

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ**  
**КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ТА**  
**МОТИВАЦІЇ ДО УСПІХУ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ**  
**СИЛ УКРАЇНИ**

**Кваліфікаційна робота (проект)**

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка 4 курсу 431 групи

Спеціальності 053 Психологія

Освітньо-професійної програми «Психологія»

Анна ЧУШАК

Керівник: к.психол.н., доцент Іван КРУПНИК

Рецензент: д. психол. н, професор Олена БЛИНОВА

Херсон 2021

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ РОЗГЛЯД ПОНЯТЬ «МОТИВАЦІЯ», «ГЕНДЕРНА ІДЕНТИФІКАЦІЯ» ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.....	5
1.1. Теоретичний аналіз поняття «гендерна ідентифікація» .....	5
1.2. «Мотивація» як основна з характеристик особистості .....	7
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ТА МОТИВАЦІЇ ДО УСПІХУ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.....	13
2.1. Методи та методики дослідження.....	13
2.2. Результати емпіричного дослідження гендерної ідентифікації та мотивації до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України.....	13
ВИСНОВКИ .....	21
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	23
Додаток А «Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету».....	26

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сучасні тенденції розвитку суспільства зумовлюють перехід соціальних відносин до реальної рівноправності, яка не залежить від біологічних або гендерних особливостей індивіда. Дивлячись на цю обставину, актуальною проблемою психологічної практики є формування гендерної ідентичності людини, яка належить до базових характеристик особистості. В силу того, що сьогодні проблема освіти знаходиться в центрі наукової і громадської уваги, закономірний інтерес фахівців з гендерних досліджень до цієї теми. Пошук механізмів формування означеної проблеми для психології обумовлений також тією обставиною, що в останні роки зріс інтерес до особливостей прояву індивідуальних особливостей особистості в освітньому, професійному та особистісному розвитку. У вітчизняних психолого–педагогічних роботах спочатку досліджувалася «статева ідентичність», яка визначалася як внутрішня динамічна структура, що інтегрує окремі сторони особистості, пов'язані з усвідомленням і переживанням себе як представника певної статі. Введення терміну «гендерна ідентичність», на думку С. Бадмаєва, В. Дудукалова, М. Радзівілової і ін., було обумовлено спробою вчених відокремити біологічну стать від статі соціальної.

Проблемі мотивації досягнення як в закордонній, так і вітчизняній психології присвячена велика кількість теоретичних і емпіричних досліджень (Дж. Аткинсон, Н. Афанасьєва, І. Батурин, В. Білих, К. Левін, Д. Мак–Клелланд, В. Степанський, Х. Хекхаузен і ін.).

**Метою** наукової роботи є дослідження взаємозв'язку гендерної ідентифікації та мотивації до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України.

**Завдання роботи:**

- 1) розглянути теоретичні характеристики понять «гендерна ідентифікація», «мотивація» та особливості поняття «мотивація до успіху»;
- 2) скласти план емпіричного дослідження та обґрунтувати психодіагностичний інструментарій;
- 3) провести емпіричне дослідження взаємозв'язку гендерної ідентифікації та мотивації до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України.

**Об'єкт дослідження** – мотивація до успіху.

**Предметом дослідження** виступають особливості гендерної ідентифікації та мотивації до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України.

При виконанні даної наукової роботи використовувалися такі **методи та методики**: метод теоретичного аналізу, структурування та узагальнення; методи емпіричного аналізу (Методика вивчення гендерної ідентичності (МИГИ) (Л.Б. Шнейдер)) та (Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху) (Т. Елерса); методи математико–статистичної обробки даних (коефіцієнт кореляції рангів Спірмена ( $r_s$ )) за допомогою програми STATISTICA 11.0.

**Структура та обсяг роботи**: наукова робота складається з вступу, двох розділів, висновків, списку літератури та одного додатку. Основний зміст викладено на 26 сторінках. Список використаних джерел налічує 23 найменування.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНИЙ РОЗГЛЯД ПОНЯТЬ «МОТИВАЦІЯ», «ГЕНДЕРНА ІДЕНТИФІКАЦІЯ» ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

### 1.1. Теоретичний аналіз поняття «гендерна ідентифікація»

Прагнення людини осмислити свою приналежність до будь-якої спільноти, виявити свою позицію в соціокультурному просторі є загальнолюдською потребою. У той же час, набуття ідентичності не є простою справою. За словами англійського дослідника Д. Букінгема, ідентичність виступає парадоксальним феноменом [1]. Походить від латинського кореня «idem», що означає «те ж саме», цей термін, проте, має на увазі як схожість, так і різницю. Дійсно, з одного боку, ідентичність – це щось унікальне: це те, що відрізняє нас від інших людей. З іншого боку, ідентичність пов'язана з ідентифікацією з іншими, які, як нам здається, схожі з нами, якщо не точно так же, то принаймні, деяким істотним чином [22].

