом для них характерно забывать об отдыхе.

Четвертую группу составляют люди, которые отрицательно относятся к отдыху и работе. Для этих людей работа и отдых не являются притягательными состояниями.

* + 1. **Методика «Возможность реализации мотивов»**

Для изучения значимых мотивов использовалась методика «Возможность реализации мотивов» В.И. Доминяка и Е.А. Родионовой. Методика состоит из двух частей: первая позволяет оценить возможность реализации мотивов в организации, а вторая - значимость мотивов для респондента.

Каждая из частей методики состоит из 15 мотивов профессиональной деятельности:

* материальный достаток,
* ощущение стабильности и надежности,
* общение с коллегами,
* уважение со стороны других и социальный престиж,
* продвижение и карьерный рост,
* повышений собственной профессиональной компетенции,
* удовлетворение от процесса деятельности,
* удовлетворение от достижения цели и результата деятельности,
* управление и руководство другими людьми,
* ощущение свободы и самостоятельности в принятии решений,
* ощущение успеха, ощущение собственной полезности и служение людям,
* азарт соревнования,
* возможность наиболее полной самореализации в своей профессиональной деятельности,
* удовлетворение внерабочих интересов.

В первой части респондентам необходимо дать оценку по десятибалльной шкале, насколько организация, в которой они работают, обеспечивает возможность реализации того или иного мотива, где 1 – абсолютно не значимо, а 10 – исключительно значимо. Во второй части методики респондентам нужно оценить важность каждого мотива для самого себя. На основе полученных результатов строится профиль возможности реализации мотивов, где наглядно сравниваются оценки по первой и второй части методики.

* + 1. **Методика «Субъективный баланс работы и личной жизни»**

Для субъективной оценки баланса работы и личной жизни использовалась методика «Субъективный баланс работы и личной жизни», разработанная А.Н. Моспан, Е.Н. Осиным и др. На основе факторного анализа, авторами были сформулированы варианты соотношения этих двух сфер на основе существующих теорий: баланс, независимость, позитивный перенос, негативный перенос, помеха и компенсация. Каждый из вариантов соответствует определенной шкале, включающей в себя номера вопросов. Оценки по вопросам складываются, затем вычисляется среднее по каждой из шкал. Минимальная оценка – 1, максимальная – 5.

По полученным результатам можно определить, насколько высоко или низко респондент оценивает субъективный баланс между работой и личной жизнью, и выявить его эксплицитное отношение к балансу этих сфер.

* + 1. **Методика «Жизненные цели»**

Для изучения приоритетных жизненных целей личности использовался опросник «Жизненные цели», разработанный американскими психологами Э. Диси, Р. Райаном, в адаптации Клюевой Н.В., Чиркова В. И. Респондентам необходимо присвоить ранг для каждой из пятнадцати целей, где 1 – наиболее важная цель, 15 – наименее важная. При этом ранги не могут повторяться два и более раз. При обработке полученных результатов, ранги, присвоенные респондентами, переводились в обратную шкалу для наглядности во время презентации. Таким образом, наиболее высокие оценки получили наиболее значимые цели, и наоборот. Данный опросник основан на концепции самодетерминации. Основными конструктами методики являются внешние и внутренние цели. Под целью здесь понимается осознанное стремление к достижению личностью определенного жизненного результата. Так, внутренние цели определяются самой личностью и не подразумевают жесткое соответствие образцам успеха, принятым в обществе. К ним относятся автономность, личностный рост, межличностные контакты и общение и т.д. Внутренние цели генерируются на основе внутренней мотивации, и соответствуют удовлетворению базовых потребностей.

Внешние цели формируются извне, ориентируя человека на достижение принятых в обществе эталонов успеха, и касаются внешних показателей человеческой ценности. К ним относится материальный успех, привлекательная внешность, известность и т.д.

На основе результатов, полученных в исследовании Т. Кассера и Д. Райана, авторы методики утверждают, что люди, у которых преобладают внутренние цели, обладают большим психологическим благополучием и психологическим здоровьем, чем люди, для которых в приоритете внешние цели.

Опросник позволяет определить наиболее приоритетные цели у человека, и проанализировать его осознаваемую сферу целей.

**2.3 Процедура исследования**

В ходе исследования мотивационных ресурсов обеспечения баланса между работой и личной жизнью, были выделены следующие этапы:

1. Подготовительный этап, включивший в себя формулировку темы исследования и составление его программы: определены предмет, объект, цели, задачи, разработаны гипотезы. Далее был проведен обзор российских и зарубежных литературных источников по теме исследования, был разработан дизайн исследования и проведен подбор методического инструментария.
2. Работа с базой для исследования. На этом этапе с руководством организации согласовывалась возможность и сроки проведения исследования на сотрудниках. Обсуждался план исследования и пути его реализации. Также решался вопрос о том, какое количество респондентов будет участвовать в исследовании. В итоге, было принято решение проводить исследование на одном отдельном военном подразделении, чтобы данные не были искажены.

