

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Кафедра общей и клинической психологии

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
У ЛИЦ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ.**

Выпускная квалификационная работа
студентки очной формы обучения
направления подготовки 37.03.01 Психология
4 курса, группы 02061401
Бондаренко Екатерины Александровны

Научный руководитель:
канд. психол. наук,
доцент кафедры общей и
клинической психологии
Канищева М. А

БЕЛГОРОД 2018

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости.....	8
1.1.Понятие удовлетворенность профессиональной деятельностью в психологической науке	8
1.2. Проблема изучения жизнестойкости в психологии.....	17
1.3.Связь жизнестойкости и удовлетворенности профессиональной деятельностью	24
ГЛАВА 2. Экспериментальное исследование удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости.....	28
2.1. Организация и методы исследования.....	28
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования.....	33
2.3. Программа психологической коррекции жизнестойкости.....	43
2.4. Анализ эффективности программы психологической коррекции жизнестойкости.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	64

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время тема преодоления и оптимального проживания сложных жизненных периодов весьма актуальна. Бурные социальные, экономические и политические изменения в обществе, увеличивающийся информационный поток, скорость технических и технологических изменений отражаются на психологическом здоровье человека, провоцируя тем самым стрессы, неврозы, неадекватное поведение, депрессивные состояния, а также профессиональное выгорание.

В условиях современного общества, к человеку предъявляются новые требования. Ответственность за свою жизнь, за ее успешность полностью ложится на самого человека. Для того чтобы успешно адаптироваться к таким изменениям, успешно реализовать себя - необходимо выработать навыки решения проблем в разных жизненных сферах, приобрести такое свойство личности, как жизнестойкость.

В связи с этим среди исследователей все больший интерес вызывают вопросы субъективного благополучия, качества жизни, вопросы жизнеспособности и жизнестойкости человека.

Поднятая в работах С. Мадди, С. Кобейса, проблема жизнестойкости, получает развитие в исследованиях Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой. С. Мадди и С. Кобейс, нашли подтверждение тому, что жизнестойкость коррелирует не только с эффективностью деятельности, но и с удовлетворенностью всеми аспектами работы, уверенностью в том, что организация предоставляет достаточную автономию и свободу принятия решений.

Требования социума к конкурентоспособному человеку определяют жизнестойкость как важный компонент формирования личности, который подразумевает оптимальную реализацию человеком своих психологических возможностей в неблагоприятных жизненных ситуациях «психологическую живучесть» и «расширенную эффективность» в этих ситуациях. Разнообразные факторы внутренней психологической жизни, индивидуальные особенности

психики, специфика ситуаций взаимодействия человека с миром влияет на развитие и проявление жизнестойкости, как интегрального свойства личности человека.

Непредсказуемость требует нестандартных управленческих решений. В таких ситуациях руководители компаний вынуждены искать скрытые резервы для выхода из кризиса. Формирование жизнестойкости может стать главным звеном системы управления структурой в условиях нестабильности внутренней и внешней среды.

С другой стороны, сам человек не всегда готов к избранной им же профессиональной деятельности, так как его представления о профессии, о своей роли в организации, о своих возможностях рассогласовываются с той реальностью, в которой он, оказывается. В результате могут происходить профессиональные деформации или деформации личности.

К психологическим категориям, расширяющим понимание прохождения адаптации личности, относится жизнестойкость. Данной проблеме посвящены работы отечественных и зарубежных исследований, таких как: Ю.А. Александровский, Л.И. Анцыферова, В.А. Бодров, А.Н. Леонтьев, В.И. Медведева, В.А. Петровский, А.А. Реан, и др.

Научный интерес представляют работы по психологической теории профессиональной культуры и удовлетворенности трудом (К.А. Абульханова-Славская, Н.Г. Багдасарьян, Л.С. Выготский, К. Замфир, Е.М. Иванова, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.А. Ядов и др.). Также данная проблема изучена среди рабочих промышленных предприятий (К. Замфир, К.Р. Хаав, Н.Я. Белова, А.Л. Свенцицкий, В.А. Ядов, Г.И. Хорошев), среди педагогов (Н.В. Кузьмина, Н.Л. Волошина, Н.В. Журин, А.Н. Михайлов), среди тренеров (А.Н. Николаев, И.Г. Станиславская, В.Н. Прохоров, А.Е. Певзнер).

Вместе с тем теоретический анализ показал недостаточную разработанность вопроса удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости.

Проблема исследования: каковы особенности удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости?

Объект исследования: удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Предмет исследования: удовлетворенность профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости.

Цель исследования: выявить особенности удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости.

Гипотеза исследования:

Респонденты с разным уровнем жизнестойкости отличаются уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью: одним из факторов, влияющих на удовлетворенность профессиональной деятельностью, является жизнестойкость. Если создать условия для повышения жизнестойкости, уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью станет выше.

Задачи исследования:

1.Выполнить теоретический анализ подходов к изучению удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости. На основе теоретического анализа раскрыть содержание понятий: «профессиональная деятельность», «жизнестойкость».

2.Выявить уровень жизнестойкости респондентов.

3.Исследовать удовлетворенность профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости.

4.На основании данных теоретического анализа и эмпирического исследования разработать, внедрить и оценить эффективность программы коррекции низкого уровня жизнестойкости.

Теоретико-методологическая основа: подход к пониманию удовлетворенности трудом (Е.П. Ильин, Р. Кунина, А.В. Батрашева); объективно-субъективный подход к определению эффективности профессиональной деятельности (А.К. Маркова, В. Тараненко); ресурсный подход (В.А. Бодров, Т.П. Зинченко, Р. Лазарус, С. Мадди, Дж. Фреди, С.

Хобфолл, и др.), комплексный и акмеологический подходы (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач и др.); экзистенциальная персонология личности С. Мадди, теория личностного адаптационного потенциала А.Г. Маклакова.

Методы исследования: для решения поставленных задач и проверки гипотез был использован комплекс взаимодополняющих методов исследования: теоретические (сравнительно-сопоставительный, теоретическое моделирование); организационные методы (сравнительный); эмпирические (психодиагностические методы, наблюдение, беседа, эксперимент); методы обработки данных (абсолютная и относительная частота (проценты); коэффициент корреляция r-Спирмена; U-критерий Манна-Уитни); качественные: категоризация количественно обработанного материала); интерпретационные (структурный метод). Математическая обработка полученных данных проводилась с помощью компьютерной программы статистического анализа SPSS-19.0.

Методики исследования:

1. Методика жизнестойкости С. Мадди, адаптация Д.А. Леонтьева.
2. Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина).
3. Методика определения удовлетворенности трудом (А.В. Батрашева).
4. Опросник деловой направленности личности (ОДН) (В. Тараненко).
5. Беседа.
6. Наблюдение.

Практическая значимость работы. Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы для разработки рекомендаций и программы, обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья респондентов. Также практическая значимость в том, что результаты работы дают возможность разработать комплексную программу по формированию высокого уровня жизнестойкости, что приведет к повышению удовлетворенности профессиональной деятельностью. Результаты исследования могут быть использованы в качестве основания для разработки психодиагностической, профилактической и психокоррекционной программы.

Данные программы могут найти применение в работе психологических служб различных учреждений и помогут обеспечить психологическое сопровождение развития личности.

Внедрение результатов исследования: результаты исследования представлены на заседании кафедры общей и клинической психологии педагогического института НИУ «БелГУ», на научной конференции (Белгород 2018 г.), опубликованы в научной работе (статье).

База исследования. Исследование проводилось на базе организации «КФХ», по Курской области. В исследовании принимали участие сотрудники предприятия в количестве 70 человек.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка литературы (61 источников), приложений. В работе содержатся 10 рисунков и 1 таблица. Объем работы - 99 страниц машинописного текста.

Глава 1. Теоретические основы изучения удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости

1.1. Понятие удовлетворенность профессиональной деятельностью в психологической науке

Обращение к теме удовлетворенности профессиональной деятельностью всегда занимало центральное место в психологии. Вопросы удовлетворенности рабочих своим трудом привлекли внимание уже в 30-х годах XX века. Несмотря на то, что в последние годы опубликовано достаточное количество статей по различным ее аспектам, данная проблема в настоящее время освещена не в достаточной степени и далека от своего практического решения. Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью не теряет своей актуальности в связи с тем, что работа занимает у человека 1/3 времени, в течение которого он находится в активном состоянии, и является единственной деятельностью, которая была бы до такой степени временной затратой [44].

Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью давно привлекает внимание многих авторов, таких как Ф.Н. Ильясов, В.А. Ядов, А.Г. Здравомыслов, А.А. Киссель, В.С. Магун, Н.Ф. Наумова, В.Э. Мильман, В.Д. Патрушев, К. Замфир, Р. Штольберг, А.Л. Свенцицкий, Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий, Л.П. Косова, Л.В. Кочорова, Л. Джуэлл, М. Аргайл. Необходимо подчеркнуть, что историческое первенство в исследовании проблемы удовлетворенности трудом и условий, характеризующих её уровень, относится к западным ученым. Первыми столкнувшись с проблемой, значимость которой в особенности высока в обществах с развитой рыночной экономикой, они заложили основные принципы её последующего исследования. Огромный вклад в исследование удовлетворенности профессиональной деятельностью, отношения к труду, мотивации труда привнесли такие ученые, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А.

Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфилд, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер и др. Эти ученые формировали разнообразные концепции и модификации мотивации и удовлетворенности профессиональной деятельностью, вырабатывали практические рекомендации по применению данных концепций [24].

Американский социолог Е.Н. Локк, выявляя определение «удовлетворенность трудом», первоначально сформулировал его как «приятное положительное эмоциональное состояние в следствие оценки собственной работы или собственного опыта». В последующем он несколько поменял данное определение. «Удовлетворенность трудом считается итогом оценивания собственной работы, которая позволяет достигнуть конкретных ценностей, которые связаны с работой, при условии, что данные ценности предоставляют возможность удовлетворить потребности индивида» [36, с. 27].

В.А. Ядов и А.А. Киссель определяют удовлетворенность трудом как степень адаптации работника в конкретной организации, свидетельствующей о том, что «предъявляемые к нему требования и предоставляемые ему возможности соответствуют его потребностям и отвечают его ориентациям, социальным установкам, направленности интересов [60].

Е.П. Ильин определяет удовлетворенность как «эмоционально-оценочное отношение». Наиболее значительная категория исследователей склоняется к установлению удовлетворенности как отношения [20].

Е.П. Ильин выносит наиболее удачное определение данного определения: «удовлетворенность – стойкое долговременное оценочное отношение (мнение) субъекта к выполняемой им работы (как в целом, так и к отдельным ее сторонам), которое возникает в следствие многократно испытанного удовлетворения от совершенной работы, условий ее осуществления и результатов и сохраняющееся у субъекта в следствие его представлений о гарантированности получения удовлетворения и впредь» [21, с.127].

В контексте психологии труда удовлетворенность профессиональной деятельностью рассматривается как комплекс психологических установок по отношению к трудовой деятельности, осуществляемой персоналом предприятия, так как удовлетворенность трудом в первую очередь зависит от соответствия результата труда внутренним потребностям субъекта труда [5].

Удовлетворенность-неудовлетворенность, определяют чувственное понимание сотрудниками разных сторон трудовой деятельности. Безусловно, значимость эмоций в трудовой деятельности человека велика, в частности, в психофизиологическом механизме удовлетворенности трудом. «Удовлетворенность трудом, – пишет Р. Штольберг, – не что иное, как психическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы» [56, с.88].

Удовлетворенность профессиональной деятельностью определяется как проявление психической уравновешенности, итогом наличия подобных обстоятельств в рабочем процессе, которые согласуются с потребностями и ожиданиями или результатом отсутствия данных потребностей и ожиданий, которые в данной трудовой системе оставались бы неудовлетворенными [16].

Низкая удовлетворенность собственной профессиональной деятельностью может выступать причиной уменьшения производительности труда персонала. Неудовлетворенность результатами собственной деятельности является дополнительным источником редукции личных ресурсов личности, что в последствии становится угрозой для психологического и физического самочувствия работающего человека [23].

Выделяют три значимых критерия удовлетворенности профессиональной деятельностью [52]:

- эмоциональная реакция на ситуацию, сложившуюся на работе;
- соотношение результатов труда и ожиданий, выработки соответствующих реакций и установок;
- проявление иных схожих установок в поведении.

Выделяются следующие пять характеристик работы, которые наиболее точно характеризуют ее с позиции тех эмоциональных реакций, которые она порождает у сотрудников компании. Важными мотивационными факторами, которые связаны с удовлетворенностью трудом, считаются [53]:

- а) внутренне содержание работы;
- б) возможность самостоятельно работать, автономно;
- в) степень интереса и сложности;
- г) работа, предоставляющая статус, и возможность развиваться.

Причиной существования большого количества определений удовлетворенности профессиональной деятельностью, является сложность проблемы, а также её недостаточная разработанность. Индустриально-организационные психологи изучают удовлетворенность работой уже более 60 лет. Это одна из наиболее детально исследованных тем в данной области психологии. Невзирая на большой объем проведенных исследований, концепции удовлетворенности работой, которые указывали бы на ее источники и раскрывали бы механизмы каузальных процессов, до сих пор разработаны неадекватно. Большая часть теоретических положений являются следствиями концепций мотивации [39].

В рамках современной психологической науки общепринятой и общепризнанной как наиболее эвристичная и интерпретационно ресурсная в этой области считается двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом Ф. Герцбергера [13]. К условно обозначаемым как мотивационные критериям относят собственно содержательные характеристики трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно-профессионального, в том числе и карьерного роста, признание со стороны социального окружения, в частности, показатели престижного и «имиджевого» характера. К условно обозначаемым как повышения гигиенические критериям относят эргономические условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль руководства, характер межличностных отношений в трудовом коллективе.