При цьому людина змушена виявляти свою солідарність з групою, до якої себе зараховує, вливатися в спільність, приймаючи її цінності і зразки поведінки, одночасно вибудовуючи особистісну ідентичність і відстоювати свою своєрідність. Така амбівалентність також означає, що ідентичність є процесом, так як на протязі свого життя людина взаємодіє з представниками різних соціокультурних груп і спільнот, а також змінює свій соціальний статус, від якого її ідентичність залежить безпосередньо [6].

Втрата чіткого місця в суспільстві стає нині досвідом, який може скільки завгодно разів повторюватися в житті кожної людини, в той час як лише деякі, а

то і ніякі з можливих статусів виявляються досить надійними, щоб можна було говорити про тривале перебування в них.

Також на ідентичність людини сильно впливає соціокультурна ситуація в цілому. Тенденції існування сучасного суспільства і культури полягають у зміні колишньої універсальної системи цінностей і зразків традиційного поведінки. На думку дослідників, «ситуація аксіологічної невизначеності і нестабільності, що склалася в сучасному суспільстві» може бути визначена «як криза». Кризові процеси охоплюють всі сфери життєдіяльності людини, а також зачіпають саму людину, яка в нових умовах повинна осмислити саму себе і вибудувати свою нову ідентичність, щоб ефективно адаптуватися в мінливій культурі [12].

За словами О. Римської: «всі загрози сучасного глобалізованого світу – техногенні катастрофи і ядерні загрози, моральна безвідповідальність і медійно–комунікаційне насильство, переоцінка ролі статі і експерименти з генними кодами – створюють умови кризи ідентичності, в якій сучасна людина може втратити не тільки свої онтологічні (соціальні та біологічні) властивості» [4]. Ідентичність виступає амбівалентним феноменом, що дозволяє людині з одного боку, осмислити свою сутність, пізнати самого себе, а, з іншого, отримати уявлення про інших індивідів, зіставити стратегії своєї поведінки з діями людей, близьких «по духу», ціннісним підставам і вибрати оптимальний варіант поведінки. Людині властиво вибудовувати свою соціокультурну неповторність, але в той же час, вона прагне в своєму саморозумінні орієнтуватися на цінності і норми певної спільноти, виявляючи свою схожість з іншими і розділяючи з ними цінності і єдність картини світу [9].

Ідентичність тісно пов'язана з емотивної сферою людини. Якщо сформований образ «себе» буде нести позитивну забарвленість, то це сприятиме утвердженню почуття стабільності, внутрішньої несуперечності, більш толерантного ставлення до інших. Якщо індивід усвідомлює, що належить до

групи, яка визначається як непрестижна і дискримінована, можна говорити про кризу особистісної гендерної ідентичності. При цьому спостерігається дисонанс суб'єктивних гендерних цінностей і цінностей, прийнятих в спільності, до якої індивід належить [10]. Це може привести до прагнення дистанціюватися від своєї групи або сформувати більш позитивний імідж своєї приналежності. Також криза гендерної ідентичності може розгортатися як внутрішньоособистісний конфлікт, в якому людина усвідомлює свою невідповідність загальноновизнаним гендерним критеріям [8]. В умовах існування безлічі плюралістичних точок зору поляризація гендерних образів поступово слабшає, що призводить до зростання варіабельності зразків маскулінності і фемінності, трансформації їх цінностей, а також невизначеності відносин людей різної статі в загальносвітовому масштабі. У той же час, гендерні ментальні структури, як латентні духовні утворення, дозволяють зберегти найбільш значущі і цінні традиційні підстави гендерних відносин, але в той же час залишають можливість перетворення тих тенденцій у відносинах між чоловіками та жінками, які перешкоджають можливості ефективної адаптації особистості в суспільстві [13].

## **1.2. «Мотивація» як основна з характеристик особистості**

Мотивація – одна з найбільш складних проблем психологічної науки. До теперішнього часу вона недостатньо повно і всебічно вивчена, що стримує рішення і інших, пов'язаних з нею теоретичних і практичних завдань. Їй приділяється велика увага як у вітчизняній, так і в зарубіжній науці. Сьогодні немає єдиних поглядів щодо даної проблеми. Методологічні орієнтири і світоглядна позиція вчених виступають як підстави, що лежать в її осмисленні. Вітчизняні вчені розуміють її в руслі взаємодії соціального і біологічного за

провідної ролі соціального начала. Особлива увага приділяється діяльнісному підходу. Існує відмінність понять мотивації та мотиваційної системи. При цьому виділяють різні мотивуючі чинники [2].

Розглядається неоднозначність розуміння мотивів представниками психологічної науки. Виділяється різноманіття дефініцій поняття мотиву. Деякі вчені вважають, що мотиви визначають поведінку не тільки людей, а й тварин. Однак не всі вчені згодні з цією точкою зору, вважаючи, що поведінка тварин, їх активність визначаються стимулами, інстинктами, а не мотивами. Проблема усвідомленості мотивів неоднозначно розглядається різними вченими. Одні з них говорять про мотиви, які можуть проявляти неусвідомлений характер, а інші стверджують те, що мотиви усвідомлені. Демонструється перехід свідомих і несвідомих мотивів один в одного, а також провідна роль усвідомлених мотивів при виборі стратегії поведінки [14].