Исследование было проведено с соблюдением конфиденциальности полученных данных, а предоставление итоговых результатов происходило на основе совокупных ответов всей выборки исследования.

1. Сбор данных. Исследование было организовано на базе военного предприятия по обслуживанию подводных лодок, в котором приняли участие военнослужащие среднего звена. Респонденты проходили имплицитный ассоциативный тест, направленный на изучение скрытых установок по отношению к работе и личной жизни, на компьютере. Далее, каждый респондент вносил индивидуальный номер в соответствующее поле, при заполнении методик «Возможность реализации мотивов», «Жизненные цели» и «Субъективный баланс работы и личной жизни». Бланки методик исследования представлены в Приложении А.
2. Обработка данных с помощью Microsoft Excel 2016 и SPSS 20.0. Сначала проводилась обработка сырых данных в соответствии с ключами и шкалами, которые впоследствии были занесены в таблицу для удобства в дальнейшей работе с ними. После этого проводилась обработка данных с помощью методов математической статистики. Далее был проведен качественный анализ полученных результатов.
3. Формулировка выводов исследования.

**2.4 Математико-статистические методы обработки данных**

Для обработки результатов исследования использовались следующие методы математической статистики:

1. Описательная статистика: среднее, стандартное отклонение, минимальные значения, максимальные значения по результатам.
2. Для изучения взаимосвязи между возрастом испытуемых и мотивов был использован корреляционный анализ Спирмена. Данный коэффициент корреляции используется для оценки силы связи данных, полученных в ранговой шкале.
3. Сравнительный анализ данных, полученных по методике «Возможность реализации мотивов», проводился при помощи критерия Вилкоксона. Этот критерий используется для проверки различий между двумя выборками парных измерений, в нашем случае это обеспечение организацией возможность реализации мотивов и значимость мотивов в целом для респондентов.

Данные обрабатывались с помощью программ Microsoft Excel 2016 и Statistical Package for the Social Sciences 20.0 (SPSS).

Для обработки результатов, полученных по имплицитному ассоциативному тесту, использовался контент-анализ, направленный на изучение приведенных респондентами ассоциаций к понятиям «работа» и «отдых».

Контент-анализ является методом качественно-количественного анализа содержания документов с целью выявления или измерения различных фактов и тенденций, отраженных в этих документах. В нашем исследовании было подсчитано общее количество наиболее используемых респондентами ассоциаций, а также выделены подгруппы, которые включили в себя схожие по смысловой нагрузке ассоциации.

**ГЛАВА 3. Результаты исследования и их обсуждение**

**3.1 Анализ имплицитных и эксплицитных установок по отношению к работе и личной жизни**

По итогам проведения методики на выявление имплицитных установок по отношению к работе и личной жизни, респонденты были отнесены в три группы.

Группу «Соблюдающие баланс» составили 36 человек, у которых были выявлены положительные установки по отношению и к отдыху, и к работе. Такие люди умеют грамотно поддерживать баланс между обеими сферами.

В группу «Любители отдыхать» вошли респонденты в количестве семи человек, которые положительно относятся к отдыху, и отрицательно – к работе. Для таких людей отдых является наиболее притягательным состоянием.

Третья группа - «Трудоголики», включила одного респондента, который положительно относится к работе, отрицательно – к отдыху. Для этой группы рабочая деятельность является притягательным состоянием.

В четвертую группу, которая включает респондентов, имеющих отрицательное отношение к работе и отдыху, не вошло ни одного испытуемого.

Результаты разделения по группам наглядно представлены на рис. 1.

Рис.1. Имплицитные отношения к работе и отдыху

по группам респондентов

Средние значения по методике выявления имплицитных отношений к работе и отдыху представлены в таблице № 1.

Таблица № 1. Средние значения по методике имплицитных отношений

к работе и отдыху

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Valid N | Mean | Minimum | Maximum | Std.Dev. |
| Работа | 44 | 72,7839 | -750,050 | 366,7700 | 252,5578 |
| Отдых | 44 | 327,0518 | -49,000 | 975,0900 | 219,1449 |

По методике «Субъективный баланс работы и личной жизни» были получены результаты общей оценки субъективного баланса работы и личной жизни. Анализ результатов показал, что уровень эксплицитной оценки баланса работы и личной жизни военнослужащими ниже среднего, полученного на выборке работающих людей (мужчин) в исследовании А. Н. Моспан, Е. Н. Осина и др. Результаты представлены в таблице № 2.