Следует специально отметить, что удовлетворенность трудом, как правило, повышается при оптимизации «мотивационных» факторов. В случае же «гигиенических» показателей чаще всего снижается неудовлетворенность работой, но далеко не всегда изменяется показатель удовлетворенности трудом. При этом понятно, что жесткое деление факторов, влияющих на степень удовлетворенности трудом, на «мотивационные» и «гигиенические» достаточно условно, так как в ряде случаев именно «гигиенические» факторы выступают в качестве мотивационно определяющих активность как отдельной личности, так и группы в целом. Помимо этого, необходимо специально оговорить тот факт, что в группах разного уровня социально-психологического развития «удельный вес» различных факторов удовлетворенности трудом также различается. Так, например, в группах высокого уровня развития «мотивационная» составляющая и такой показатель, как «система взаимоотношений», в теории Ф. Херцбергера включенные в перечень «гигиенических» факторов, как правило, имеют решающее значение для позитивного субъективного видения и оценки своей трудовой деятельности, в то время как для групп низкого уровня развития решающими нередко становятся такие показатели, как заработная плата и эргономические условия труда [13].

Удовлетворенность профессиональной деятельностью, как показывают многочисленные исследования, выступает как серьезная составляющая социально-психологического климата в коллективе, будучи и существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, и одновременно следствием устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками. Увлеченные работой сотрудники, получающие удовлетворение от процесса, имеют высокую личную эффективность, верят, что способны справиться с любыми рабочими проблемами, оптимистичны относительно своей работы и жизни, считают себя способными удовлетворить свои устремления и потребности в рамках выполняемых ими организационных ролей. Подчеркивается также связь

увлеченности работой с продуктивностью и эффективностью деятельности, а также с организационной лояльностью, текучестью кадров и удовлетворенностью трудом [46].

В процессе операционализации теории Ф. Герцберга организационные психологи Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение [53]. К ним относятся:

- различные умения и навыки. Те виды деятельности, в которых сотрудник сможет проявлять разнообразные умения, а не какие-либо одни;
- идентичность задания – законченные, цельные работы, а не часть целого;
- важность задания. Работы должна быть важна для сотрудника. Руководитель может подобрать способы указания на важность;
- автономия. Сотрудник должен иметь возможность самовыражаться, проявлять свои индивидуальные умения, навыки, знания;
- обратная связь, которая касается работы. Работа, в которой сотрудника может давать обратную связь, наиболее значима и воспринимается объективнее, чем работа без возможности давать обратную связь.

Результаты исследований Ф. Херцберга и его коллег не позволяют провести четкую границу между гигиеническими и мотивирующими факторами. Такая частичная верификация характерна для всех так называемых диспозиционных теорий мотивации труда. К этой группе подходов, описывающих структуру трудовой мотивации и условия удовлетворенности трудом, традиционно относят иерархическую модель потребностей А. Маслоу, ERG-теорию С. Алдерфера и теорию потребностей в достижениях Д. МакКелланда [13].

Теория С. Алдерфера, в сущности, представляет собой модификацию иерархической модели А. Маслоу: «Исходным положением этой теории является гипотеза о существовании трех групп потребностей, перечисленных в

порядке от наиболее конкретных до наименее конкретных. Эти потребности в существовании (existence - E), отношениях с другими людьми (relatedness - R) и росте (growth - G). Согласно теории ERG, если усилия, направленные на удовлетворение потребностей какого-либо уровня, постоянно приводят к фрустрации, то человек может регрессировать к поведению, удовлетворяющему более конкретные потребности. Сотрудник, который не способен в рамках своей трудовой деятельности удовлетворить потребности в личностном росте, может остановиться на том, что будет выполнять свою работу лишь настолько, насколько необходимо, чтобы не потерять место и удовлетворять социальные потребности (потребность в общении), то есть потребности более низкого уровня» [22, с. 161]. Основным отличием данного подхода от иерархической модели А. Маслоу является отказ от жесткого ранжирования потребностей. При этом понятно, что уровень удовлетворенности трудом в рамках теории С. Алдерфера напрямую зависит от широты спектра потребностей, которые могут быть реализованы в рамках трудовой деятельности [22].

Надо сказать, что ERG-теория, как и все остальные диспозиционные теории мотивации, не получила исчерпывающего эмпирического подтверждения. Вместе с тем, общим достоинством данных подходов является их простота и высокая степень адаптивности к решению практических задач в конкретных условиях той или иной организации.

Теория общих ожиданий разработана в конце 60-х гг. прошлого века на базе исследований большой группы организационных психологов, в частности, В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, И. Лоулера и др. Она исходит из того, что существуют четыре группы взаимосвязанных переменных, совокупность которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, а в конечном счете результаты трудовой деятельности и степень удовлетворенности ею. К ним относятся: ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий, ожидание результата в

зависимости от уровня выполнения работы, инструментальность и ценность [19].

Ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий отражает веру в то, что усилия приведут к достижению желаемого уровня выполнения работы. Эта вероятность сильно зависит от оценки человеком собственных умений и знаний, касающихся работы, от ожиданий других людей, а также от поддержки со стороны коллег и благоприятного влияния условий труда и других средовых переменных.

Ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы. Это вероятностное понятие, сходное с предыдущим, отражает веру в то, что за выполнением работы последуют определенные прямые результаты (или результаты первого уровня) - от повышения зарплаты, продвижения по службе и чувства достижения до признания, увеличения объема работы и увеличения продолжительности рабочего дня.

Теория общих ожиданий строится на совершенно иных методологических посылах, чем диспозиционные теории. Существуют определенные параллели, в частности, двухуровневую структуру ожидаемых результатов деятельности, которые связаны с иерархией человеческих потребностей. В целом данный подход представляется достаточно сложным и эклектичным, что существенно затрудняет его практическое использование. Более того, как отмечает Л. Джуэлл, несмотря на то, что многие гипотезы, в основе которых лежит теория общих ожиданий, подтверждаются в различных исследованиях, доказательства правильности этой модели в целом не получено [14].

При оценке степени удовлетворенности профессиональной деятельностью представляется теория справедливости Дж. Адамса. Согласно этой концепции, люди сравнивают соотношения между тем, что они получают в своей рабочей ситуации (своими результатами), и затраченными на это усилиями (своими вложениями) с соотношением результатов и вложений других людей. К результатам относятся заработная плата, статус и

должностной уровень. Наиболее значимыми вложениями являются умения, знания, опыт, стаж работы и образование. Согласно теории справедливости, удовлетворенность профессиональной деятельностью будет высокой, если индивидуальное соотношение результат/ усилия будет равно или несколько выше среднего значения для данного вида деятельности [12].

Удовлетворенность трудом многокомпонентна по своей психологической природе. Различные авторы по-разному описывают ее структуру. Л.С. Бляхман, например, различает общую и частную удовлетворенность трудом. Общая удовлетворенность относится к работе на данном предприятии в целом и возникает как равнодействующая ряда частных оценок, относящихся к различным сторонам трудовой деятельности. Частная удовлетворенность рассматривается Л.С. Бляхманом как удовлетворенность профессией и удовлетворенность трудовой ситуацией, к которой относится содержание, условия, организация и оплата труда. Сложная, многокомпонентная структура удовлетворенности трудом, является в то же время динамичным, изменчивым образованием, зависимым как от изменений, связанных с характеристиками личности, так и от изменений, связанных с характеристиками внешней среды [8].

Все это обуславливает множественность и разнообразие теорий и подходов к исследованию удовлетворенности трудом. Значительно сложнее вопрос о соотношении удовлетворенности работой и удовлетворенности трудом. В известной монографии «Человек и его работа» В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов говорят об удовлетворенности трудом, однако с таким пониманием общей удовлетворенности категорически не согласен Г.И. Хорошев, который справедливо указывает, что сам труд может удовлетворять человека, но работник ходит на работу, которая его может не вполне устраивать, что приводит к переходу на другую работу [60].

Таким образом, если проанализировать работы по данной проблеме, можно заметить, что когда исследователь изучает только производственные характеристики трудовой ситуации, то в основном (но далеко не всегда)

употребляется понятие «удовлетворенность трудом». Если же ученый включает в анализ социально-психологические параметры, такие как межличностные или деловые отношения, психологический климат коллектива и т.п., то чаще всего употребляется понятие «удовлетворенность работой», которое включает в себя и социально-экономические, и психологические характеристики трудовой ситуации и самой личности в целом.

1.2. Проблема изучения жизнестойкости в психологии

В современной западной психологии понятие «жизнестойкость» как результат изучается уже с середины прошлого века. В российских исследованиях данный вопрос еще не получил достойного внимания в связи с тем, что научный интерес к этому феномену возник относительно недавно.

Феноменологию, которая отражает разные стороны потенциала личности, в различных подходах в зарубежной и отечественной психологии определяли такими понятиями, как «воля», «сила Эго», «внутренняя опора», «локус контроля», «ориентация на действие», «воля к смыслу» и т.д. По мнению Д.А. Леонтьева, данному определению в зарубежной психологии соответствует понятие «hardiness» – «жизнестойкость», которое было введено С. Мадди. Термин «hardiness» в переводе с английского означает «крепость, устойчивость, выносливость» [2].

С. Мадди сформулировал теорию об особом качестве личности «hardiness». Данная теория возникла в период разработки им проблем творческого потенциала личности и регулирования стресса. По мнению С. Мадди, данные проблемы наиболее логично поддаются синтезу и анализу в рамках разработанной им концепции «hardiness» [61].

Понятие «hardiness», с точки зрения С. Мадди и Д. Кошабы [61], отражает психологическую живость и повышенную эффективность человека, а также является одним из показателей психического здоровья человека. С. Мадди и Д.

Кошабы разработали психометрический метод исследования «hardiness», ими изучались связи между данным методом и шкалами Миннесотского Многофакторного личностного опросника. В результате этой работы было продемонстрировано, что «hardiness» определяется как общая мера психологического здоровья человека [27].

Понятие «hardiness», или стойкость, используется в рамках проблемы совладания со стрессом. Личностное качество «hardiness» подчеркивает образования, которые мотивируют человека видоизменять стрессогенные жизненные события. Отношение человека к изменениям, как и его возможности воспользоваться имеющимися внутренними ресурсами, которые помогают эффективно управлять ими, определяют, насколько личность способна совладать с трудностями и изменениями, с которыми она сталкивается каждый день, и с теми, которые носят околоэкстремальный и экстремальный характер. Понятие жизнестойкость не тождественно понятию копинг-стратегий, или стратегий совладания с жизненными трудностями. С точки зрения Р. Лазаруса и С. Фолкман, это стратегии, направленные на преодоление жизненных трудностей: стратегию противостоящего совладания, стратегию дистанцирования, стратегию самоконтроля, стратегию поиска социальной поддержки, стратегию принятия ответственности, стратегию избегания, стратегию планового решения проблемы и стратегию переоценки. Во-первых, копинг-стратегии – это приемы, алгоритмы действия, привычные и традиционные для личности, в то время как «hardiness» – черта личности, установка на выживаемость. Во-вторых, копинг-стратегии могут принимать как продуктивную, так и непродуктивную форму, даже вести к регрессу, а «hardiness» – черта личности, позволяющая справляться с дистрессом эффективно и всегда в направлении личностного роста [57].

С точки зрения С.А. Богомаз, под жизнестойкостью понимает «системное психологическое свойство, возникающее у человека вследствие особого сочетания установок и навыков, позволяющих ему превращать проблемные ситуации в решаемые» [9, с. 25].

Е.В. Медведева характеризует «жизнестойкость» как меру способности личности выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя при этом внутренний баланс, не снижая общего уровня успешности деятельности [38].

В своем исследовании С.В. Книжникова рассматривает «жизнестойкость» не как систему убеждений, а как «интегральную характеристику личности, которая позволяет сопротивляться негативному влиянию среды, эффективно преодолевать барьеры из жизненных трудностей, преобразуя их в ситуации развития». Она подчеркивает, что «жизнестойкость» не только выявляет выраженность реакции личности на внешние раздражители, но и дает возможность эти обстоятельства преобразовать в способы самосовершенствования [25].

М.В. Логинова характеризует жизнестойкость как «сложное структурированное психическое образование, определяемое как развивающаяся система убеждений, способствующих развитию готовности управлять системой повышенной сложности» [35, с.11].

Исследования С. Кобейса и С. Мадди показали, что жизнестойкость отражается в трех независимых жизненных компонентах: вовлеченности, уверенности в возможности контроля над событиями и принятием риска, которые определяют способность личности к трансформации негативных впечатлений в новые возможности и противостоянию деструктивному влиянию стресса на психическое, физическое и психологическое здоровье, а также на успех в деятельности [54].

Первый компонент «вовлеченность» – это «убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности» [2, с. 18]. Человек, у которого достаточно развит этот компонент, получает удовольствие от своей деятельности, он чувствует себя нужным и ценным в процессе ее выполнения. Следствием отсутствия данного компонента является чувство отвергнутости, отчужденности, ощущение себя «вне» жизни. Такой человек пассивен, и у него рождается чувство

бессмысленности собственной деятельности. «Если вы чувствуете уверенность в себе и в том, что мир великодушен, вам присуща вовлеченность» [29, с.15].

Следующим компонентом жизнестойкости является «контроль» – это убежденность в том, что борьба может оказать влияние на итоги происходящего, даже если это влияние частично и успех не обязательно будет сопутствовать [34]. Компонент «контроль» мотивирует субъекта на поиск путей влияния на стрессогенную ситуацию, избегание состояния беспомощности, убежденности в наличии определённой связи между его поступками, действиями, усилиями и событиями, результатами и отношениями. Человек с достаточно развитым компонентом контроля ощущает, что сам выбирает свой путь, собственную деятельность. Такой человек ставит труднодостижимые цели, движется к ним и уверен, что обязательно добьется их выполнения. У него также присутствует уверенность, что он может влиять на результаты происходящего вокруг. Противоположностью этому является ощущение собственной беспомощности, неуверенность в собственных решениях мешает достигать поставленных целей, проблемы и препятствия таким людям кажутся глобальными и не разрешимыми, и они предпочитают «плыть по течению».

Третий компонент жизнестойкости «принятие риска» характеризуется как убежденность человека в том, что все усилия, которые направлены на совладание с трудностями, способствуют его росту и развитию, благодаря знаниям, которые извлекаются из опыта, как позитивного, так и негативного [26]. В основе принятия риска лежит идея развития через активное усвоение знаний из опыта и последующее их использование. Противоположностью принятия риска является ощущение угрозы, сожаления о прошлом, чувство неучастия в собственной жизни, ощущение, что она проходит мимо него самого, нетерпимость к резким переменам в жизни [33].

Для оптимального уровня работоспособности и активности, а также сохранения здоровья в стрессогенных условиях необходимо, чтобы все три компонента жизнестойкости были достаточно выражены.