Складність пізнання мотивації визначається різними підходами до її дослідження. При аналізі вітчизняної та зарубіжної літератури були виділені два основних напрямки, обумовлені методологічною платформою вчених, їх світоглядом [14].

Представники одного з них розглядають мотивацію як прояв біологічної сутності, як відображення внутрішніх інстинктивних спонукань. Мотивація розуміється як внутрішня спонтанна, незалежна від соціального середовища детермінанта поведінки. В основному такий підхід до дослідження мотивів і мотивації, а також всіх пов'язаних з ним питань в цілому, характерний для західної психологічної науки. До них відносяться всілякі плюралістичні теорії інстинктів, первинних потреб, пристрастей. Важливе місце займають такі теорії, як біхевіоризм, психоаналіз, гедонізм, персоналізм та ін. [16].

У дослідженнях вітчизняних вчених найбільш прийнятне розуміння генезису мотивації з позиції соціального підходу. Тут заперечується



абсолютизація біологічної сутності мотивації, затверджується її суспільно–історична природа. Російські вчені вважають, що при вивченні даної проблеми необхідно виходити з принципу детермінізму і керуватися єдністю і взаємозв'язком біологічного і соціального при «провідній ролі соціального середовища у формуванні психіки людини» [13].

У розумінні впливу соціального і біологічного на розвиток людини, природа якої є продукт історії, дуалістичний підхід неприйнятний. Він не має властивостей, які однозначно виокремлюються біологічними особливостями організму поза соціальної ситуації розвитку, як немає і таких утворень, які були б визначені тільки соціальними відносинами [2].

Взаємини соціального і біологічного в процесі становлення і подальшого формування людської особистості досить складні. Непростими вони є і при формуванні мотивації як цілісної системи спонукань людини [17].

С. Л. Рубінштейн розумів під мотивацією, опосередковану процесом її відображення, суб'єктивну детермінацію поведінки людини світом або психіку, яка реалізується через детермінацію. Він пов'язував мотивацію через «значення» предметів і явищ, які власне спонукають поведінку і надають їй певну своєрідність. На значущість як основу мотивації вказують і інші дослідники. В. Н. Мясіщев зазначає: «особистість найбільш повно розкривається в тому, що для неї важливіше, до чого вона прагне». Особистість яскраво проявляється в критичні моменти, особливо при вирішенні життєво важливих для неї завдань [18].

В. Г. Асеєв розглядає мотивацію через поняття значимості. На його думку, в основі будь–якого спонукання лежить діалектичне протиріччя між об'єктивно значущим для людини і в той же час мають суб'єктивну значимість і особистісну дійсність. Під мотивацією він розумів детермінацію поведінки в цілому. Мотивація включає в себе всі види спонукань – мотиви, потреби,

інтереси, прагнення, цілі, потяги, установки або диспозиції [3].

Л. І. Божович, вважає, що мотивація – це система мотивів, яка утворена на основі виділення ведучого, більш розвиненого, структурообразуючого мотиву. Вона ставить перед собою завдання всебічного дослідження поведінки військовослужбовців, яка призводить до необхідності вивчити сукупність мотивів [23].

Л. Фрідман та К. Волков також вважають, що мотивація є сукупністю мотивів, причому в мотивацію входять тільки сильні, стійкі мотиви, а слабкі і ситуативні не враховуються. На їх погляд, мотивація включає в себе не тільки мотиви, а й інші спонукання, як усвідомлювані, так і неусвідомлювані, як біологічні, так і соціальні детермінанти. Сукупність же мотивів і їх певне розташування утворюють мотиваційну систему.

Мотиваційний чинник поділяють на три класи:

- потреби та інстинкти як джерела активності;
- мотиви як детермінанти поведінки;
- емоції як регулятори поведінки [5].

Мотив розуміється і як будь-яке внутрішнє спонукання. Найбільш глибоке розуміння мотиву має відображати не тільки діяльність людини, але і поведінку інших представників тваринного світу. В. І. Ковальов вважає, що поведінка тварини збуджується стимулом, а не мотивом, оскільки мотив це усвідомлене спонукання на відміну від стимулу. У зоопсихології говорять про наявність мотивів у тварин, особливо у тих, які знаходяться на більш високому рівні еволюційного розвитку [7].

А. В. Петровський виділяє як усвідомлені, так і неусвідомлені мотиви, які можуть переходити один в одного. Провідна роль в мотивації поведінки відводиться усвідомленим спонуканням. До усвідомлених мотивів належать: інтереси, переконання, наміри, мрія, пристрасті, ідеали, до неусвідомлених –

установки, потяги.

Мотиви є ядром структури особистості, роблячи істотний вплив на поведінку і вчинки людини. Логічно припустити, що процес адаптації особистості не може бути незалежний від її мотивації. Особливо це проявляється в умовах нестабільності і ентропії суспільства, характерною для нового часу [15].