Таблица № 2. Средние значения по общей оценке баланса

между работой и личной жизнью

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Valid N | Mean | Minimum | Maximum | Std.Dev. |
| Общая оценка баланса (мужчины) | 766 | 3,6386 |  |  |  |
| Общая оценка баланса военнослужащими | 44 | 3,3909 | 2,100 | 4,3000 | 0,6038 |

В ходе исследования был проведен контент-анализ приведенных респондентами ассоциаций, связанных с работой и с отдыхом. Ассоциации указывались респондентами при заполнении теста имплицитных ассоциаций.

Результаты показали, что наиболее частыми ассоциациями к понятию «работа» у респондентов являются следующие понятия:

* Деньги – 10,
* труд – 9,
* заработная плата – 7,
* развитие – 7,
* общение – 6,
* время – 6,
* опыт – 5,
* коллектив – 4,
* обучение – 4.

Группа ассоциаций для понятия «отдых» включила в себя следующие ответа респондентов:

* Сон – 15,
* море – 9,
* путешествия– 8,
* друзья – 7,
* дом и семья – 5,
* развлечение – 5,
* свобода – 5,
* спокойствие – 5,
* расслабление – 4.

Подгруппа «профессиональная деятельность» включает ассоциации, связанные с трудовой деятельностью военнослужащих и ее особенностями. Подгруппу «материальное вознаграждение» составили ассоциации, связанные с доходом и заработной платой респондентов. В подгруппу «положительные чувства и эмоции» включены ассоциации, которые отражают позитивно окрашенные эмоциональные состояния и чувства респондентов. В подгруппу «негативные чувства и эмоции» вошел ряд ассоциаций, характеризующие негативно окрашенные чувства и эмоции.

Общее количество ассоциаций с понятием «работа», входящих в состав каждой из подгрупп следующее:

* Профессиональная деятельность: 91,
* Материальное вознаграждение: 19,
* Положительные чувства и эмоции: 23,
* Негативные чувства и эмоции: 22.

Наглядно выделенные подгруппы ассоциаций представлены на рис. 2.

Рис. 2. Подгруппы ассоциаций с понятием «работа»

Контент-анализ ассоциаций, возникающих у респондентов на понятие «отдых» позволил выделить четыре подгруппы. Подгруппа «семья и дом» включила ассоциации, связанные с домом, близкими людьми и семейной жизнью. В подгруппу «путешествия» вошел ряд ассоциаций, связанных с поездками и путешествиями. Подгруппы «положительные чувства и эмоции» и «негативные чувства и эмоции» составили ассоциации, связанные с позитивно окрашенными эмоциями, чувствами и состояниями, и отрицательными эмоциями и чувствами соответственно.

Общее количество ассоциаций с понятием «отдых», входящих в подгруппы следующее:

* Семья и дом: 38,
* Путешествия: 57,
* Положительные чувства и эмоции: 55,
* Негативные чувства и эмоции: 6.

Выделенные подгруппы ассоциаций наглядно представлены на рис. 3.

Рис. 3. Подгруппы ассоциаций с понятием «отдых»

На основании полученных результатов, можно сделать вывод о том, что с понятием «работа» у респондентов возникает больше ассоциаций, связанных с профессиональной деятельностью (59%), основанных как на особенностях работы военнослужащих, так и на стандартных составляющих любой работы в целом.

Подгруппы «материальное вознаграждение» (12%), «положительные эмоции и чувства» (15%) и «негативные эмоции и чувства» (14%) составляют практически равнозначные части от общей группы ассоциаций с понятием «работа», что может говорить о том, что связанные с работой понятия в равной степени ассоциируются и с позитивными эмоциями, и с негативными.

Результаты, полученные по группе ассоциаций, которые обозначили респонденты к понятию «отдых», показывают, что большую часть составляет подгруппа «путешествия» (37%), немного меньше по соотношению занимает подгруппа «положительные эмоции и чувства» (35%). Подгруппа «семья и дом» (24%) также занимает значительную часть, а подгруппа «негативные чувства и эмоции» (4%) составляет незначительное соотношение.

Таким образом, ассоциации к понятию «отдых» в 96% несут положительные значения, чего нельзя сказать об ассоциациях к понятию «работа», где негативные значения выражены в большей степени.

Подводя итоги, можно сказать, что для военнослужащих характерны положительные ассоциации с отдыхом, которые в большей степени относятся к категории путешествий и позитивно окрашенных эмоций и чувств. В сравнении с ассоциациями к отдыху, ассоциации с работой в большей степени содержат негативные понятия, а также понятия, напрямую относящиеся к их профессиональной деятельности.