В современных психологических исследованиях жизнестойкость рассматривается как личностный ресурс. Проблема личностных ресурсов является достаточно важной в связи с тем, что жизнедеятельность человека протекает в постоянно меняющихся условиях, предъявляющих к нему различные требования и оказывающих на него влияние как позитивное, так и негативное. Таким образом, жизнестойкость напрямую зависит от ресурсов личности [31].

Различные научные исследования и работы, рассматривающие внутренние ресурсы личности сформировали в психологической науке, так называемый ресурсный подход. Д. Норман, Д. Канеман, Э. Нойманн, Т.П. Зинченко, А.Н. Гусев и другие авторы уделяют достаточно много внимания этой проблематике. Ресурсный подход берет свое начало в гуманистической психологии, в которой большое место заняло изучение конструктивного начала личности, позволяющего преодолевать жизненные трудности. Ресурсные теории в психотерапии делают акцент на сильных сторонах людей (И. Ялом, Р. Мэй, А. Маслоу, К. Роджерс, и др.) [17].

Широкое распространение ресурсный подход получил в качестве одного из направлений развития теории психологического стресса (В.А. Бодров, Д. Норман, М. Познер, С. Холахан и др.) [40].

В.А. Бодров определяет понятие «ресурсы» как физические и духовные возможности человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов или стратегий поведения для предотвращения, или купирования стресса [10].

Н.Е. Водопьянова определяет ресурсы как «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 или жизненным ситуациям», это «способы, которые используются для кардинального изменения взаимодействия со стрессом» [11, с. 213].

Ресурсный подход в психологии делает акцент на существование процесса распределения ресурсов, вследствие чего у некоторых людей, несмотря на разнообразные жизненные обстоятельства, возникает возможность сохранить здоровье на определенном уровне и успешно адаптироваться [43].

Ресурсные теории предполагают, что существует определенный комплекс ключевых ресурсов, которые направляют и управляют общим фондом ресурсов. Ключевой ресурс является главным средством, организующим распределение других ресурсов [41].

Рассмотрим некоторые из исследований феномена «жизнестойкости».

Ла Грека [56] изучал психологические факторы совладания со стрессом. Среди факторов, которые могут оказывать смягчающее действие на это напряжение, он называет: адаптацию детства, индивидуальность *hardiness* (стойкость) и ожидание стресса, расчленение внутреннего переживания стресса, социальную поддержку, и окружающую среду. Важную роль для снятия стресса, с его точки зрения, играют развивающиеся приоритеты: избегание стресса; отдых; физические упражнения; расширение социальных связей; полноценное питание – и использование методов релаксации типа биологической обратной связи.

Согласно исследованиям И. Солканы и Дж. Сикоры [58], занимавшихся отношениями между «*hardiness*» и напряжением в условиях, индуцирующих тревогу, личности с меньшим уровнем тревожности и высокими показателями *hardiness* продемонстрировали более слабые физиологические реакции при столкновении с ситуацией стресса. Более высокие показатели variability сердечного ритма, выявленные у людей с высоким уровнем самоконтроля, с точки зрения исследователей, указывают на большую выраженность попыток совладания с ситуацией (задействованность копинг-стратегий).

М. Шейери, К. Карвер [61] изучали влияние ожидания результата на физическое благополучие человека. Исследователи связывают диспозиционный оптимизм и здоровье, например, восстановительный период после хирургического вмешательства. Другое исследование показало связь между

уровнем враждебности и болезнями сердца. Качество «hardiness» (определенное как включенность, контроль и вызов), которое может быть связано с оптимизмом, авторы предлагают рассматривать как черту личности, которая является буфером против неблагоприятных физических следствий стресса. Возможно, показатели оптимизма – пессимизма являются медиаторами хорошего физического состояния через поведенческие механизмы, типа общих копинг-стратегий (стратегий совладания), через воздействия физиологических показателей на кардиоваскулярные реакции, иммунную систему, или через некоторую 3-ю переменную типа социальной поддержки. Авторы также предполагают наличие связи этих показателей с самоофективностью и выученной беспомощностью [55].

Исследования И. Солканы и П. Томанека посвящены роли качества «hardiness» в преодолении повседневного стресса. В работе рассматриваются возможные направления, на которых «hardiness» может выступать буфером против стресса. Их исследование показало, что «hardiness» воздействует на ресурсы совладания через повышение самоофективности. Люди, имеющие высокие показатели «hardiness», имеют большее ощущение компетентности, более высокую когнитивную оценку, более развитые стратегии совладания и испытывают меньше стрессов в повседневной жизни [61].

Исследование Ли было посвящено взаимосвязи «hardiness» и субъективно воспринимаемого уровня здоровья у взрослых. Оказалось, что те респонденты, которые показали более высокий уровень выраженности черт «hardiness», ощущают себя более здоровыми психически и социально, но не физически [61].

Обобщая исследование авторов, можно выделить несколько пунктов:

- определенным ресурсом, различные психологические свойства), который может быть востребован ситуацией;
- является развивающимся жизненными ситуациями;
- интегральной способностью к социально-психологической адаптации на основании динамики смысловой саморегуляции.

Жизнестойкость характеризует способность личности выдерживать стрессогенные ситуации, сохраняя сбалансированность и успешность деятельности [49].

Таким образом, жизнестойкость, как ключевой ресурс к преодолению, можно определить, как способность и полная готовность субъекта заинтересованно (вовлеченность) участвовать в стрессовых ситуациях, повышенной для него сложности, контролировать подобные ситуации, управлять ими (контроль), уметь рисковать (принятие риска), не бояться нового, неизвестного и возникающих трудностей на пути к достижению целей. В нашем исследовании наиболее важно то, как связь имеется между жизнестойкостью и удовлетворенностью профессиональной деятельностью.

1.3. Связь жизнестойкости и удовлетворенности профессиональной деятельностью

Жизнестойкость, выступающая личностным ресурсом работника организации, становится особенно важна в периоды экономических и иных кризисов, социальных перемен и определяется в возрастании потребностей нашего общества в поиске путей создания благоприятных условий для максимального развития личности, эффективности ее профессионального пути и, как следствие, жизнестойкости организации в целом [45].

Обращаясь к значимости профессиональной деятельности в развитии и поддержании уровня жизнестойкости личности, отметим, что в работах С.А. Рубинштейна и А.Н. Леонтьева деятельность трактуется как особая система, в недрах которой формируются психические процессы. Теория деятельности стала одной из предпосылок формирования системного подхода в психологии [47, 32].

По Б.Ф. Ломову, деятельность – это большая иерархическая саморегулируемая система, фиксирующая активный (преобразующий) фактор человеческого бытия [37].

Именно в деятельности психическое раскрывается как развивающееся целое; сама же деятельность выступает в качестве одной из детерминант психических процессов [37].

Профессиональная деятельность взрослого человека может стать опорой, придавать смысл его жизни, активно влиять на развитие его жизнестойкости.

И, в то же время, высокий уровень развития личности может влиять на эффективное выполнение профессиональной деятельности.

Исходя из междисциплинарного подхода к явлению жизнестойкости человека, А.Н. Леонтьев считает, что «данное свойство личности характеризует меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешности деятельности» [32, с. 121]. В нашей работе данное определение мы используем в контексте профессиональной деятельности.

В процессе самореализации в профессиональной сфере продолжается развитие и становление личности, а для любой ситуации развития и становления человека характерна неопределенность. То есть толерантность к неопределенности можно считать ресурсом, способствующим разрешению конфликтов и трудностей.

Жизнестойкость является личностно психологическим ресурсом, позволяющим человеку, занятому в сфере помогающих профессий, противодействовать развитию состояний профессионально личностной дезадаптации [30].

По данным С. Мадди и С. Кобейсы, жизнестойкость демонстрирует стабильную положительную корреляцию не только с эффективностью деятельности, но и с удовлетворенностью всеми аспектами работы, уверенностью в том, что организация предоставляет достаточную автономию и свободу принятия решений [59].

Согласно исследованиям Е.Ю. Одинцевой, если у сотрудника будет выражена интолерантность к неопределенности, то он будет склонен воспринимать непредвиденные стрессовые ситуации в большей степени как угрожающие, а не как предоставляющие новые возможности [42].

Высокая выраженность жизнестойкости способствует оцениванию событий как менее стрессовых и травмирующих, а, следовательно, это ведет к более успешному совладанию со стрессовыми ситуациями [28]. Как отмечал в свою очередь Д.А. Леонтьев, эта личностная переменная, которая характеризует способность личности выдерживать непредвиденную стрессовую ситуацию, максимально сохраняя при этом внутреннюю сбалансированность и не снижая успешности деятельности [28]. Все эти понятия жизнестойкости разными авторами так или иначе схожи и пересекаются с пониманием толерантности к неопределенности в контексте переживания стрессовых событий. Жизнестойкость является одной из ключевых личностных переменных, оказывающих влияние на непредвиденные стрессогенные факторы и на эффективность деятельности. Отношение работника к непредвиденным изменениям, к своим внутренним ресурсам, осознание степени возможности управления происходящими изменениями позволяют определить способности к совладанию как с повседневными профессиональными трудностями, так и с носящими экстремальный характер [3].

Очень схожим с понятием жизнестойкости в контексте переживания трудных ситуаций является понятие толерантности к неопределенности. Оно было введено в середине прошлого века в теории Т. Адорно и его коллег (Р.Сэнфорд, Э.Френкель-Брунsvик, Д.Левинсон) и трактовалось, как способность справляться со сложностью окружающего мира [15].

Чаще всего толерантность к неопределенности трактуют как устойчивую черту личности, т.е. как общий способ реагирования на ситуации неопределенности и пребывания в них. В общем случае она рассматривается как биполярное измерение, на одном полюсе которого находится толерантность

к неопределенности, а на другом – интолерантность, т.е. неспособность переносить неопределенность [18].

В ситуации изменчивости условий существования, многочисленных негативных внешних воздействий, все больше возрастающей профессиональной конкуренции умение удержаться на плаву и не сдать свои заслуженные позиции становится важнейшей качественной характеристикой любой организации.

Таким образом, способность оперативно реагировать на непредвиденные обстоятельства – одно из главных свойств структуры. Умение выживать в критических стрессовых обстоятельствах - это не просто свойство организации реагировать на негативные явления, а непроизвольная реакция на раздражители внутренние и внешние, и чем результативнее и эффективнее эта реакция, следовательно, выше и жизнестойкость. Управление жизнестойкостью можно рассматривать как принятие и реализация управленческих решений в случае возникновения непредвиденных стрессовых ситуаций, с целью возврата действующей структуры организации в прежнее рабочее состояние и приобретение новых качеств, возникших после осуществления соответствующих мер.

Глава 2. Экспериментальное исследование удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости

2.1. Организация и методы исследования

Данное исследование было проведено для выявления особенности удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости, разработать и апробировать психокоррекционную программу по повышению уровня жизнестойкости.

Объект исследования: удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Предметом исследования выступает удовлетворенность профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости.

В процессе эмпирического исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости были решены следующие задачи:

1. Выявить уровень жизнестойкости респондентов.
2. Исследовать удовлетворенность профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости.
3. На основании данных теоретического анализа и эмпирического исследования разработать, внедрить и оценить эффективность программы коррекции низкого уровня жизнестойкости.

Исследование включало нескольких этапов.

На первом этапе работы (сентябрь - декабрь 2017 года) нами осуществлялся поиск проблемы исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости, была определена первичная проблема и сформулирована тема исследования. Проведён теоретический анализ научной (психологической, социологической) литературы по теме исследования. Определены цель, задачи, предмет, объект

исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости, уточнена проблема, выдвинута гипотеза исследования, осуществлён подбор психодиагностического материала, определена выборка испытуемых и база исследования.

На втором этапе работы (декабрь 2017 года - январь 2018 года) было осуществлено исследование удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости. С целью деления выборки на группы был исследован уровень жизнестойкости. После этого выявили особенности удовлетворенности профессиональной деятельности в каждой из выделенных нами групп. Была разработана психокоррекционная программа для повышения уровня жизнестойкости.

Третий этап работы (февраль - июнь 2018 года) включал проведение фрагмента психокоррекционной работа и выявление эффективности программы. Проведена количественная и качественная обработка результатов исследования. Осуществлялась систематизация полученных результатов и оформление их в виде текста ВКР.

Первое направление в работе заключалось в проведении констатирующего эксперимента в рамках всей выборки. В качестве стратегии формирования групп использовалось выделение и сравнение полярных групп. Полярными группами выступали испытуемыми с низким и высоким уровнями жизнестойкости.

Второе направление в работе заключалось в проведении экспериментального исследования. Нами был выбран квазиэкспериментальный план для двух групп с предварительным и итоговым тестированием.

$$O_1 X O_2$$
$$O_3 O_4$$

Где, X – воздействие, O_1 – предварительное тестирование экспериментальной группы до воздействия, O_2 – итоговое тестирование экспериментальной группы после воздействия, O_3 – предварительное тестирование контрольной группы, O_4 – итоговое тестирование контрольной

группы. В качестве стратегии построения групп применялся стратометрический отбор.

В качестве независимой переменной выступает уровень жизнестойкости респондентов, в качестве зависимой переменной – компоненты удовлетворенности профессиональной деятельности.

Контроль независимой переменной осуществлялся путем ее активного варьирования в ходе проведения коррекционной программы.

Согласно критериям включения, в экспериментальную группу (ЭГ) вошли респонденты (7 человек), для которых характерен низкий уровень жизнестойкости и низкий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, с которыми в течение 3-х месяцев 1-2 раза в неделю проводились занятия продолжительностью 1,5 часа.

Контрольную группу составили респонденты (7 человек), для которых также характерны низкий уровень жизнестойкости и низкий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, но специально организованных занятий проведено не было.

В качестве диагностического инструментария для диагностики удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости нами были использованы следующие методики:

1. Методика жизнестойкости С. Мадди, адаптация Д.А. Леонтьева (Приложение 1).
2. Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина) (Приложение 2).
3. Методика определения удовлетворенности трудом (А.В. Батрашева). (Приложение 3).
4. Опросник деловой направленности личности (В. Тараненко). (Приложение 4).