Найбільш продуктивним для вирішення питання про взаємозв'язок мотивації досягнень і адаптації до умов військової служби виступає системний підхід. Наші дослідження підтверджують формування стійкої підсистеми мотивації, основною функцією якої є оптимізація адаптаційного процесу військовослужбовця. При цьому така підсистема виглядає досить стабільною, але разом з тим є чутливо до рівня непередбачуваності соціального середовища. Зокрема, специфіка військової взаємодії представляє двополюсну конструкцію «наказ – ступінь свободи». З одного боку, жорстка регламентація, з іншого необхідність оперативної самостійності в екстремальних умовах бою. Труднощі самореалізації в подібних умовах істотно ускладнює процес адаптації і прагнення до успіху в цих умовах (мотивація досягнень) буде значущим фактором подолання цієї проблеми.

Формування адаптації військовослужбовців до служби підпорядковується основним закономірностям психологічної системи діяльності: нерівномірності, нелінійності комплексності. Це пов'язано з тим, що адаптивність виступає характеристикою психологічної системи діяльності в цілому, функціонує як регулятивна зміна професійного, емоційного і когнітивного станів під впливом зовнішніх стимулів - зміненого стилю життя, і внутрішніх - мотивація на прийняття новацій поведінки і життя в цілому.

**Висновок до 1 розділу:** розглянуті аспекти досліджуваної проблеми дозволяють стверджувати, що гендерна ідентифікація та мотивація до успіху займають важливу ланку у становленні особистості військовослужбовця, проблематика теми значима для психологічної науки. Більш детальне всебічне і глибоке її вивчення дозволить ефективніше вирішувати різноманітні проблеми в різних сферах науки і практичної діяльності.

## РОЗДІЛ 2

### ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ТА МОТИВАЦІЇ ДО УСПІХУ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

#### 2.1. Методи й організація емпіричного дослідження

Вибірка дослідження складалась з 60 респондентів, військовослужбовців Військової частини 3056 Національної гвардії України, віком від 22 до 45 років. Дослідження проводилось у листопаді 2020 року. На наш погляд, який збігається з точками зору багатьох вчених (І. Кон, Л. Шнейдер та ін.), гендерна ідентичність займає важливу ланку розвитку та становлення особистості, вона допомагає у самоідентифікації, яка в свою чергу використовується внутрішніми ресурсами як спосіб досягнення успіху. Вона є одним з найголовніших критеріїв у досягненні завдань та отриманні позитивного результату від виконання роботи. Саме тому у дослідженні використовувалися такі методики: «Методика вивчення гендерної ідентичності» (МИГИ) (Л. Шнейдер) та «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса).

*Методика вивчення гендерної ідентичності (МИГИ) (Л. Шнейдер).* Методика призначена для вивчення гендерної ідентичності. Опитувальник складається з 138 слів – асоціацій.

*Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерса).* Методика оцінює силу прагнення до досягнення мети, до успіху. Має 41 питання, на які необхідно відповісти «так» або «ні».

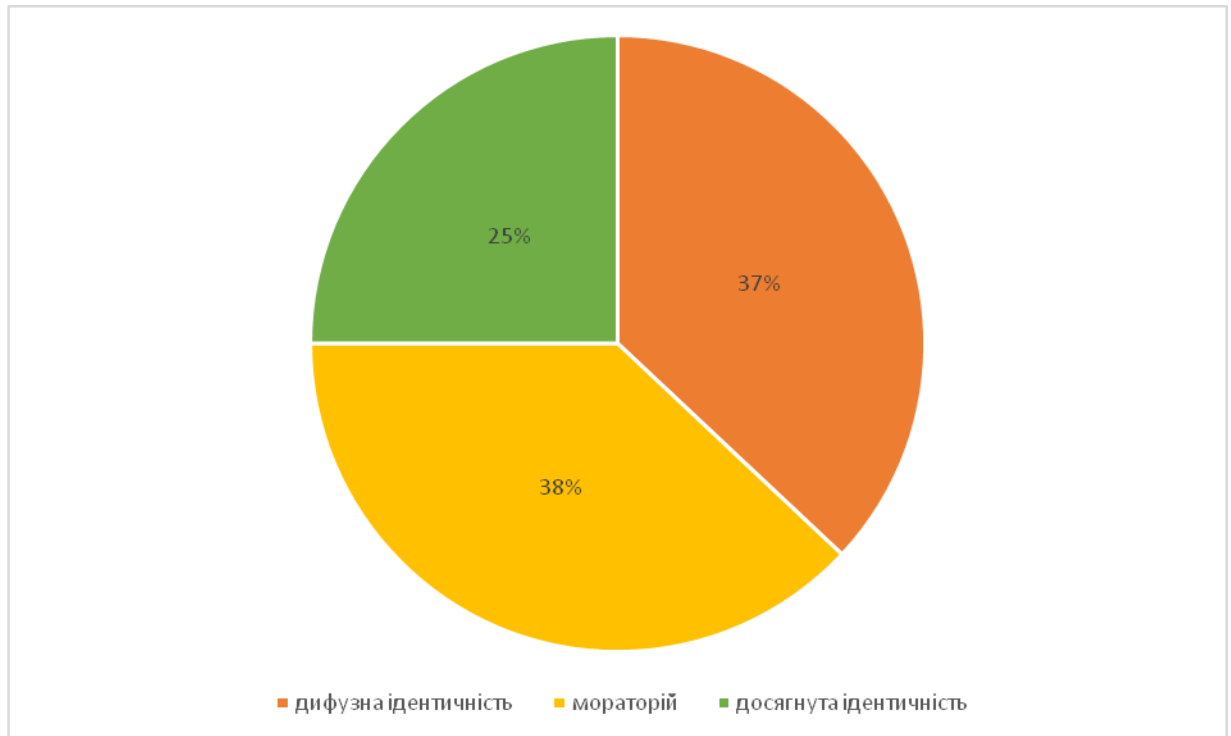
#### 2.2 Результати емпіричного дослідження гендерної ідентифікації та мотивації до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України