**3.2 Анализ значимых мотивов**

Анализ средних оценок, полученных по методике «Возможность реализации мотивов», показал, что наиболее значимыми мотивами для респондентов являются: материальный достаток (9,0), стабильность и надежность (8,6), удовлетворенность процессом (8,1), продвижение и карьерный рост (8,0), повышение профессиональной компетенции (8,0).

Наименее важными мотивами для респондентов являются: азарт и соревновательность (5,4), управление другими людьми (6,0), потребность в самореализации (6,7), служение другим людям (6,8), удовлетворение внерабочих интересов (6,9). Средние оценки по значимым мотивам для респондентов представлены на рис. 4.

Рис. 4. Значимость мотивов для сотрудников (средние значения)

Анализ возможности реализации мотивов показал, что сотрудники высоко оценивают возможность реализации в организации следующих мотивов: общение с коллегами (8,8), удовлетворенность результатом (8,0), уважение и статус (7,3), повышение профессиональной компетентности (7,3). Низкие оценки по возможности реализации получили следующие мотивы: продвижение и карьерный рост (5,3), управление другими людьми (5,7), потребность в самореализации (6,5).

Наглядно средние оценки по возможности реализации мотивов представлены на рис. 5.

Рис. 5. Возможность реализации мотивов в организации (средние значения)

Средние значения возможности реализации мотивов и их значимости, полученные по группе, показали, что оценка возможности реализации мотивов в организации ниже, чем их значимость для респондентов. Данные представлены в таблице № 3.

Таблица № 3. Средние значения по методике

«Возможность реализации мотивов»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вся выборка** | **Оценка возможности реализации мотивов** | **Оценка значимости реализации мотивов** |
| Средний балл по выборке | 6,9466 | 7,4000 |
| Стандартное отклонение | 1,6358 | 0,7119 |

На основе результатов, полученных по итогам проведения методики «Возможность реализации мотивов», был построен профиль возможности реализации мотивов и их значимости для респондентов.

Результаты наглядно представлены на рис. 6.

Рис. 6. Возможность реализации и значимость мотивов

у военнослужащих

Анализ результатов по выборке военнослужащих показал, что значимость мотивов «материальный достаток», «стабильность, надежность», «продвижение, карьерный рост» и «удовлетворенность процессом» выше, чем возможность их реализации в организации. Значения, полученные по вышеуказанным значимым мотивам и возможности их реализации, статистически достоверно различаются (p <,05000).

Значимость мотива «материальный достаток» показывает статистически достоверные отличия от возможности реализации этого мотива в организации, что говорит о важности материальной составляющей для военнослужащих. Мотив «стабильность и надежность» так же более значим, чем его возможность реализации. Это может быть связано с нововведениями графиков соревнований.

Значимость мотива «продвижение, карьерный рост» статистически достоверно отличается от возможности реализации этого мотива, это может объясняться тем, что карьерный рост в компании не зависит от личных усилий. Для военнослужащий продвижение по карьерной лестнице является основополагающим, потому что от этого зависит наличие весомых льгот, бонусов и надбавок. В данной организации высшую должность по карьерной лестнице можно достичь только при увольнении сотрудника с данной должности, или при переходе его в другое подразделение, поэтому часто практикуется горизонтальное продвижение по карьере.

Значимость мотива «удовлетворенность процессом» выше, чем возможность его реализации в компании. Это можно объяснить однообразной трудовой деятельностью, состоящей из ряда постоянных процессов, задач и действий.

Значимость мотивов «общение с коллегами» и «азарт, соревновательность, конкурентность» для респондентов ниже, чем возможность реализации этих мотивов в организации. Различия статистически значимо различаются (p <,05000).

Меньшую значимость мотива «общение с коллегами» в сравнении с возможностью его реализации можно объяснить тем, что военнослужащие работают на подводных лодках, в условиях, где существуют постоянные межличностные контакты в связи с ограниченным рабочим пространством. Такие условия могут приводить к нарушениям личного пространства каждого из военнослужащих.

Меньшая значимость мотива «азарт, соревновательность, конкурентность», по сравнению с возможностью его реализации на предприятии, объясняется недавним введением графиков соревнований для военнослужащих. В настоящий момент получение премий зависит от успешно выполненных показателей рабочей деятельности. Это нововведение в организации объясняет высокие оценки, полученные по возможности реализации вышеуказанного мотива, но при этом значимость мотива ниже.

**3.3 Анализ приоритетных жизненных целей личности**

Анализ результатов, полученных по методике «Жизненные цели» Э. Деси, Р. Райана, показал, что наиболее значимыми целями для респондентов являются:

* личностный рост (11,9);
* здоровье (11,4);
* привязанность и любовь (10,8);
* материальный успех (10,1);
* безопасность и защищенность (9,7).

Наименее важными целями для респондентов являются:

* религиозная жизнь (3,9);
* известность (5,4);
* власть и влияние (6,1);
* служение людям (6,1);
* привлекательность (7,1).