Для выявления общего уровня жизнестойкости была использована методика жизнестойкости С. Мадди, адаптация Д.А. Леонтьева. Методика представляет собой адаптацию Д.А. Леонтьевым опросника Hardiness Survey, разработанного американским психологом С. Мадди. Жизнестойкость в данном

опроснике определяется суммой баллов по трем сравнительно самостоятельным компонентам: вовлеченность, контроль, принятие риска.

В процессе диагностики и последующего анализа результатов учитывались конкретные значения субшкал (факторов).

С целью измерения удовлетворенности работой был использован «Тест на удовлетворенность работой» Р. Кунина. Он применялся для изучения факторов, влияющих на мотивацию и позволяющий выявить параметры, удовлетворяющие или не удовлетворяющие сотрудников организации условиями работы, организацией руководства и отношениями в рабочем коллективе.

Для изучения удовлетворенности профессиональной деятельностью была использована «Методика определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батрашева). Использование данной методики позволило выявить интерес к выполняемой работе, достижения в профессиональной деятельности, взаимоотношения с коллегами и руководством, предпочтение выполняемой работы заработку, условия труда; определяется профессиональная ответственность работника и его уровень притязаний в профессиональной деятельности.

Опросник деловой направленности личности (В. Тараненко) позволил нам выявить следующие виды направленности личности:

1. Направленность на себя – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. Направленность на общение – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. Направленность на дело – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

В процессе исследования были использованы так же малоформализованные методы такие, как беседа и наблюдение.

В процессе беседы мы просили респондентов прокомментировать утверждения методики жизнестойкости С. Мадди, в адаптации Д.А. Леонтьева. Для анализа представляли интерес как сами комментарии респондентов, так и те шкалы методики, на которые в первую очередь обращали внимание испытуемые и считали значимым прокомментировать именно их.

В процессе наблюдения за испытуемыми фиксировались такие показатели, как «динамические характеристики речи», «время на обдумывание ответа» и «эмоциональность».

Для статистической обработки результатов эмпирического исследования использовались следующие методы математической статистики:

- абсолютная и относительная частота (проценты);
- коэффициент корреляции r-Спирмена;
- U-критерий Манна-Уитни.

Обработка количественных данных проводилась с помощью компьютерной программы статистического анализа SPSS-19.0.

С целью минимизации влияния на ход исследования внешних и дополнительных переменных, мы обеспечили их контроль путем создания константных условий (исследование проводилось в одно и то же время), применения адаптированных для возрастной категории испытуемых стандартизированных методик (контроль фактора индивидуальных особенностей испытуемых), четкости и точности в изложении инструкции с последующим контролем над ее усвоением (контроль фактора задачи), относительного уравнивания во всех группах по показателям возраста и пола (балансировка).

2.2. Анализ и интерпретация результатов экспериментального исследования

На первом этапе нами было проведено исследование выраженности уровня жизнестойкости, результаты которого отражены на рисунке 2.2.1.

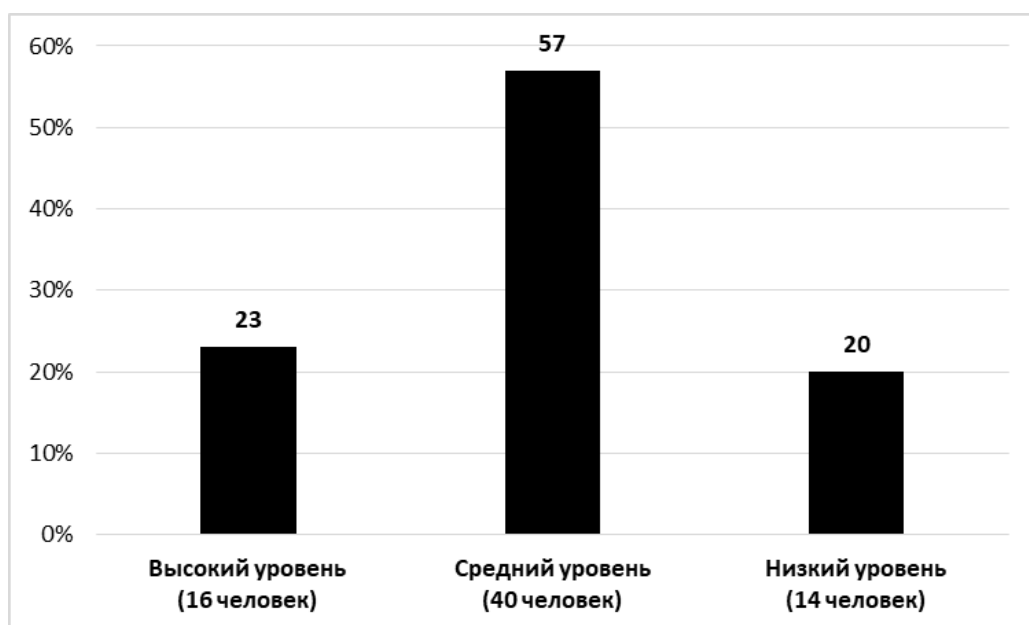


Рис. 2.2.1. Выраженность жизнестойкости в общей выборке (%)

Оценка уровня жизнестойкости проводилась путем сложения полученных баллов по трем шкалам: «вовлеченность», «контроль», «принятие риска». В группе испытуемых получен высокий уровень жизнестойкости у 23% (16 человек) (испытуемые, у которых общий балл выше 98 баллов), средний уровень у 57% (40 человек) жизнестойкости (испытуемые, у которых общий балл от 62 до 98) и низкий уровень жизнестойкости у 20% (14 человек) (испытуемые, у которых общий балл ниже 62). Таким образом, в группе испытуемых имеются респонденты с низким уровнем жизнестойкости.

Испытуемым с высоким уровнем жизнестойкости свойственно умение совладать со стрессом и восприятие его как незначимых за счет чего снижается степень возникновения внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях. Результаты анализа компонентов жизнестойкости в общей выборке респондентов представлены на рисунке 2.2.2.



Рис. 2.2.2. Показатели компонентов жизнестойкости в общей выборке респондентов (ср.б.)

Таким образом, при высоком уровне жизнестойкости, все показатели: «вовлеченность», «контроль», «принятие риска» имеют высокие значения. Следовательно, испытуемые, имеющие с высоким уровнем жизнестойкости проявляют стремление к росту и развитию, используя знания из собственного опыта. Они уверены в том, что все то, что с ними происходит, помогает их развитию, готовы действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск, стремятся влиять на результаты происходящего, выбирать собственную деятельность, свой путь. Они получают удовольствие от собственной деятельности, чувствуют себя уверенными.

У респондентов с низким уровнем жизнестойкости показатели «вовлеченность», «контроль» и «принятие риска» находятся на низком уровне. Испытуемые с низкими показателями по данным компонентам жизнестойкости не получают положительных эмоций от своей деятельности, у них проявляется чувство отвергнутости, они ощущают себя «вне» жизни, ощущение собственной беспомощности, человек не рассматривает жизнь как способ приобретения опыта, не готов действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск и т.д.

Для дальнейшей работы и исследования во внимание принимались

результаты испытуемых с высоким и низким уровнем жизнестойкости. Производилось сравнение полярных групп.

Респонденты с низким уровнем жизнестойкости в беседе значительно чаще, комментируя вопросы предложенной методики, косвенно подтверждали низкий уровень жизнестойкости. Так, они комментировали утверждения первой методики и фразами, которые им были близки, чаще всего оказывались:

«Ничего не нужно делать, все итак пройдет».

«Мне не нравится то, чем я занимаюсь каждый день».

«В последнее время я очень раздражителен».

«Чтобы я не делал – это бесполезно».

«Я лучше побуду в одиночестве, чем пойду и познакомлюсь с новыми людьми» и т.д.

Использование в работе метода наблюдения также позволило обнаружить ряд значимых отличий в выборке респондентов с низким и высоким уровнем жизнестойкости. Так, в качестве базовых в процессе наблюдения нами были использованы такие показатели как - «динамические характеристики речи», «время на обдумывание ответа» и «эмоциональность». Было установлено, что респонденты с высоким уровнем жизнестойкости характеризуются большей последовательностью в ответах, плавностью речи и при этом им требуется значительно меньшее количество времени на обдумывание и формулировку ответа. Они менее эмоциональны. В то время как испытуемые с низким уровнем жизнестойкости дают более эмоционально насыщенный ответ, они менее последовательны, их комментарии в большей степени похожи на попытку оправдать качество своей работы, нежели на собственно ответ на поставленный вопрос. Анализ времени, затраченного на обдумывание ответа, показал значительные отличия в двух группах респондентов. В среднем 2,5 – 3,5 секунд у испытуемых с высоким уровнем жизнестойкости и 6,5-8.0 секунд у респондентов с низким уровнем жизнестойкости.

На следующем этапе были проанализированы особенности удовлетворенности работой у испытуемых с разным уровнем жизнестойкости.

Показатели удовлетворенности работой представлены графически на рисунке 2.2.3.

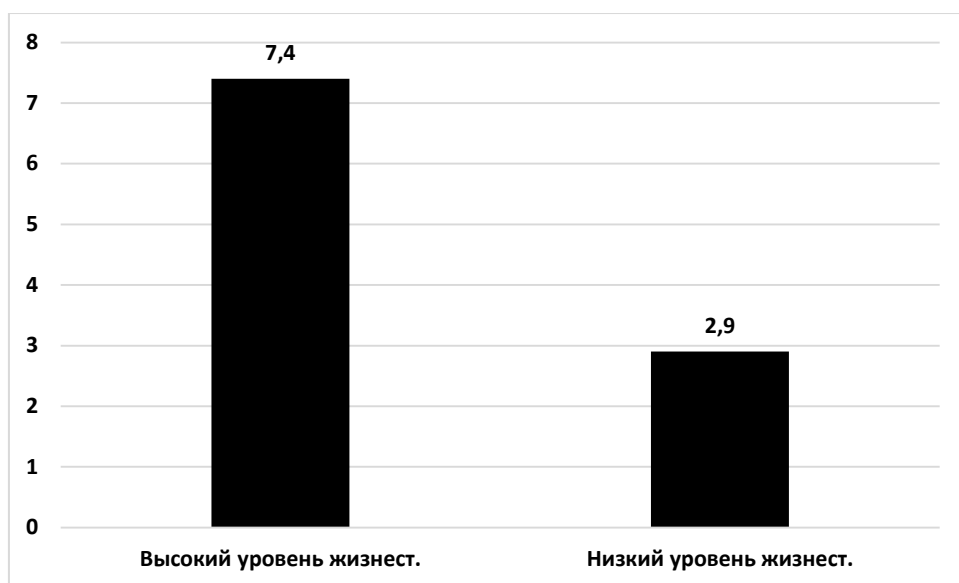


Рис. 2.2.3. Показатели удовлетворенности работой у лиц с разным уровнем жизнестойкости (ср. б.)

Статистический анализ данных показал наличие значимых различий по показателю удовлетворенности работой ($U=397$ при $p<0.05$) между испытуемыми с разным уровнем жизнестойкости. Так, у испытуемых с высоким уровнем жизнестойкости выявлен более высокий уровень удовлетворенности работой, у испытуемых с низким уровнем жизнестойкости наблюдается, в свою очередь, низкий уровень удовлетворенности работой.

На следующем этапе работы нами были проанализированы особенности удовлетворенности трудом по следующим критериям: «интерес к выполняемой работе», «достижения в профессиональной деятельности», «взаимоотношения с коллегами и руководством», «предпочтение выполняемой работы зарплате, условиям труда»; «профессиональная ответственность» испытуемых и их «уровень притязаний в профессиональной деятельности».

Результаты анализа удовлетворенности трудом у испытуемых представлены на рисунке 2.2.4.

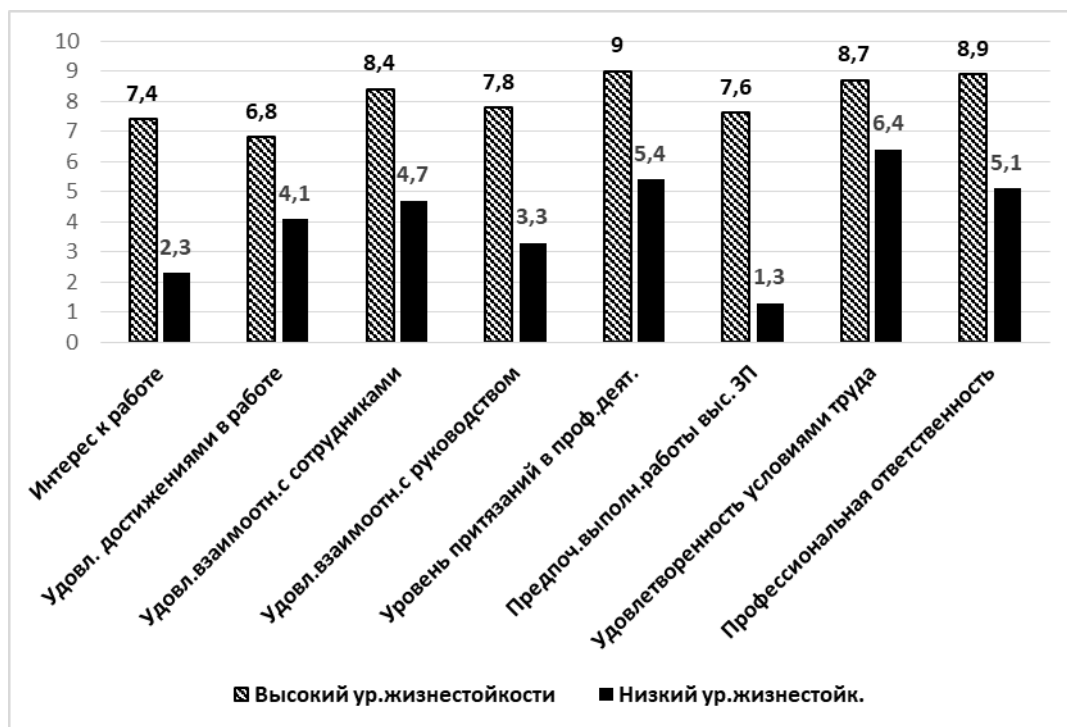


Рис. 2.2.4. Показатели удовлетворенности трудом у испытуемых с разным уровнем жизнестойкости (ср. б.)

По показателям удовлетворенности трудом респондентов по шкалам «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «уровень притязаний в профессиональной деятельности», «предпочтение выполняемой работы высокому заработку», «удовлетворенность условиями труда», «профессиональная ответственность» были выявлены статистически значимые различия.