Проаналізувавши відповіді за опитувальником вивчення гендерної ідентичності (МИГИ) (Л.Б. Шнейдер), ми виявили такі результати (рис. 2.1):

37% досліджуваних мають дифузну ідентичність. Такі люди не володіють конкретними та точними цінностями, цілями та переконаннями. Часто вони відмовляються від активного вибору, вони незадоволені собою, у них виникають сумніви у своїх цілях, не цінують себе, відсторонені від інших, наявні внутрішні конфлікти, сумніви у собі та інших, через що виникає низька самооцінка, схильні розвивати у собі відчуття провини.

38% осіб мають форму ідентичності «мораторій». Такі люди перебувають в стані кризи ідентичності, вони активно намагаються перебороти її, використовують різні варіанти виходу з ситуації. В них виявлений високий рівень тривожності, неповага до себе, вони знаходяться саме у кризі ідентичності, не можуть знайти себе, зрозуміти, які саме емоції відчувають до себе, свого характеру, зовнішності.

У 25% респондентів – досягнута ідентичність. Такі люди сформували у собі певний характер, переконання, цілі, мету життя та принципи. Вони позитивно ставляться до себе, адекватно оцінюють себе, свої якості та можливості. Впевнені, що можуть та намагаються досягти поваги інших, їх симпатію і розуміння, вони товариські, чемні та виховані. Такі особистості характеризуються впевненістю у собі, своїх думках та рішеннях, вони усвідомлюють, який життєвий шлях їх чекає та готові до боротьби.

**Розподіл результатів досліджуваних за видом гендерної ідентичності**

Для виявлення особливостей впливу мотивації досягнення на ефективність професійної діяльності, виконуваної фахівцями різного плану, ми вважаємо за доцільне визначити і проаналізувати, які моменти даної діяльності людини можна відносити до ситуацій досягнення, які критерії дозволяють судити про успішність і ефективність діяльності окремої особистості.

Досягнення – це категорія, яка розглядається сучасною наукою в рамках багатьох сфер діяльності. Ця категорія є значущою завжди, коли ми маємо справу з досягненням мети. Але при цьому необхідно звертати увагу: чи розглядається досягнення як процес домогтися, досягти чого–небудь; або як результат – цінність і значимість досягнення як такого [21].

Слід зазначити, що в багатьох дослідженнях категорія «досягнення» завжди розглядається в зв'язці з категоріями «успіх» і «успішність». Акцент часто робиться на соціальні особливості успіху. У той час як на особливу увагу

заслуговують особистісні та внутрішні детермінанти успіху і успішності діяльності [19]. Ще А.Н. Леонт'єв, описуючи феномен зсуву мотиву на мету, відзначав, що досягнення мети успішніше в тому випадку, коли вона особистісно і життєво важлива для людини. Деякі цілі здатні набути значення мотиву. Спочатку людина здійснює дію заради чогось, заради якогось мотиву, потім ці цілі або ця генеральна, генералізована, узагальнена мета перетворюється в мотив дії [20].

Провівши дослідження за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерса), ми отримали такі результати:

27% досліджуваних мають низьку мотивацію до успіху. Такі особи відчувають дискомфорт, невдоволення собою у виконанні завдань, часто невпевнені у собі та своїх силах, надія на успіх майже відсутня. Невдачі пригнічують їх, вони втрачають віру у свій успіх не лише в конкретній справі, а й загалом у житті.

42% респондентів мають помірний рівень мотивації до успіху. Вони надають перевагу середньому рівню ризику. Вони намагаються зробити так, щоб все йшло своїм ходом, вважають, що краще діяти опосередковано, спокійно, йти по наміченому плану, ніж знаходити незвичні для себе шляхи виконання завдань.