Средние оценки, полученные по методике «Жизненные цели», представлены на рис. 7.

Рис. 7. Средние оценки целей у военнослужащих

Результаты, полученные по методике «Жизненные цели», показали статистически значимую взаимосвязь между положительным отношением к отдыху и целями «привлекательность» и «чувственные удовольствия и наслаждения». Одна из гипотез исследования о взаимосвязи имплицитного положительного отношения к отдыху и внешних целей получила частичное подтверждение. Таким образом, для людей, имеющих имплицитное положительное отношение к отдыху, значимыми являются такие внешние цели, как физическая привлекательность и чувственные удовольствия.

Мотив «потребность в самореализации» и «управление другими людьми» статистически достоверно отрицательно взаимосвязан с положительным отношением к отдыху.

Рис. 8. Взаимосвязи положительного отношения к отдыху с мотивами и целями.

Полученная статистически значимая взаимосвязь положительного отношения к отдыху и целей «привлекательность» и «чувственные удовольствия и наслаждения» говорит о том, что для военнослужащих, положительно относящихся к отдыху, значимыми целями являются внешняя привлекательность и чувственные удовольствия. Эти цели, по теории Э. Деси и Р. Райана, являются внешними.

Отрицательная взаимосвязь между положительным отношением к отдыху и мотивами «потребность в самореализации» и «управление другими людьми» говорит о том, что для военнослужащих, положительно относящихся к отдыху, вышеуказанные мотивы не являются приоритетными. Эти мотивы являются значимыми для респондентов, у которых нет положительного отношения к отдыху.

Положительное отношение к работе и мотив «удовлетворение внерабочих интересов» также имеют отрицательную статистически значимую взаимосвязь. Это говорит о том, что для военнослужащих, которые имеют положительное отношение к работе, мотив «удовлетворение внерабочих интересов» не является приоритетным.

r = -0,38

Рис. 9. Взаимосвязи положительного отношения к работе и удовлетворению внерабочих интересов.

**3.4 Взаимосвязь отношения к работе и личной жизни с мотивационно-ценностными ресурсами и с возрастом**

Результаты, полученные по итогам корреляционного анализа, для изучения взаимосвязи возраста испытуемых и значимых мотивов показали, что существуют статистически достоверные отрицательные взаимосвязи возраста и следующих мотивов, которые возможно реализовать в организации: материальный достаток, общение с коллегами, карьерный рост, повышение профессиональной компетентности, удовлетворенность процессом, удовлетворенность результатом, самостоятельность, ощущение успеха, азарт и соревновательность, потребность в самореализации. Это говорит о том, что респонденты более старшего возраста в меньшей степени оценивают возможность реализации вышеуказанных мотивов в организации. Они считают, что организация не способна в полной мере предоставить им возможность реализовать данные мотивы.

Значимые для респондентов мотивы «управление другими людьми» и «азарт и соревновательность» статистически значимо отрицательно взаимосвязаны с возрастом испытуемых. Это говорит о том, что для испытуемых более старшего возраста в меньшей степени значимы такие мотивы как «управление другими людьми» и «азарт и соревновательность».

Взаимосвязи значимости мотивов и возможности их реализации с возрастом наглядно представлены на рис. 10.

r = -0,46

r = -0,40

r = -0,44

r = -0,55

r = -0,35

r = -0,42

r = -0,44

r = -0,52

r = -0,35

Рис. 10. Взаимосвязи возраста с мотивами

Положительная статистически достоверная взаимосвязь была получена между возрастом испытуемых и личностным ростом, что говорит о том, что для военнослужащих более старшего возраста важным является личностный рост и развитие. Другими словами, для испытуемых более старшего возраста значимой целью является личностный рост.

Также положительная статистически достоверная взаимосвязь была получена между возрастом испытуемых и общей субъективной оценкой баланса между работой и личной жизнью. Это говорит о том, что чем старше респондент, тем он выше оценивает баланс между работой и личной жизнью.

Взаимосвязи наглядно представлены на рис. 11.

r = 0,38

r = 0,34

Рис. 11. Взаимосвязи личностного роста и общей оценки баланса с возрастом

ВЫВОДЫ

1. Ассоциации к понятию «отдых» в 96% несут положительную смысловую нагрузку, ассоциации к понятию «работа» - в 86%.
2. Значимость мотивов «материальный достаток», «стабильность, надежность», «продвижение, карьерный рост» и «удовлетворенность процессом» у военнослужащих выше, чем возможность их реализации в организации.
3. Значимость мотивов «общение с коллегами» и «азарт, соревновательность, конкурентность» для респондентов ниже, чем возможность реализации этих мотивов в организации.
4. Для военнослужащих, положительно относящихся к отдыху, значимыми целями являются внешняя привлекательность и чувственные удовольствия.
5. Для военнослужащих, положительно относящихся к отдыху, мотивы «потребность в самореализации» и «управление другими людьми» не являются приоритетными.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Теоретический анализ литературы по исследуемой проблеме был проведен по следующим темам: баланс между работой и личной жизнью, мотивация, ресурсы, а также особенности профессиональной деятельности военнослужащих.