По шкале «интерес к работе» выявлены статистически значимые различия ($U=414$ при $p \leq 0,05$) у испытуемых с высоким и низким уровнем жизнестойкости. Следовательно, для испытуемых с высоким уровнем жизнестойкости интерес к работе является более важным компонентом их профессиональной деятельности, нежели для испытуемых с низким уровнем жизнестойкости.

По шкале «удовлетворенность достижениями в работе» также выявлены статистически значимые различия ($U=636$ при $p \leq 0,05$) в первой и второй группе

респондентов. Испытуемые с высоким уровнем жизнестойкости наиболее часто отмечали при прохождении методик необходимость и важность компонента удовлетворенности достижениями в работе.

По показателям «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» ($U=327$ при $p \leq 0,05$) и «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» ($U=303$ при $p \leq 0,05$) выявлены статистически значимые отличия в первой и второй группе испытуемых. Полученные данные свидетельствуют о высокой эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у членов коллектива; принятию на себя ответственности за состояние дел в группе лиц с высоким уровнем жизнестойкости. Также, низкие показатели эффективности трудовой деятельности влияют на взаимоотношения в коллективе, что сказывается на настроении испытуемых, работоспособности и активности их здоровья. Такие ситуации мешают формированию чувства общности, то есть влияют на формирование социально-психологического климата в трудовом коллективе и его сплоченность.

По шкале «уровень притязаний в профессиональной деятельности» выявлены статистически значимые отличия ($U=423$ при $p \leq 0,05$). Следовательно, у респондентов предприятия с высоким уровнем жизнестойкости наиболее свойственно стремление достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, при этом они умеют учитывать свой прошлый опыт и выстраивать траекторию движения в достижении результатов в профессиональной деятельности.

По шкале «предпочтение выполняемой работы высокому заработку» выявлены статистически значимые различия ($U=641$ при $p \leq 0,05$), в первой и второй группе испытуемых. Для респондентов с высоким уровнем жизнестойкости, в отличие от респондентов с низким уровнем жизнестойкости, характерно выполнение работы не с мотивом получение высокой оплаты, а с мотивом «интерес» или «достижение успеха». Они заинтересованы в развитии, увеличении своего личного масштаба знаний и умений, повышении

квалификации. Такие респонденты склоны накапливать опыт, даже имея небольшую заработную плату.

По шкалам «удовлетворенность условиями труда» и «профессиональная ответственность» также выявлены статистически значимые различия ($U=298$ при $p \leq 0,05$), ($U=324$ при $p \leq 0,05$) в первой и второй группе испытуемых. Респонденты с высоким уровнем жизнестойкости удовлетворены условиями труда и при этом у них имеется высокий уровень профессиональной ответственности, в отличие от испытуемых с низким уровнем жизнестойкости.

Информативными для нас также являются показатели направленности испытуемых на себя, на общение или на дело в рамках осуществления профессиональной деятельности. Показатели направленности личности испытуемых представлены на рисунке 2.2.5.

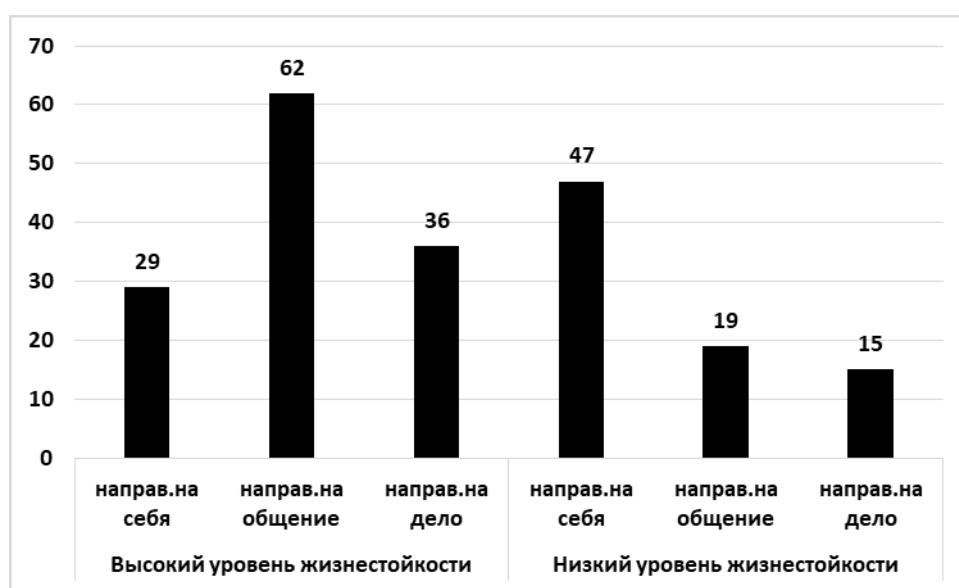


Рис. 2.2.5. Показатели направленности личности в рамках профессиональной деятельности в выборке респондентов (ср. б.)

В группах респондентов с высоким и низким уровнем жизнестойкости были выявлены статистически значимые различия по шкалам «направленность на себя» ($U=352$ при $p \leq 0,05$), «направленность на общение» ($U=430$ при $p \leq 0,05$), «направленность на дело» ($U=312$ при $p \leq 0,05$). Следовательно, для испытуемых с высоким уровнем жизнестойкости свойственно: реалистически подходить к удовлетворению потребностей своего Я, в работе предпочитают

избегать проявления агрессивности, если определенный статус отвечает действительному положению дел, могут проявлять настойчивость в защите своих прав и интересов. Редко пользуются силовыми методами в решении спорных вопросов, по возможности избегают нездорового соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Умеют отделять личные отношения от рабочих. Стремятся при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация прежде всего на совместную деятельность, но зачастую в ущерб выполнению конкретных заданий или поддержки отдельных личностей, если это связано с риском потерять социальное одобрение большинства или вышестоящих. Являются очень энергичными работниками, исполнительные и всегда старающиеся доводить начатое дело до конца, при этом нередко в более широких пределах, чем предусмотрено должностными обязанностями. Весьма энергично и упорно отстаивают свою деловую стратегию, при этом весьма эффективно используют самые действенные механизмы для достижения конкретных результатов. Предпочитают иметь четкую разработку оперативных приоритетности действий. Как правило, хорошо представляют на уровне практического решения возникающие проблемы и предпочитают личное оперативное вмешательство с принятием на себя ответственности за руководство.

Для испытуемых с низким уровнем жизнестойкости свойственно: удовлетворение своих потребностей в реализации деловой деятельности. Они склонны приписывать себе ведущую роль в решении многих дел. В своих целях могут прибегать к «силовому» нажиму на окружающих. Создают нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки чисто деловых отношений. Далеко не всегда отделяют личные интересы от служебных, хотя не отличаются подозрительностью и настороженностью в отношении к коллегам. Могут завидовать успехам других людей, если таковые даже вполне заслужены. Наиболее характерная реакция на успех других людей – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, которыми испытуемые не постесняются блеснуть даже в большей мере, чем это стоило бы. Кратко

позицию испытуемых относительно своего «Я» можно определить, как «эгоцентрическую». По возможности избегают широкого круга общения, достаточно легко переносят одиночество и чаще предпочитают работать в одиночку, чем в тесном взаимодействии с коллективом работников. Предпочитают работу без постоянной коммуникационной нагрузки. Эмоционально привязаны к сравнительно узкому кругу знакомых, хотя в межличностных отношениях особых затруднений не испытывают. Весьма независимы относительно общественного мнения и способны отстаивать свою позицию перед подавляющим большинством. Индивидуальным отношениям придают первостепенное значение по сравнению с более широкими, коллективными отношениями. Неспособны проявлять достаточно упорства в отстаивании своей деловой стратегии. Иногда отсутствует должное использование действенных механизмов достижения конкретных результатов. Нечеткая разработка оперативных планов и приоритетности действий, не всегда удовлетворительная «вработываемость» в проблему. Могут проявляться тенденция избегать прямой ответственности в ситуациях, требующих непосредственно личного вмешательства, и попытка заменить последнее опосредованно-руководящими указаниями, определенный формализм.

В результате математической обработки полученных данных при помощи коэффициента корреляции r-Спирмена по всем показателям было обнаружено 6 значимых прямых корреляционных связей.

Существует достоверная положительная корреляционная связь между показателем «высокий уровень жизнестойкости» и показателем «высокий уровень удовлетворенности трудом» ($r=0,542$ при $p \leq 0,05$), то есть, чем выше будут у испытуемых данные показатели уровня жизнестойкости, тем больше вероятность того, что эти работники будут более удовлетворены своей профессиональной деятельностью и, наоборот, чем больше они будут не удовлетворены своей профессиональной деятельностью, тем ниже будет уровень жизнестойкости, т.к. связь двусторонняя.

Также выявлена положительная корреляционная связь между показателем «высокий уровень жизнестойкости» и показателем «направленность на дело» ($r=0,69$ при $p \leq 0,05$); «высокий уровень жизнестойкости» и «направленность на общение» ($r=0,563$ при $p \leq 0,05$); «высокий уровень жизнестойкости» и «профессиональная ответственность» ($r=0,64$ при $p \leq 0,05$); «низкий уровень жизнестойкости» и «низкий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью» ($r=0,405$ при $p \leq 0,05$); «низкий уровень жизнестойкости» и «направленность на себя» ($r=0,67$ при $p \leq 0,05$). Таким образом, чем выше уровень жизнестойкости, тем выше показатели «направленность на дело», «направленность на общение», «профессиональная ответственность». Чем ниже уровень жизнестойкости, тем ниже уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью и ниже критерий «направленность на себя».

Таким образом, в результате проведенного констатирующего эксперимента нам удалось установить, что в общей выборке испытуемых был выявлен в 20% случаев низкий уровень жизнестойкости. Для этой группы испытуемых является характерным более низкий общий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, чем для группы респондентов (23%) с высоким уровнем жизнестойкости. Также, у испытуемых с высоким уровнем жизнестойкости выявлен более высокий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, у испытуемых с низким уровнем жизнестойкости наблюдается, в свою очередь, наблюдается низкий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью. Кроме того, в группах испытуемых с высоким и низким уровнем жизнестойкости были выявлены статистически значимые различия по шкалам «направленность на себя», «направленность на общение», «направленность на дело».

Достаточно большое количество испытуемых имеют низкий уровень жизнестойкости (20%). Повышение жизнестойкости будет способствовать развитию высокого уровня стрессоустойчивости, формированию благоприятного климата в коллективе, повышению уровня профессиональной

удовлетворенности, что обуславливает необходимость разработки и реализации программы психологической коррекции, направленной на повышение уровня жизнестойкости испытуемых.

2.3. Программа психологической коррекции низкого уровня жизнестойкости

В ходе констатирующего эксперимента были выявлены испытуемых с низким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью, при этом уровень жизнестойкости низкий. Опираясь на данные первичного диагностического среза, мы разработали и реализовали коррекционную программу, направленную на повышение уровня жизнестойкости. Методической основой при разработке программы послужили работы Н.А. Ковалевой.

Цель программы – повысить уровень жизнестойкости у испытуемых.

Данная программа направлена на решение следующих задач:

1. Развить и сохранить позитивного самоотношения и самооценки.
2. Снять эмоциональное напряжение.
3. Сформировать позитивное мышление испытуемых (позитивное восприятие самого себя окружающей действительности).
4. Сформировать позитивное окружение к жизни.

Сроки реализации программы и общая продолжительность составляет 24 часа. Продолжительность 1 занятия 1,5 часа.

Календарно – тематическое планирование реализации психокоррекционной программы
«Психологическая коррекция уровня жизнестойкости у испытуемых»

№	Форма работы	Цель	Содержание
1.	Вводное занятие	Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы, понимание прав и роли психолога в реализации психокоррекционной программы.	«Знакомство» Правила работы в группе «Доверие» «Картонные человечки» «Дерево» Рефлексия
2.	Тренинг	Развитие коммуникативных навыков и умения работать в команде, снятие эмоционального напряжения, развитие образа «Я – реальный – Я - идеальный» развитие регуляторных навыков.	«Я знаю, Я умею, Я люблю...» «Хочу – не хочу, но делаю...» «Цветные королевства» Рефлексия
3.	Тренинг	Снятие накопившегося напряжения; развитие умения работать в команде без напряжения и взаимных претензий, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Первое впечатление» «Белая ворона» Рефлексия
4.	Тренинг	Снятие эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), развитие навыков работы в команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Молчаливое приветствие» «Метафорический образ моего настроения» «Пишущая машинка» Рефлексия
5.	Тренинг	Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Будем знакомы» «Рукопожатие вслепую» «Глаза в глаза» «Цепочка пожеланий» Рефлексия
6.	Тренинг	Формирование позитивной самооценки, самоотношения. Создание положительного образа жизни.	«Комплимент» «Клубок» «Броуновское движение» Рефлексия
7.	Тренинг	Развитие положительной самооценки, формирование позитивного отношения к жизни. Развития способности мыслить положительного, создавать положительные эмоции.	«Приветствие в парах» «Веселый мусорщик» «Змейка» Рефлексия
8.	Круглый стол	Получение обратной связи, обмен впечатлениями (Что мне дала работа в тренинговой группе?), подведение итогов тренинга.	«Мне нравится твой бант» «Портрет» Рефлексия

Более подробное описание упражнений представлено в приложении 4.

В качестве примера коррекционной работы приведем отрывок психокоррекционной программы в виде четвертого занятия.

Занятие №4

Цель: снижение эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), формирование навыков работы в команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания. Формирование позитивного отношения к себе, к окружающим, к жизни в целом.

1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».

Участники группы передвигаются по пространству комнаты под приятную музыку и приветствуют друг друга без слов (невербально в ритме музыки).

2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»

Психолог: Предлагаю Вам прогуляться вокруг стола, где разложены карты и картинки с самыми разнообразными образами. Рассмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка максимально соответствует Вашему настроению и состоянию в настоящий момент. Может быть, одна или две картинки привлекут Ваше внимание своей внутренней метафорой.

В комнате звучит приятная музыка. Каждый участник группы выбирает откликнувшиеся лично ему картинки и возвращается на свое место.

Затем участники показывают выбранную картинку и рассказывают свои ощущения и ассоциации с ней и своим настроением.

Психолог: Какие ощущения возникли? Насколько легко и быстро удалось в картинках найти свое состояние и настроение? Что дало вам это упражнение?