31% осіб мають високий рівень мотивації до успіху. Такі люди багато працюють над собою задля задовільного результату у виконанні завдань. Вони змотивовані не лише зовні (додаткові грамоти, премія тощо), а й внутрішньо (самоповага, впевненість). Невдачі часто стимулюють в подальшому працювати краще.

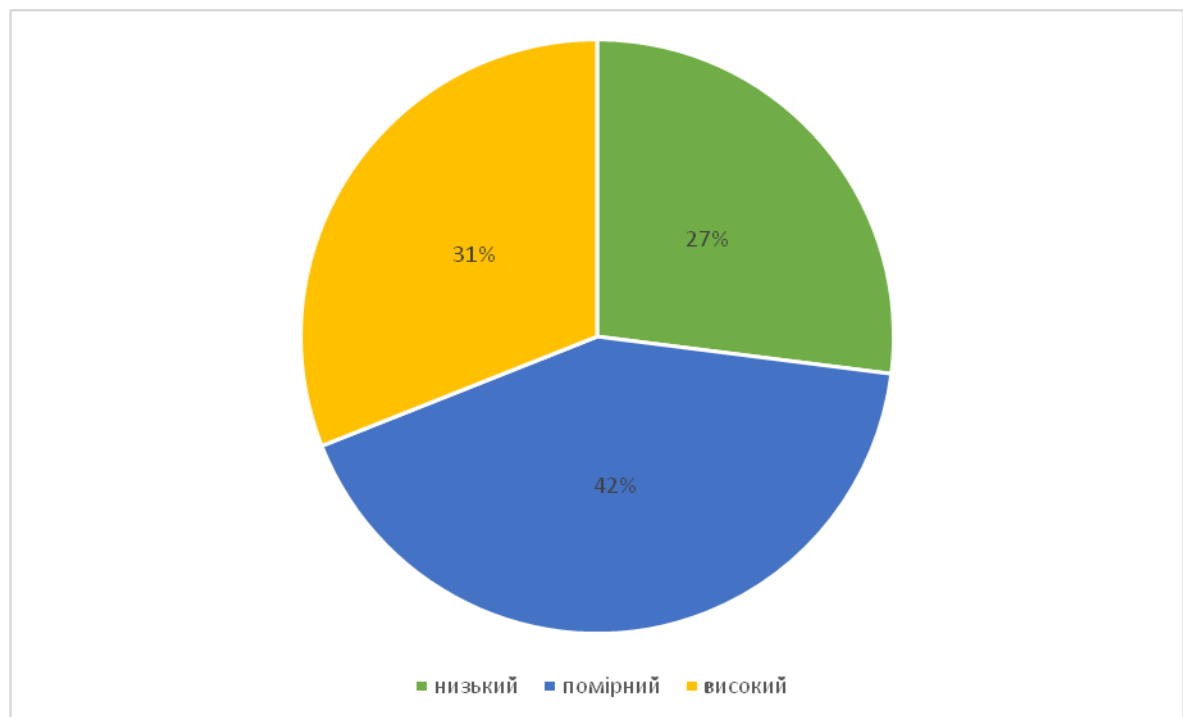
Аналізуючи особливості мотивації досягнення, можна відзначити, що за критерієм обумовленості зовнішніми і внутрішніми факторами – мотиви, супутні ситуації досягнення успіху, частина дослідників відносять до соціально



обумовлених, тобто зовнішніх (П. Якобсон, Ш. Чхартішвілі, І. Імедадзе і ін.), а це дозволяє розглядати мотивацію досягнення як зовнішньо–організовану. У сучасних дослідженнях мотивація досягнення виступає як внутрішній мотиваційний фактор регуляції прийняття рішення людиною. Отже, мотиви досягнення можуть виводитися на особистісно значущий рівень. Якщо розглядати модальність, то мотивацію досягнення можна розділити на наступні складові: мотив досягнення успіху як позитивна складова, відповідно, сприяє ефективній діяльності; і мотив уникнення невдачі як негативна складова, яка обумовить зниження ефективності виконуваної діяльності [11].

Рис. 2.2

### Розподіл результатів досліджуваних за рівнем мотивації до успіху



*Результати емпіричного дослідження особливостей взаємозв'язку гендерної ідентифікації та мотивації до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України*

За допомогою програми STATISTICA 11.0 була підрахована кореляція між гендерною ідентифікацією та мотивацією до успіху у військовослужбовців

Збройних Сил України. Ми дослідили взаємозв'язок між гендерною ідентифікацією за допомогою «методики вивчення гендерної ідентичності» (МИГИ) (Л.Б. Шнейдер) та мотивацією до успіху за «методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса). Для того, щоб стверджувати про наявність залежності чи повну незалежність між одиницями аналізу, необхідно було визначити критичні значення коефіцієнту кореляції рангів Спірмена ( $r_s$ ). Це непараметричний показник, за допомогою якого намагаються виявити зв'язок між рангами відповідних величин у двох рядах вимірів.