В эмпирическом исследовании проводилось изучение взаимосвязей мотивационно-ценностной сферы и баланса между работой и личной жизнью на примере военнослужащих. В исследовании приняли участие 44 человека отдельного целостного военного подразделения в возрасте от 18 до 46 лет.

Одна из гипотез получила частичное подтверждение. Были выявлены положительные взаимосвязи между положительным отношением к отдыху и жизненными целями «привлекательность» и «чувственные удовольствия и наслаждения». Отрицательные значимые взаимосвязи были получены между положительным отношением к отдыху и мотивами «потребность в самореализации» и «управление другими людьми».

В ходе работы был проведен контент-анализ ассоциаций респондентов к понятиям «работа» и «отдых», а также построен и проанализирован мотивационный профиль с точки зрения значимости мотивов и возможности их реализации в организации.

Исследовались взаимосвязи между возрастом респондентов и значимостью для них ряда мотивов, а также возможность реализации этих мотивов в организации.

Полученные результаты исследования могут использоваться в данной организации для того, чтобы оптимизировать систему мотивации военнослужащих.

Данное исследование можно продолжить, в дальнейшем увеличив выборку путем исследования аналогичных военных подразделений, а также изучения проблемы на выборке гражданских, и, на основании полученных по выборкам данных, провести их сравнительный анализ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аристова И.Л. Общая психология. Мотивация, эмоции, воля. Владивосток, ДВГУ, 2003 г. 71 стр.
2. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М., «Мысль», 1976
3. Богатырев Е.Д. Социальные факторы формирования духовного потенциала Вооруженных Сил // Государственно-патриотическая идеология и духовный потенциал Российской Армии. - Материалы научно-теоретической конференции. - М.: Военный ун-т, 1998. - С.340.
4. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса. // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 2. – С. 113 – 122.
5. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – Изд. 3-е. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
6. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб. Питер, 2009.– 336 с.
7. Дергачева О.Е. Автономия и самодетер­минация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана // Современная психо­логия мотивации / Под ред. Д.А. Леон­тьева. М.: Смысл, 2002. С. 103–121.
8. Дрожалкин В. А. Понимание мотивации как побудителя человеческой активности // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 848-850.
9. Дружилов С. А. Индивидуальный ресурс профессионального развития // Актуальные проблемы современной науки. — 2002. — № 4 (7). — С. 269-272.
10. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма. — Воронеж: Научная книга, 2010. — 260 с.
11. Иваницкий А.В. Психологический ресурс как интегральная характеристика личности. Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2 (часть 3)
12. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2002 — 512 с.
13. Источник: Галяутдинов Р.Р. Содержательные теории мотивации: краткий обзор // Сайт преподавателя экономики. [2014]
14. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Под ред. Ю.М.Забродина, Е.В.Шорохова. М.: Наука, 1984
15. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: «Дело», 1992.
16. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ.// Журнал социологии и социальной антропологии. – Том 1. – 1998. – №2. – С. 100 – 109.
17. Толочек В. А. Cтили деятельности: ресурсный подход. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. — 366 с.
18. Толочек В. А. [Социальная успешность человека: внесубъектные и интерсубъектные ресурсы](http://akmepsy.sgu.ru/ru/articles/vnutriprofessionalnaya-differenciaciya-subektov-i-aktualizaciya-resursov-sredy) // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. — 2015. — Т. 4, № 2. — С. 115-123.
19. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 1. М.,"Педагогика" 1986. С. 33-48.
20. Чирков В. И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека. // Вопросы психологии, 1996, №3.
21. Штроо В.А., Кольцова Е. А. Work life balance, или есть ли жизнь после работы? Психология в экономике и управлении. 2012. № 2. С. 30-37.
22. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М, 1969.
23. Bunting M. Willing slaves: how the overwork culture is ruling our lives. L.: Harper Collins, 2004.
24. Deci E. L. The psychology of self-determination. Lexington books, Toronto, 1980.
25. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenium press, New York, 1985а.
26. Deci E. L., Ryan R. M. The Causality orientation scale: self-determination in personality // Journal of research in personality 19, 109 – 134 p.
27. Deci E. L., Ryan R. M. The dynamics of self-determination in personality and development. In R. Schvarzer (Ed.) Self-related cognitions in anxiety and motivation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
28. Deci E.L. and Ryan R. M. A motivational approach to self: integration in personality // Nebraska symposium on motivation 1990. Volume 38. University of Nebraska Press. Lincoln and London, 1991.
29. Grenhaus, J. H. When work and Family are Allies : A Theory of Work-Family Enrichment / J. H. Grenhaus, G. N.Powell // Academy of Management Review. — 2006. — Vol. 31,№ 1. — P. 72—92.
30. Susan M. Heathfield. Work-Life Balance. Employers Assist Employee Work-Life Balance with Flexible Policies.
31. Ken Burnett. Practical Contact Center Collaboration. Rosedog Pr, 2011. 442р.