3. Упражнение: «Пишущая машинка»

Психолог: Давайте представим себе, что все мы – большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достаётся буква «с», хлопает в ладоши,

потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т.д. Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту. Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала. А напечатаем мы фразу: «Здоровье — дороже золота» Уильям Шекспир.

Пробел между словами – всем нужно встать. Затем делимся ощущениями друг с другом.

4. Рефлексия

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов встречи.

В дальнейшем занятия проводились в соответствии с планом психокоррекционной программы (Приложение 4).

2.4. Анализ эффективности программы коррекции низкого уровня жизнестойкости

Нами были рассмотрены показатели жизнестойкости и удовлетворенности профессиональной деятельностью до и после проведения психокоррекционной работы. Результаты анализа показателей жизнестойкости и удовлетворенности профессиональной деятельностью представлены на рисунке 2.4.1.

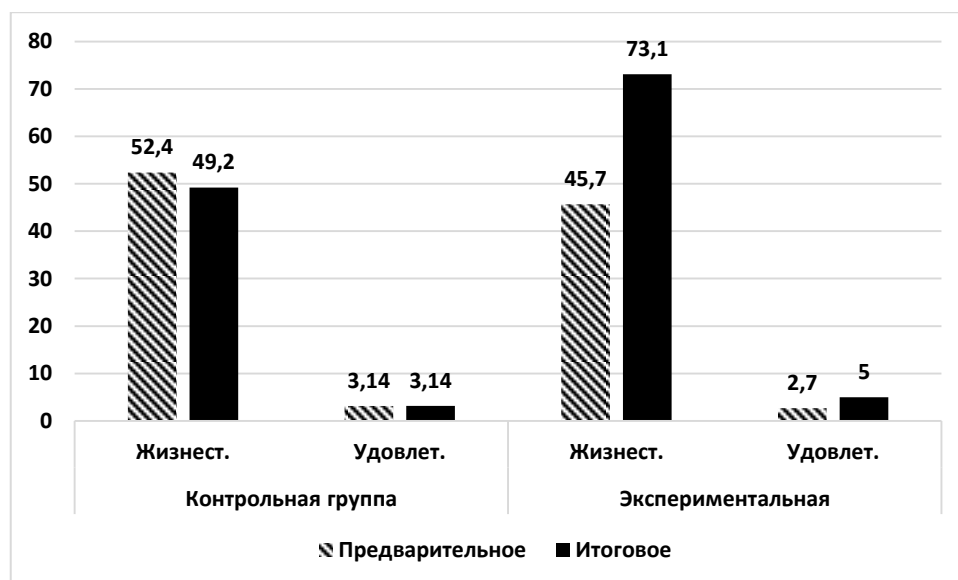


Рис. 2.4.1. Показатели предварительного и итогового тестирования жизнестойкости и удовлетворенности профессиональной деятельностью в контрольной и экспериментальной группах (ср. б.)

На рисунке 2.4.1 показано, что в результате предварительного тестирования в контрольной и экспериментальной группах наблюдался низкий уровень как показателя «жизнестойкость», так и показателя «удовлетворенность профессиональной деятельностью».

Результаты (рис. 2.4.1), полученные в ходе итогового тестирования контрольной и экспериментальной групп по показателю «жизнестойкость», позволяют сделать вывод о том, что в контрольной группе испытуемых повторно получены низкие показатели по данному критерию (49,2 средний балл) и по показателю «удовлетворенность профессиональной деятельностью» (3,14 средний балл). Следовательно, в группе по-прежнему явно выражены показатели низкого уровня жизнестойкости и удовлетворенности профессиональной деятельностью.

В экспериментальной же группе выявлено существенное повышение по данным показателям. После проведения психокоррекционной работы испытуемые экспериментальной группы демонстрируют средние показатели, соответствующие норме, и значительно отличаются от результатов контрольной группы. Так, по шкале «жизнестойкость» в экспериментальной

группе средний балл составил 73,1, в контрольной – 49,2 при статистической значимости ($U=284$ $p \leq 0,001$), по шкале «удовлетворенность профессиональной деятельностью» – 5 и 3,14 соответственно ($U=463$ $p \leq 0,05$).

Таким образом, в экспериментальной группе показатель «жизнестойкость» до проведения психокоррекционной работы ниже, чем после проведения психокоррекционной работы. Показатель «удовлетворенность профессиональной деятельностью» также выше у испытуемых после проведения психокоррекционной работы. Следовательно, наблюдается положительная тенденция в развитии данных показателей. Кроме того, наблюдается прямая связь между: чем выше уровень жизнестойкости, тем выше уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью.

У испытуемых контрольной и экспериментальной групп выявлен ряд значимых различий и в показателях удовлетворенности трудом. Так, у испытуемых контрольной группы показатели удовлетворенности остались в прежних значениях, а представители экспериментальной группы продемонстрировали изменение показателей удовлетворенности трудом практически по всем шкалам. Изменения по показателям графически на рисунке 2.4.2.

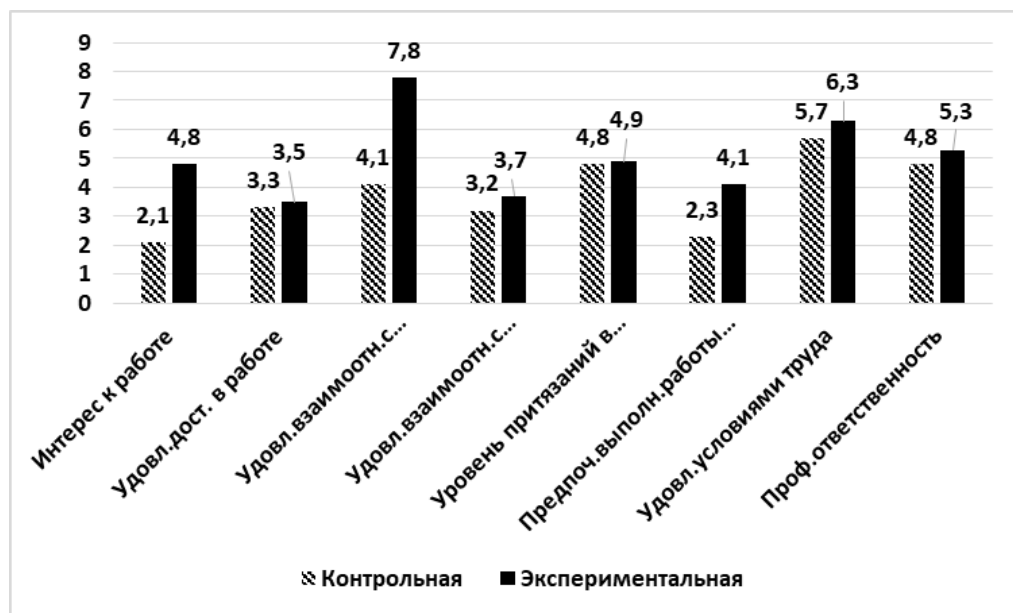


Рис. 2.4.2. Показатели предварительного и итогового тестирования удовлетворенности трудом в экспериментальной и контрольной группе (ср. б.)

По показателю «интерес к работе» выявлены значимые различия (при $p < 0,05$) между испытуемыми контрольной и экспериментальной групп. Так, испытуемые первой группы отмечают у себя интерес к работе ниже, чем испытуемые второй группы ($U=9$ при $p \leq 0,05$), а также испытуемые первой группе наименее удовлетворены взаимоотношениями с сотрудниками ($U=10$ при $p \leq 0,05$).

Также обнаружались значимые различия в показателях «предпочтение выполняемой работы высокой заработной платы» в контрольной и экспериментальной группах – 2,3 и 4,1 балл ($U=10$ при $p \leq 0,05$). Следовательно, наблюдается тенденция в изменении мотивов профессиональной деятельности, т.е. для испытуемых важнее выполнять интересную, разнообразную работу, нежели неинтересную, но высокооплачиваемую работу.

Тем самым, испытуемый, принявшие участие в работе экспериментальной группы, демонстрируют более высокие показатели удовлетворенности трудом.

Нами были получены следующие показатели удовлетворенности трудом в экспериментальной группе предварительного и итогового тестирования (Рис. 2.4.3.).

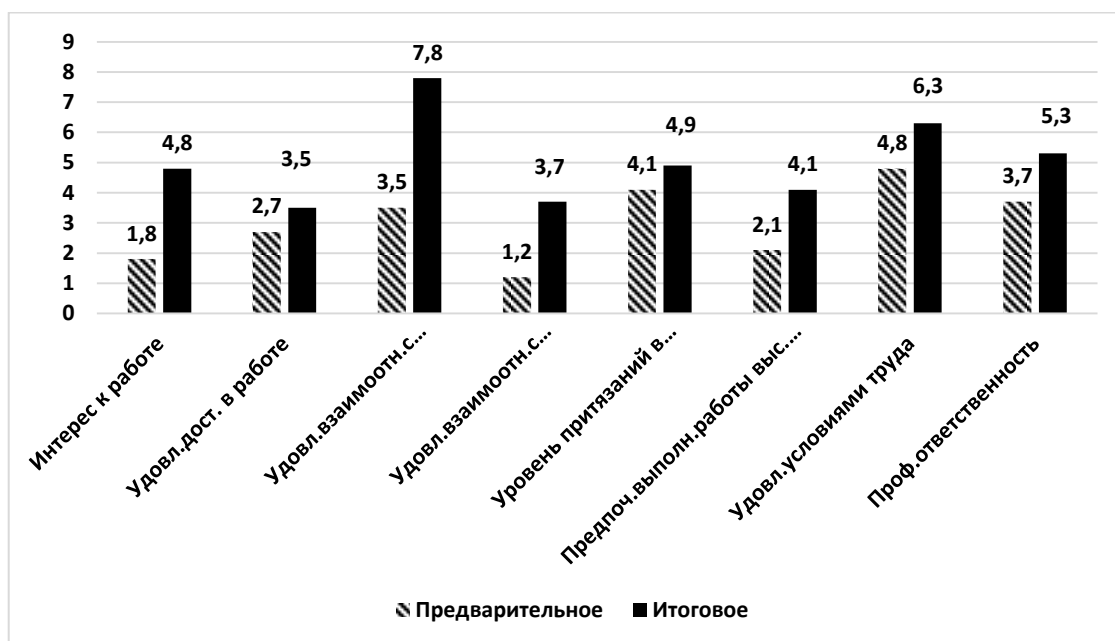


Рис. 2.4.3. Показатели предварительного и итогового тестирования удовлетворенности трудом в экспериментальной группе (ср.б.)

Таким образом, в экспериментальной группе наблюдаются качественные изменения в показателях удовлетворенности трудом, а именно: у испытуемых повысился интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе. Они стали более удовлетворены взаимоотношениями с сотрудниками, с руководством. Уровень притязаний в профессиональной деятельности стал выше. Для испытуемых характер выполняемой работы важнее высокого уровня ее оплаты. Кроме того, имеются положительные сдвиги в отношении к условиям труда. Профессиональная ответственность, в свою очередь, также стала выше.

На следующем этапе работы нами была проанализирована эффективность программы психологической коррекции с точки зрения изменения показателей направленности личности в рамках профессиональной деятельности в выборке испытуемых. (Рис. 2.4.4.)

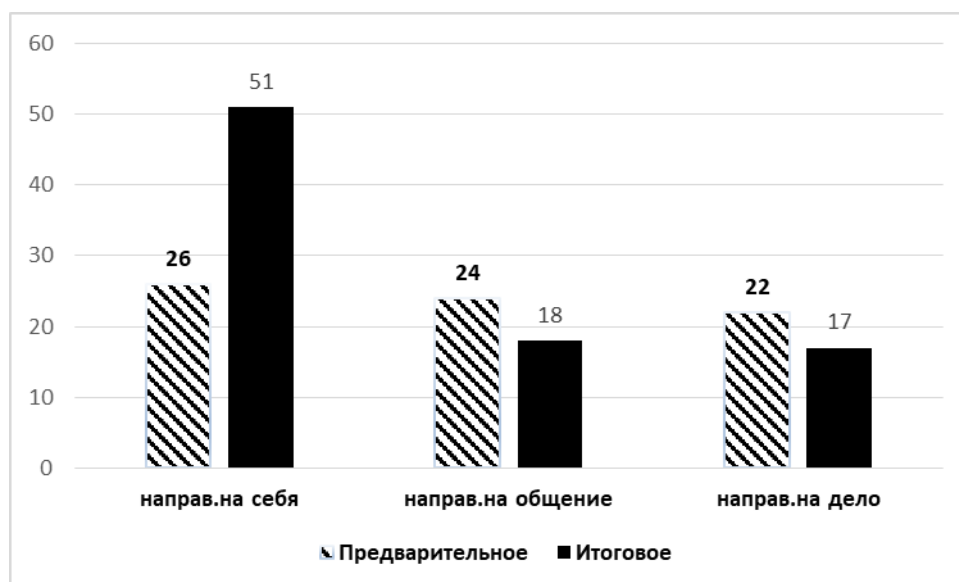


Рис. 2.4.4. Показатели направленности личности в рамках профессиональной деятельности в контрольной и экспериментальной группах (ср.б.)

Полученные данные находятся в пределах статистически значимых различий в экспериментальной и контрольной группах по шкале «направленность на себя» ($U=7$ при $p \leq 0,05$), «направленность на общение» ($U=6$ при $p \leq 0,05$). По шкале «направленность на дело» статистически значимых различий не обнаружено ($U=1$ при $p \leq 0,05$).

Испытуемые экспериментальной группы стали более реалистически подходить к удовлетворению потребностей своего «Я», однако фактор личной выгоды в деловой деятельности играет определенную, хотя и не всегда решающую роль. В работе предпочитают избегать проявления агрессивности, если отводимый им статус отвечает действительному положению дел. В противном случае могут проявить настойчивость в защите своих прав и интересов, однако не проявляя болезненного честолюбия и ярких форм снобизма. Редко пользуются силовыми методами в решении спорных вопросов, по возможности избегают нездорового соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. В свою очередь, испытуемые экспериментальной группы имеют довольно неплохие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, однако по возможности избегают чрезвычайно широкого круга общения; достаточно легко переносят одиночество и временами предпочитают работать в одиночку, нежели в тесном

взаимодействии с коллективом работников. Наиболее оптимальной представляется работа в сравнительно небольшой группе (в которой и реализуется потребность в эмоциональной привязанности), без чрезмерных коммуникационных нагрузок. В межличностных отношениях особых затруднений не испытывают и при необходимости вполне могут проявлять эмоциональную гибкость.