Таблиця 2.1

**Кореляційні зв'язки між показниками гендерної ідентифікації та мотивації до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України**

Рівень мотивації до успіху Тип гендерної ідентифікації	Низький рівень мотивації до успіху	Помірний рівень мотивації до успіху	Високий рівень мотивації до успіху
Досягнута ідентичність	0,114	-0,077	0,963*
Мораторій	0,063	0,184*	0,361
Дифузна ідентичність	0,833*	0,563	0,043

Примітка: \* – рівень статистичної значущості  $p \leq 0,05$ .

Прямі кореляційні зв'язки були виявлені між показниками:

- «Помірний рівень мотивації до успіху» та «Мораторій» ( $r_s = 0,184$ , рівень статистичної значущості  $p \leq 0,05$ ). Такий зв'язок свідчить про те, що такі люди тривожні і через це їм важко відступити від вже сталих традицій та стереотипізації у власних діях, вони впевнені лиш у тому, що краще діяти опосередковано, спокійно, йти по наміченому плану, так як це може вберегти їх від помилок.
- «Високий рівень мотивації до успіху» та «Досягнута ідентичність» ( $r_s = 0,0963$ , рівень статистичної значущості  $p \leq 0,05$ ). Такий зв'язок свідчить про те, що люди при такому рівні мотивації відчують себе більш впевнено, мету досягають швидко та з позитивними результатами, відчують, що можуть впоратись з поставленими задачами, досвід мотивує їх працювати над собою та показувати кращі результати.
- «Низький рівень мотивації до успіху» та «Дифузна ідентичність» ( $r_s = 0,0833$ , рівень статистичної значущості  $p \leq 0,05$ ). Такий зв'язок показує певну незадоволеність людей у собі, що призводить до високого рівня невпевненості також у собі та своїх силах, через неуспіх відчують себе роздавленими, присутні сором та провина, такі люди часто конфліктують із собою через власні невдачі.

**Висновок до розділу 2:** загалом, ми виявили емпіричну кореляцію між показниками гендерної ідентифікації та мотивацією до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України та визначили, що досліджуваним

властиві невпевненість у собі, відчуття страху та провини через невдалий минулий досвід, що зараз негативно впливає на мотивацію до успіху. Ті особи, що мають високі показники розвитку гендерної ідентифікації та мотивації до успіху, навпаки, з негативного досвіду можуть зробити висновки для покращення своїх умінь та навичок. Перші приймають невдачі болісно, коли другі ставляться до них з розумінням.

## ВИСНОВКИ

У даній науковій роботі досліджувався взаємозв'язок гендерної ідентифікації та мотивації до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України. Аналіз отриманих результатів дозволив зробити такі висновки:

1. Розглянувши теоретичні характеристики понять «гендерна ідентифікація», «мотивація» та особливості поняття «мотивація до успіху», ми узагальнили, що розглянуті аспекти досліджуваної проблеми дозволяють стверджувати, що гендерна ідентифікація та мотивація до успіху займають важливу ланку у становленні особистості військовослужбовця, проблематика теми значима для психологічної науки. Більш детальне всебічне і глибоке її вивчення дозволить ефективніше вирішувати різноманітні проблеми в різних сферах науки і практичної діяльності.

2. Вивчивши рівень мотивації до успіху, ми визначили, що 27% досліджуваних мають низьку мотивацію до успіху. Це невдоволені собою, часто невпевнені у собі та своїх силах особи, що тяжко приймають невдачі. 42% респондентів володіють помірним рівнем мотивації до успіху, що характеризує їх, як людей опосередкованих, спокійних, стереотипних, які йдуть по наміченому плану. 31% осіб мають високий рівень мотивації до успіху, вони багато працюють над собою задля задовільного результату у виконанні завдань, невдачі часто стимулюють в подальшому працювати краще. Визначивши вид гендерної ідентичності, ми виявили, що у 37% досліджуваних наявна дифузна ідентичність. У таких людей не має конкретних та точних цінностей, цілей та переконань, конфліктні, постійно мають сумніви у собі та своїх силах. У 38% осіб форма ідентичності «мораторій». Такі люди перебувають в стані кризи ідентичності, вони активно намагаються перебороти її, використовують різні варіанти виходу з ситуації. 25% респондентів з досягнутою ідентичністю, вони

позитивно ставляться до себе та своїх помилок, адекватно оцінюють себе, свої якості та можливості.

3. Провівши емпіричне дослідження взаємозв'язку гендерної ідентифікації та мотивації до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України, було виявлено такі кореляційні зв'язки: «Помірний рівень мотивації до успіху» та «Мораторій», «Високий рівень мотивації до успіху» та «Досягнута ідентичність» й «Низький рівень мотивації до успіху» та «Дифузна ідентичність».

Загалом, ми виявили емпірично кореляцію між показниками гендерної ідентифікації та мотивацією до успіху у військовослужбовців Збройних Сил України та визначили, що досліджуваним властиві невпевненість у собі, відчуття страху та провини через невдалий минулий досвід, що зараз негативно впливає на мотивацію до успіху. Ті особи, що мають високі показники розвитку гендерної ідентифікації та мотивацію до успіху, навпаки, з негативного досвіду можуть зробити висновки для покращення своїх умінь та навичок. Перші приймають невдачі болісно, коли другі ставляться до них з розумінням.