# M.S. Rangaraju, S. Hanuman Kennedy. Innovation in Management Challenges and Opportunities in the next decade. New Delhi: Allied Publishers, 2012.

1. Ryan R. M. Agency and organization: intrinsic motivation, autonomy, and the self in psychological development. // Developmental perspectives on motivation. Nebraska symposium on motivation. Volume 40. University of Nebraska Press. Lincoln and London, 1993.
2. Ryan R. M. and Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. // American psychologist, 2000, vol. 55, N 1, p. 68-78.
3. Ryan R. M., Deci E. L., and Grolnic W. S. Autonomy, relatedness, and the Self: their relation to development and psychopathology // D. Cicchetti and D. J. Cohen (Ed.) Developmental psychopathology. Vol. 1. New York, A Willey –interscience publication, 1995, 618-655.

ПРИЛОЖЕНИЕ А. Бланк исследования для респондентов.

**Мотивационные ресурсы обеспечения баланса**

**между работой и личной жизнью**

Уважаемый респондент!

Настоящее исследование проводится с целью выяснить, какие ресурсы обеспечивают достижение баланса между работой и личной жизнью.

Перед началом исследования просим заполнить ряд данных о себе. Информация, полученная в ходе исследования будет конфиденциальной.

|  |  |
| --- | --- |
| Имя или псевдоним |  |
| Личный номер методики  "Баланс работы и отдыха" |  |
| Ваш возраст |  |
| Занимаемая должность |  |
| Общий стаж работы |  |
| Образование |  |

**Возможность реализации мотивов (со стороны организации)**

Дайте, пожалуйста, оценку того, насколько **организация, в которой Вы работаете, способствует реализации каждого из приведенных ниже мотивов для вас в настоящее время**. Оценивайте по десятибалльной шкале, выделяя соответствующую цифру в каждом пункте, где 1 - абсолютно **не** способствует, 10 - способствует в полной мере.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мотивы профессиональной деятельности | Абсолютно не способствует | | | | | Способствует в полной мере | | | | |
| Материальный достаток | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение стабильности, надежности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Общение с коллегами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Уважение со стороны других, социальный престиж | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Продвижение, карьерный рост | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Повышение собственной профессиональной компетентности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение от процесса деятельности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Управление, руководство другими людьми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение успеха | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение собственной полезности, служение людям | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Азарт соревнования | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение внерабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

**Возможность реализации мотивов (значимость для Вас)**

Оцените, пожалуйста, **значимость для Вас каждого из представленных ниже мотивов** профессиональной деятельности. Оценивайте по десятибалльной шкале, где 10 - исключительно значимо, 1 - абсолютно не значимо. Одинаковую оценку могут получить одновременно **не более трех** мотивов.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мотивы профессиональной деятельности | Абсолютно не способствует | | | | | Способствует в полной мере | | | | |
| Материальный достаток | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение стабильности, надежности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Общение с коллегами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Уважение со стороны других, социальный престиж | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Продвижение, карьерный рост | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Повышение собственной профессиональной компетентности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение от процесса деятельности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Управление, руководство другими людьми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение успеха | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение собственной полезности, служение людям | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Азарт соревнования | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение внерабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

# Жизненные цели

Ниже приводится список и определение 15 жизненных целей. Сначала прочитайте все 15 описаний, а затем расположите их по степени важности для Вас лично. Цифрой 1 - пронумеруйте **самую важную** для Вас цель, **цифрой 2 - вторую по важности**, и так далее, вплоть до 15-й (15 – наименее важная).