Для испытуемых контрольной группы фактор личной выгоды и удовлетворения своих потребностей в реализации деловой активности играет весьма значительную роль, а в большинстве случаев имеет решающее значение. Они склонны приписывать себе ведущую роль в решении многих вопросов. Делая карьеру, проявляют авторитарные наклонности, агрессивность как средство достижения желаемого статуса. Весьма активны и настойчивы в защите своих прав и интересов, живо реагируют, если задеты их амбиции и не удовлетворено честолюбие, подвержены снобизму. В своих целях могут прибегать к «силовому» нажиму на окружающих, довольно часто создают нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Далеко не всегда отделяют личную обиду от служебных интересов. Могут быть подозрительными и настороженными к коллегам, при этом проявлять ранимое отношение к успехам других, если даже таковые вполне заслужены. Наиболее характерная для них в подобных случаях реакция – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, бурная реклама лично проделанного и еще больше – перспектив, по возможности с «затенением» успехов коллег и альтернативных направлений. Респонденты контрольной группы по возможности избегают широкого круга общения, достаточно легко переносят одиночество и чаще предпочитают работать в одиночку, чем в тесном взаимодействии с коллективом сотрудников. Эмоционально привязаны к сравнительно узкому кругу знакомых, хотя в межличностных отношениях особых затруднений не испытывают. Весьма независимы относительно общественного мнения и способны отстаивать свою позицию перед подавляющим большинством. Индивидуальным отношениям

придают первостепенное значение по сравнению с более широкими, коллективными отношениями.

Изменения показателей направленности личности в рамках профессиональной деятельности экспериментальной группы предварительного и итогового тестирования представлены на рисунке 2.4.5.

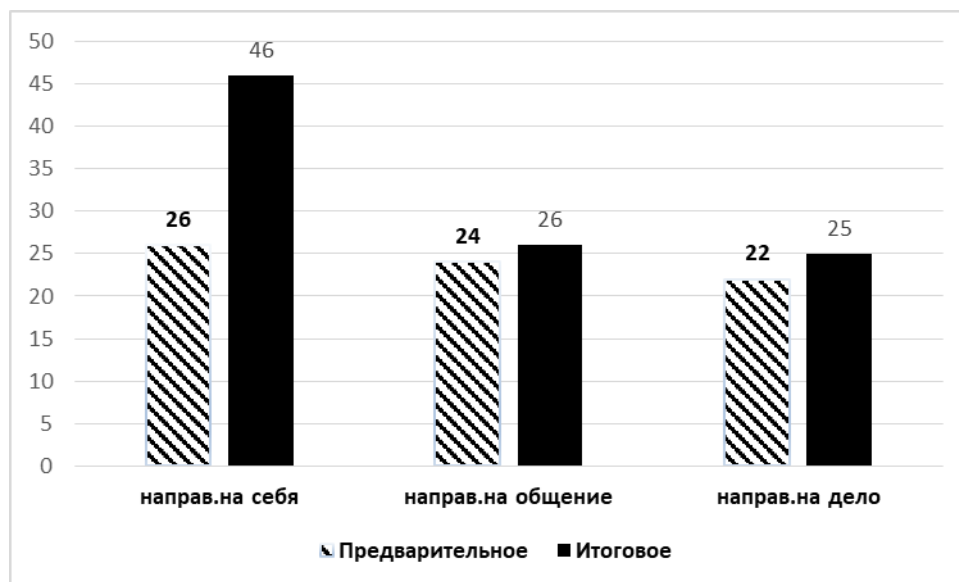


Рис. 2.4.5. Показатели предварительного и итогового тестирования направленности личности в рамках профессиональной деятельности в экспериментальной группе (ср. б.)

Таким образом, испытуемые экспериментальной группы стали более реалистично подходить к удовлетворению потребностей своего «Я», предпочитают избегать проявления агрессивности, редко пользуются силовыми методами в решении спорных вопросов, имеют неплохие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений. Наиболее оптимальной представляется работа в сравнительно небольшой группе, без чрезмерных коммуникационных нагрузок. В межличностных отношениях особых затруднений не испытывают и при необходимости вполне могут проявлять эмоциональную гибкость.

В результате реализации психокоррекционной программы и в ходе повторной диагностики экспериментальной группы были получены результаты, которые убедительно свидетельствовали о наличии положительной динамики в психологической коррекции уровня жизнестойкости у испытуемых.

Таким образом, гипотезы нашего исследования о том, что респонденты с разным уровнем жизнестойкости отличаются уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью. Одним из факторов, влияющих на удовлетворенность профессиональной деятельностью, является жизнестойкость. Если создать условия для повышения жизнестойкости, уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью станет выше, нашли свое подтверждение.

Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы для разработки рекомендаций и программы, обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья респондентов. Также практическая значимость в том, что результаты работы дали основу для разработки комплексной программы по формированию высокого уровня жизнестойкости, которая способствует повышению удовлетворенности профессиональной деятельностью. Данные программы могут найти применение в работе психологических служб различных учреждений и помогут обеспечить психологическое сопровождение развития личности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ литературы показал недостаточную разработанность вопроса удовлетворенности профессиональной деятельностью у лиц с разным уровнем жизнестойкости. В связи с этим изучение данной проблемы представляют большую значимость для теории и практики.

Существуют различные точки зрения на понятие «удовлетворенность профессиональной деятельностью» (В.А. Ядов, В.Э. Мильман, К. Замфир, Р. Штольберг, А.Л. Свенцицкий и др.). Удовлетворенность трудом рассматривают, как приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта, уровень адаптации работника, эмоционально-оценочное отношение и т.д. Но практически все ученые-психологи сходятся во мнении, что удовлетворенность профессиональной деятельностью является серьезной составляющей социально-психологического климата в коллективе.

Также существуют различные подходы к понятию «жизнестойкость» (С. Мадди, Д.А. Леонтьев, С.А. Богомаз): системное психологическое свойство, возникающее у человека вследствие особого сочетания установок и навыков, позволяющих ему превращать проблемные ситуации в новые возможное; мера способности личности выдерживать стрессовые ситуации, характеристика личности, позволяющая сопротивляться негативному влиянию среды, и т.д.

В результате эмпирического исследования у испытуемых были выявлены различия в уровне жизнестойкости.

В результате проведенного констатирующего эксперимента нам удалось установить, что в общей выборке испытуемых был выявлен в 20% случаев низкий уровень жизнестойкости. Для этой группы испытуемых является характерным более низкий общий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, чем для группы испытуемых (23%) с высоким уровнем жизнестойкости.

В процессе исследования удовлетворенности профессиональной деятельности у лиц с разным уровнем жизнестойкости было установлено, что для респондентов с низким уровнем жизнестойкости свойственно наличие низкого уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью.

В результате статистической обработке данных выявлено, что, чем выше показатели уровня жизнестойкости, тем больше вероятность того, что эти работники будут удовлетворены своей профессиональной деятельностью и, наоборот, чем больше они будут не удовлетворены своей профессиональной деятельностью, тем ниже будет уровень жизнестойкости, т.к. связь двусторонняя. Также, чем выше уровень жизнестойкости, тем выше показатели «направленность на дело», «направленность на общение» и «профессиональная ответственность». Чем ниже уровень жизнестойкости, тем ниже показатель удовлетворенности профессиональной деятельностью и показатель «направленность на себя».

После реализации программы коррекции низкого уровня жизнестойкости у испытуемых произошло повышение уровня жизнестойкости, что повлекло за собой повышения уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью. В контрольной группе качественных изменений уровня жизнестойкости и уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью не наблюдается.

Таким образом, результаты проведённого исследования свидетельствуют о наличии различий в показателях экспериментальной группы «до» и «после» участия в коррекционной программе. Проведённые расчеты математической статистики позволяют говорить об эффективности разработанной программы психологической коррекции низкого уровня жизнестойкости и значимости различий в показателях, характеризующих уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью экспериментальной группы. Повышение уровня жизнестойкости за счет специально организованной программы психологической коррекции способствует повышению уровня профессиональной деятельности.

Таким образом, гипотезы нашего исследования о том, что респонденты с разным уровнем жизнестойкости отличаются уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью. Одним из факторов, влияющих на удовлетворенность профессиональной деятельностью, является жизнестойкость. Если создать условия для повышения жизнестойкости, уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью станет выше, нашли свое подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. - М.: Мысль, 1991. - 299 с.
2. Александрова, Л.А. К осмыслению понятия «жизнестойкость личности» в контексте проблематики психологии способностей / Л.А. Александрова // Психология способностей: современное состояние и перспективы исследований; материалы научной конференции, посвященной памяти В.Н. Дружинина. - М.: «Институт психологии РАН», 2005. - С. 16-22.
3. Александрова, Л.А. К концепции жизнестойкости в психологии. Экзистенциальная и гуманистическая психология. Сибирская психология сегодня: сб. науч. тр. Вып. 2 / под ред. М.М. Горбатовой, А.В. Серого, М.С. Яницкого. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. - С. 82-90.
4. Александровский, Ю.А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация / Ю.А. Александровский. - М.: Наука, 1976. - С. 13.
5. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для вузов / Г.М. Андреева. - Аспект Пресс, 2009. - 376 с.
6. Анцыферова, Л.И. Развитие личности и проблема геронтопсиходюгии / Л.И. Анцыферова. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. - 415 с.
7. Бахтин, М. Автор и герой. К философским основам гуманитарных наук / М. Бахтин. – СПб.: Азбука, 2000. - 323 с.
8. Бляхман, Л.С. Институциональные основы модернизации российской экономики / Л.С. Бляхман // ПСЭ. - 2012. - №1. - С. 23-25.
9. Богомаз, С.А. Жизнестойкость как компонент инновационного потенциала человека / С.А. Богомаз, Д.Ю. Баланев // Сибирский психологический журнал. - 2009. - № 32. - С. 23–28.
10. Бодров, В.А. Проблема преодоления стресса. Ч. 2 Процессы и ресурсы преодоления стресса / В.А. Бодров // Психологический журнал. - Т.27. - 2006. - №2. - С. 113-122.

11. Водопьянова, И.Е. Психодиагностика стресса / И.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2009. - 336 с.
12. Выготский, Л.С. Психология / Л.С. Выготский. - М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. - 1006 с.
13. Герцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг. - М.: Апрель пресс, 2000. - 103 с.
14. Грачев, М.В. Управление трудом: Теория и практика капиталистического хозяйствования. Отв. Ред. Н.А. Климов / М.В. Грачев. - М.: Наука, 1990. -136 с.
15. Гусев, А.И. К проблеме измерения толерантности к неопределенности / А.И. Гусев // Практическая психология и социальная работа. – 2007. - № 1. - С. 21 – 28.
16. Джон Ролз Теория справедливости / Под ред. В.В. Целищева. - Издательство Новосибирского университета, 1995. – 532 с.
17. Замфир, К. Удовлетворённость трудом. Мнение социолога / К. Замфир. - М.: Политиздат, 1983. - 143 с.
18. Зинченко, В.П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция? / В.П. Зинченко // Вопросы психологии. - 2007. - №6. - С. 3-20.
19. Иванова, Е.М. «Культурный переход» как онтологическая проблема информационного общества / Е.М. Иванова // Известия ТПУ. - 2007. - №2. - С. 23-25.
20. Ильин, Е.П. Дифференциальная деятельности / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2008. - 323 с.
21. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. - 512 с.
22. Ильин, И.В Влияние нематериальной мотивации на трудовое поведение персонала / И.В. Ильин // Вестник МГЛУ. - 2009. - № 542. - С. 23-24.
23. Карпов, А.В. Психология труда. Учебник для вузов / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Марков. - М.: Владос-Пресс, 2005. - 352 с.

24. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов - М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1996. - 400 с.
25. Книжникова, С.В. Медиапродукция и риск девиантного поведения у детей и молодежи / С.В. Книжникова // Медиаобразование. - 2017. - №3.
26. Корнилова, Т.В. Шкалы Толерантности и Интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера / Т.В. Корнилова, М.А. Чумакова // Экспериментальная психология. - 2014 - № 1.
27. Короленко, Ц.П. Психосоциальная аддиктология / Ц.П. Короленко, Н.В. Дмитриева. - Новосибирск, Издательство «Олсиб», 2016. - 251 с.
28. Кринчик, Е.П. Психологические проблемы трудовой деятельности в условиях неопределенности / Е.П. Кринчик // Вестн. Моск. Ун-та. Сер.14. Психология. - 1979. - № 3. - С. 14-23.
29. Крылова, А.А. Психологические проблемы самореализации личности / А.А. Крылова, А.А. Коростылева. - СПб.: Изд. СПб ун-та, 2017. – 264 с.
30. Леоненко, Н.О. Жизнестойкость личности студентов: этнопсихологический аспект: монография. Екатеринбург / Н.О. Леоненко. - 2013. - 135 с.
31. Леонова, Л.Г. Вопросы профилактики аддиктивного поведения в подростковом возрасте / Л.Г. Леонова, Н.Л. Бочкарева. - НГУ: Новосибирск, 1998. -234 с.
32. Леонтьев, Д.А. Введение: личностный потенциал как объект изучения / Д.А. Леонтьев. - М.: Смысл, 2009. -304 с.
33. Леонтьев, Д.А. Тест жизнестойкости / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. - М.: Смысл, 2006. - 86 с.
34. Леонтьев, А.Н. Анализ деятельности / А.Н. Леонтьев // Вести. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. [Текст] / А.Н. Леонтьев. – 1983. - №2. - С. 75-86.
35. Логинова, М.В. Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности / М.В. Логинова // Вестник Московского университета МВД России. - 2009. - №6.