Подальша перспектива досліджень включає в себе більш розширене вивчення теоретичних робіт з питань самоствалення та гендерної ідентифікації, детальне дослідження мотивації до успіху та уникнення невдач військовослужбовців.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бельська І. В. Особливості розуміння гендерної ідентифікації у підлітковому віці. *Психологія: реальність і перспективи*. 2013. Вип. 1. С. 139.
2. Большакова А. М. Неузгодженість когнітивного та емоційного компонентів установки щодо майбутнього та особливості мотиваційної сфери в юнацькому віці. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Сер. : Психологія і педагогіка*. 2008. Вип. 11. С. 11.
3. Гружевський, В. О. Визначення психологічних аспектів в формуванні особистісно-орієнтованої мотивації студентів до занять з фізичного виховання. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2013. № 10. С. 22.
4. Данильченко, Т. В. Феномен гендерної ідентичності в психології. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. 2013. Вип. 114. С. 57.
5. Колчигіна, А. В. Особливості копінг-поведінки студентів з різним рівнем мотивації досягнення. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2012. Вип. 44(2). С. 95.
6. Курдибаха, О. Особливості формування гендерної ідентичності підлітків у спілкуванні з однолітками. *Психологія: реальність і перспективи*. 2013. Вип. 1. С. 165.
7. Маркозова, О. О. Механізм мотивації досягнення життєвого успіху людини. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2014. № 2. С. 214.

8. Марченко, О. Ю. Особливості гендерної ідентичності у школярів різного віку. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2014. № 1. С. 37.
9. Назаренко, Н. В. Гендерні особливості мотивації студентів до успіху та уникненню невдачі. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2011. Вип. 39. С. 156.
10. Назаренко, Н. В. Гендерні особливості мотивації студентів до успіху та уникненню невдачі. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2011. Вип. 39. С. 156.
11. Наумова, Ю. В. Ставлення до грошей як чинник мотивації до успіху у студентів-психологів. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія*. 2014. № 1. С. 69.
12. Нестеренко, М. О. Набуття гендерної ідентичності особистістю в проекції різних теоретичних підходів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2013. Вип. 46(2). С. 187.
13. Нестеренко, М. О. Розвиток наукових уявлень про гендерну ідентичність і її структуру в психології. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2011. Вип. 41. С. 128.
14. Побірченко, Н. А. Психологічний потенціал мотивації досягнень підростаючої особистості. *Психолінгвістика*. 2011. Вип. 8. С. 65.
15. Польова, В. В. Особливості ставлення до праці та мотивації трудової діяльності в різних соціокультурних системах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. Вип. 42. С. 420.
16. Пономаренко, А. П. Поняття мотивации и стимулирования, их отличительные особенности и взаимодействие. *Економіка промисловості*. 2009. № 5. С. 211.



17. Проскурняк, О. І. Особливості мотиваційного компоненту комунікативної діяльності особистості. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2012. Вип. 42(2). С. 126.
18. Саврасов, М. В. Емоційно–мотиваційні складові креативності особистості. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2012. Вип. 42(1). С. 202.
19. Скворчевська, Є. Л. Особливості взаємозв'язку мотивації досягнення успіху, учбової мотивації та професійної спрямованості студентів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2014. Вип. 48. С. 217.
20. Скиба, О. О. Соціально–психологічні особливості способу життя молоді та його вплив на формування гендерної ідентичності. *Актуальні проблеми сучасної медицини*. 2016. Т. 16, Вип. 3. С. 211.
21. Тищенко, Т. В. Взаємозв'язок мотивації досягнення успіху та лояльності залежно від оптимізму особистості. *Актуальні проблеми психології*. 2012. Т. 1, Вип. 35. С. 87.
22. Чорновол–Ткаченко, А. О. Гендерні особливості змістовних характеристик ідентичності особистості старших підлітків. *Педагогіка та психологія*. 2013. Вип. 44. С. 200.
23. Чудакова, В. П. «Спрямованість мотивації» показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2014. № 9–10. С. 92.

**КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Я, Чушак Анна Володимирівна  
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

**ЗАЯВЛЯЮ**, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

- дотримуватися:
  - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
  - принципів та правил академічної доброчесності;
  - нульової толерантності до академічного плагіату;
  - моральних норм та правил етичної поведінки;
  - толерантного ставлення до інших;
  - дотримуватися високого рівня культури спілкування;
- надавати згоду на:
  - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
  - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
  - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
  - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
  - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
  - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
  - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
  - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
  - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
  - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
  - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
  - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
  - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
  - не підроблювати документи;
  - не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
  - не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
  - не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
  - не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
  - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
  - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягти власних корисних цілей;
  - не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

**УСВІДОМЛЮЮ**, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

04.03.2020  
(дата)

Чушак  
(підпис)

Анна Чушак  
(ім'я, прізвище)