|  |  |
| --- | --- |
| Жизненные цели | **Ранг по степени важности** |
| **1. Свобода, открытость и демократия в обществе** (жить в открытом и демократическом обществе, где господствуют демократический плюрализм и свобода слова; быть гарантированным от произвола и незаконного преследования со стороны государственных или других органов власти). |  |
| **2. Безопасность и защищенность** (жить в обществе свободном от преступлений и насилия, в предсказуемой и безопасной среде, быть защищенным от зла). |  |
| **3. Служение людям** (работать на благо общества, помогать нуждающимся, помогать людям сделать свою жизнь счастливой). |  |
| **4. Власть и влияние** (оказывать существенное влияние на других людей, быть сильной и доминирующей личностью, быть лидером и организатором). |  |
| **5. Известность** (стать знаменитым, достичь того, чтобы Ваше имя было известно многим людям, быть человеком, которым многие восхищаются). |  |
| **6. Автономность** (иметь возможность делать то, что Вы считаете важным и интересным; быть свободным от контроля со стороны других, быть хозяином своей судьбы). |  |
| **7. Материальный успех** (достичь финансового благополучия, иметь высокооплачиваемую работу). |  |
| **8. Богатство духовной культуры** (осознавать всю глубину интеллектуального и эстетического богатства человеческой культуры, находить духовное обогащение в работах великих мыслителей, писателей и художников, как можно чаше посещать музеи, художественные галереи и выставки). |  |
| **9. Личностный рост** (постоянно самосовершенствоваться, реализовывать свои способности и задатки, быть в согласии с самим собой). |  |
| **10. Здоровье** (иметь крепкое здоровье, сравнительно мало болеть, быть довольным своим физическим состоянием или спортивной формой). |  |
| **11. Привязанность и любовь** (разделять жизнь с любимым человеком, любить и быть любимой, быть окруженным заботливыми людьми, на которых можно положиться) |  |
| **12. Привлекательность** (быть внешне привлекательной личностью, успевать следить за модой и одеждой, часто слышать от окружающих комплименты по поводу своей внешности) |  |
| **13. Чувственные удовольствия и наслаждения** (вести жизнь полную удовольствий и развлечений, постоянно открывать для себя различные стороны любви, приобретать новый чувственный опыт). |  |
| **14. Межличностные контакты и общение** (иметь много хороших и интересных знакомств, иметь верных и понимающих друзей, принадлежать к определенной социально-психологической группе) |  |
| **15. Богатая духовно-религиозная жизнь** (любить Бога и жить в соответствии с его волей, говорить и думать о Боге, участвовать в религиозных обрядах с людьми одной с Вами веры) |  |

**Субъективный баланс работы и личной жизни.**

Оцените, пожалуйста, насколько следующие утверждения соответствуют Вашему представлению о себе, выбрав (выделив цветом или шрифтом) одну из цифр:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Совершенно не согласен | Скорее не согласен | Не уверен | Скорее согласен | Абсолютно согласен |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Работа не оставляет мне времени для личной жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Из-за работы я не уделяю должного внимания своим личным потребностям | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Из-за работы я слишком мало занимаюсь тем, что мне действительно нравится | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Личная жизнь оставляет мне мало сил для работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| В моей жизни столько важных дел, что остается мало времени для работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Трудности на работе неизбежно отражаются на моей личной жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Я мог бы работать лучше, если бы, приходя на работу, не отвлекался на мысли о своей личной жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Мне трудно совмещать работу и личную жизнь | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Работа для меня — просто источник заработка для жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Работа дает мне сил для любимых занятий | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Личная жизнь прибавляет мне сил для работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Работа помогает мне забыть о личных проблемах | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Если на работе выдался тяжелый день, я утешаю себя, что выкину все трудности из головы, как только приду домой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Для меня работа и жизнь - абсолютно не связанные вещи | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Из-за ситуации в моей личной жизни мне не удается работать так, как хотелось бы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| То, что происходит на работе, никак не сказывается на моей личной жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Если что-то случается в моей жизни, я не могу сосредоточиться на работе | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| В моей жизни достаточно времени и для работы и для личной жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Работа дает мне возможность поддерживать нормальный уровень жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Работа является для меня источником вдохновения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Благодаря личной жизни, у меня хорошее настроение на работе | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Если у меня проблемы в личной жизни, я стараюсь больше работать, чтобы отвлечься | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Личная жизнь помогает мне отвлечься от трудностей на работе | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Моя работа никак не влияет на мою личную жизнь, а жизнь на работу | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Если на работе что-то пошло не так, у меня может испортиться настроение на весь день | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Мне трудно работать из-за проблем в личной жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Мне удается гармонично сочетать работу и личную жизнь | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Работа нужна мне только как средство заработка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Если работа у меня ладится, то и в личной жизни все получается | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Из личной жизни я черпаю вдохновение и энергию для работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Когда в моей личной жизни что-то не ладится, работа дает мне возможность на время забыть об этом | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Работа и личная жизнь — две независимые сферы моей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Дома мне трудно отвлечься от мыслей о работе | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Трудности в личной жизни могут испортить мне весь рабочий день | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Лучше всего я работаю, когда в моей личной жизни все хорошо | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Дома я отдыхаю от работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Спасибо за участие в исследовании!**