36. Локк, Е.Н. Анализ современного состояния Службы управления качеством медицинских услуг в областном медицинском центре г. Караганды / Е.Н. Локк // Медицина и экология. - 2011. - №4 (61).
37. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. - М.: Наука, 1984. - 446 с.
38. Медведева, В.Е. Эмоциональная устойчивость как основа готовности будущего педагога-психолога к профессиональной деятельности / В.Е. Медведева // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. - 2010. - № 3-2.
39. Мильман, В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом / В.Э. Мильман // Психологический журнал. - 2011. - № 5. - С. 62-72.
40. Моросанова, В.И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека / В.И. Моросанова // Вестн. Моск. ун-та. Сер.14. Психология. - 2010. - №2. - С. 118–127.
41. Наливайко, Т.В. К вопросу осмысления концепции жизнестойкости / Т.В. Наливайко // Вестник интегративной психологии. - 2006 - №4. - С. 45 – 54.
42. Одинцева, Е.Ю. Связь толерантности к неопределенности жизнестойкостью и креативностью (на материале подросткового возраста) / Е.Ю. Одинцева // Молодежь и наука: сборник материалов IX Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященной 385-летию со дня основания г. Красноярск. - Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2013. - 56 с.
43. Петровский, А.В. К пониманию личности в психологии: учеб. для вузов / А.В. Петровский. - М.: 2001. - 479 с.
44. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников. - М.: 2001. - 230 с.
45. Рассказова, Е.И. Психологические ресурсы саморегуляции и реабилитации личности в экстремальных условиях / Рассказова Е.И. //

Личность в экстремальных условиях: материалы Междунар. науч.-практ. конф. - Петропавловск-Камчатский: Изд-во КамГУ, 2005. - Ч. 1. - С. 100-102.

46. Реан, А.А. Социальная педагогическая психология / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. - СПб.: Питер Ком, 2008. - 576 с.

47. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. - СПб.: Питер, 2009. - 421 с.

48. Свенцицкий, А.Л. Социальная психология на страницах университетского «Вестника» / А.Л. Свенцицкий // Вестник СПбГУ. Серия 6. Политология. Международные отношения. - 2006. - №4.

49. Секач, М.Ф. Формирование самооценки руководителя / М.Ф. Секач, И.Э. Вегечук // Мир психологии. – 1999. - №2. - С. 67-74.

50. Словарь иностранных слов. - М.: Русский язык, 2008. - 608 с.

51. Фомина, А.Н. Особенности проявления факторов жизнестойкости у учителей средних школ / А.Н. Фомина // научно-практический журнал «Здоровьесберегающее образование». – 2011. - №1. - С. 70-77.

52. Хагур, Ф.Р. Категория «Удовлетворенность трудом» в социологическом измерении / Ф.Р. Хагур // Теория и практика общественного развития. -2011. - №8.

53. Харламенкова, Н.Е. Психология личности / Н.Е. Харламенкова. Режим доступа: http://imp.rudn.ru/psychology/psychology_of_person/index.html

54. Черноусова, У.Н. Проблема удовлетворенности трудом сотрудников УВД / У.Н. Черноусова // Международная научно - практическая Интернет - конференция Актуальные проблемы современной психологии: сборник научных статей / Кемеровский государственный университет. - Кемерово: Редактор и К, 2010. – С. 101-106.

55. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления / Л.Б. Шнейдер: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. - М., 2001. - 46 с.

56. Штольберг, Р. Социология труда / Р. Штольберг. - М., 1982. - 190 с.

57. Шульц, Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц - СПб.:Питер, 2013. - 457 с.
58. Эшби, У.Р. Принципы самоорганизации / У.Р. Эшби // Принципы самоорганизации: Сб. докладов / Под ред. А.Я. Лернера. - М.: Мир, 2016. - С. 314 - 343.
59. Юдин, Б.Г. Методологические проблемы исследования самоорганизующихся систем / Б.Г. Юдин // Проблемы методологии системного исследования. - М.: Мысль, 2000. - С. 359 – 392.
60. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснения, понимание социальной реальности / В.А. Ядов. - М.: «Добросвет», 2011. - 596 с.
61. Maddi, Salvatore R., and Khoshaba, Deborah M. (1994). Hardiness and Mental Health. *Journal of Personality Assessment*, 1994 Oct, v63 (n2) :265-274.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева

Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, отмечая галочкой тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

№	Вопросы	нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	да
1	Я часто не уверен в своих решениях.				
2	Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела.				
3	Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели.				
4	Я постоянно занят, и мне это нравится.				
5	Часто я предпочитаю «плыть по течению».				
6	Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств.				
7	Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня.				
8	Непредвиденные трудности порой сильно утомляют меня.				
9	Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо.				
10	Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня.				
11	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным.				
12	Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня.				
13	Лучше синица в руках, чем журавль в небе.				
14	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым.				
15	Я предпочитаю ставить перед собой труднодостижимые цели и добиваться их.				
16	Иногда меня пугают мысли о будущем.				
17	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал.				
18	Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль.				
19	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете.				

20	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми.				
21	Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш.				
22	Я люблю знакомиться с новыми людьми.				
23	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное.				
24	Мне всегда есть чем заняться.				
25	Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг.				
26	Я часто сожалею о том, что уже сделано.				
27	Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен.				
28	Мне трудно сблизиться с другими людьми.				
29	Как правило, окружающие слушают меня внимательно.				
30	Если бы я мог, я многое изменил бы в прошлом.				
31	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен.				
32	Мне кажется, жизнь проходит мимо меня.				
33	Мои мечты редко сбываются.				
34	Неожиданности дарят мне интерес к жизни.				
35	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны.				
36	Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни.				
37	Мне не хватает упорства закончить начатое.				
38	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной.				
39	У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы.				
40	Окружающие меня недооценивают.				
41	Как правило, я работаю с удовольствием.				
42	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей.				
43	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются.				
44	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность.				
45	Я охотно берусь воплощать новые идеи.				

Ключи шкал Теста жизнестойкости

Для подсчета баллов ответам на прямые пункты присваиваются баллы от 0 до 3 («нет» - 0 баллов, «скорее нет, чем да» - 1 балл, «скорее да, чем нет» - 2 балла, «да» - 3 балла), ответам на обратные пункты присваиваются баллы от 3 до 0 («нет» - 3 балла, «да» - 0 баллов). Затем суммируется общий балл жизнестойкости и показатели для каждой из трех субшкал (вовлеченности, контроля и принятия риска). Прямые и обратные пункты для каждой шкалы представлены ниже.

Шкалы	Прямые пункты	Обратные пункты
Вовлеченность	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Принятие риска	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Средние и стандартные отклонения общего показателя и шкал Теста жизнестойкости

Нормы	Жизнестойкость	Вовлеченность	Контроль	Принятие риска
Средние	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандартное отклонение	18,53	8,08	8,43	4,39

Приложение 2

Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина)

Инструкция: Прочтите внимательно каждое утверждение. Если вы согласны с утверждением, то рядом с его номером напишите «да».

Текст опросника:

- 1 Я знаю, что ожидает меня на работе завтра, в ближайшем будущем.
- 2 Я имею материалы, оборудование и другие ресурсы, необходимые для того, чтобы сделать свою работу хорошо.
- 3 Меня похвалили за хорошую работу (за достижения) в течение последних семи дней.
- 4 Руководитель беспокоится обо мне на личном уровне, справляется, как мои дела и дела моей семьи.
- 5 Я имею возможности развивать свои навыки, повышать знания.
- 6 Мое мнение на работе принимается во внимание, учитывается.
- 7 Миссия компании близка и понятна мне, моя работа согласуется с миссией.
- 8 Мои сотрудники и коллеги в целом лояльны к компании.
- 9 Я имею хорошего друга (друзей) на работе.
- 10 За последние шесть месяцев состоялся разговор, в ходе которого моя работа анализировалась и была должным образом оценена.

Обработка данных:

Каждый ответ «да» считается как 1 балл.

Количество баллов суммируется. Чем больше сумма баллов, тем выше удовлетворенность работой.

Интерпретация

Для сотрудников с высоким уровнем удовлетворенности работой характерно наличие высокого или среднего уровня стрессоустойчивости, жизнестойкости, уверенности в себе, желание приходить на работу, высокая степень ответственности и т.д.

Для сотрудников с низким уровнем удовлетворенности работой наблюдаются обратные показатели.

Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева

Цель: Методика направлена на выявление уровня удовлетворенности трудом по следующим составляющим: интерес к выполняемой работе, достижения в профессиональной деятельности, взаимоотношения с коллегами и руководством, предпочтение выполняемой работы заработку, условия труда; определяется профессиональная ответственность работника и его уровень притязаний в профессиональной деятельности.

Инструкция: Прочтите каждое из утверждений и оцените, насколько оно верно для Вас. На бланке напротив вопроса отметьте выбранный вариант А, Б или В галочкой.

Текст опросника:

1 То, чем я занимаюсь на этой работе, меня интересует:

- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.

2 За последнее время я добил(ась)ся успехов в своей должности:

- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.

3 У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

- а) да;
- б) не со всеми;
- в) нет.

4 Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:

- а) да;
- б) не всегда;
- в) нет.

5 Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:

- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.

6 В работе меня, прежде всего, привлекает возможность узнавать что-то новое:

- а) да;
- б) время от времени;
- в) нет.

7 С каждым месяцем я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:

- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.

8 Люди, с которыми я работаю, уважают меня:

- а) да;
- б) не все;
- в) нет.

9 В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на тебя работу:

- а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
- 10 В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
- а) да, часто;
 - б) редко;
 - в) нет.
- 11 Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
- а) да;
 - б) возможно;
 - в) нет.
- 12 Процесс работы доставляет мне удовольствие:
- а) да;
 - б) время от времени;
 - в) нет.
- 13 Меня не устраивает организация труда в нашей организации:
- а) да;
 - б) не совсем;
 - в) нет.
- 14 У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
- 15 Меня редко хвалят или благодарят за работу:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
- 16 Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил(а) место работы:
- а) да;
 - б) может быть;
 - в) нет.
- 17 Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
- 18 В нашей компании созданы благоприятные условия труда:
- а) да;
 - б) не совсем;
 - в) нет.
- 19 Мне не нравится то, что, работая здесь, я не могу добиться большего успеха, чем сейчас:
- а) да;
 - б) отчасти;
 - в) я с этим не согласен.
- 20 Я хорошо подхожу на роль руководителя нашей смены:
- а) да;
 - б) смог(ла) бы внести некоторые изменения;

- в) нет.
- 21 Работа, которую я выполняю, оплачивается компанией справедливо:
- а) да;
- б) не совсем;
- в) нет.
- 22 У меня есть все, что необходимо мне для работы:
- а) да;
- б) не совсем;
- в) нет.
- 23 Когда дела на работе идут плохо, я чувствую в этом долю своей вины:
- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.
- 24 Мои интересы совпадают с интересами нашей организации:
- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.
- 25 Работая здесь, я чувствую, как теряю свою компетенцию:
- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.
- 26 Мне нравятся люди, работающие в моей смене:
- а) да;
- б) не все;
- в) нет.
- 27 Наш руководитель воодушевляет меня на работу с высокой отдачей:
- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.
- 28 От моих действий зависит качество предоставляемых компанией услуг:
- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.
- 29 Я мог(ла) бы работать больше в нашей компании даже без материального вознаграждения:
- а) да;
- б) может быть;
- в) нет.
- 30 Я могу рассказать о нашей организации как о хорошем месте работы с неплохими условиями труда:
- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.
- 31 Если я выполняю свои обязанности ненадлежащим образом, то это не беспокоит меня:
- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.
- 32 Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы, не могу довольствоваться тем, что мне предлагают:
- а) да;

- б) отчасти;
- в) нет.

Обработка данных:

Ключ:

Составляющие удовлетворенности трудом:

Интерес к работе

1, 6, 12, 24

Удовлетворенность достижениями в работе

2, 7, 19, 25

Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками

3, 8, 14, 26

Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством

10, 15, 17, 27

Уровень притязаний в профессиональной деятельности

5, 11, 20, 32

Предпочтение выполняемой работы высокому заработку

4, 16, 21, 29

Удовлетворенность условиями труда

13, 18, 22, 30

Профессиональная ответственность

9, 23, 28, 31

Опросник деловой направленности личности ОДН (В. Тараненко)

Тест разработан на основе ориентационной анкеты В. Басса и состоит из 27 суждений, по каждому из которых представлены три варианта ответов. Инструкция: Из трех вариантов ответов по каждому суждению выберите один, который в наибольшей степени вам подходит. Этот ответ оценивается в 2 балла. Из оставшихся двух ответов выбирается более предпочтительный. Ему присваивается 1 балл. Оставшийся вариант ответа получает 0 баллов. Таким образом, ответы по каждому суждению ранжируются в порядке предпочтения.

Текст опросника:

- 1 Наибольшее удовлетворение я получаю:
 - а) от одобрения моей работы;
 - б) от сознания того, что работа сделана хорошо;
 - в) от сознания того, что меня окружают друзья.
- 2 Если бы я играл в футбол (хоккей, волейбол и др.), то я хотел бы быть:
 - а) тренером, который разрабатывает тактику игры;
 - б) известным игроком;
 - в) выбранным капитаном команды.
- 3 По моему мнению, лучшим педагогом является тот, кто:
 - а) проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
 - б) вызывает интерес к предмету;
 - в) создает в коллективе атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.
- 4 Мне нравится, когда люди:
 - а) радуются выполненной работе;
 - б) с удовольствием работают в коллективе;
 - в) стремятся выполнить свою работу лучше других.
- 5 Мне хотелось бы, чтобы мои друзья:
 - а) были отзывчивы и по возможности помогали людям;
 - б) были верны и преданны мне;
 - в) были умными и интересными людьми.
- 6 Лучшими друзьями я считаю тех:
 - а) с кем складываются хорошие отношения;
 - б) на кого всегда можно положиться;
 - в) кто может многого достичь в жизни.
- 7 Больше всего мне не нравится:
 - а) когда у меня что-то не получается;
 - б) когда портятся отношения с товарищами;
 - в) когда кто-то стремится выполнить свою работу лучше других.
- 8 По моему мнению, хуже всего, когда педагог:
 - а) не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
 - б) вызывает дух соперничества в коллективе;
 - в) недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.
- 9 В детстве мне больше всего нравилось:
 - а) проводить время с друзьями;
 - б) ощущение выполненных дел;
 - в) когда меня за что-нибудь хвалили.
- 10 Мне хотелось бы быть похожим на тех, кто:

- а) добился успеха в жизни;
 - б) по-настоящему увлечен своим делом;
 - в) отличается дружелюбием и доброжелательностью.
- 11 В первую очередь школа должна:
- а) научить решать задачи, которые ставит жизнь;
 - б) развивать индивидуальные способности ученика;
 - в) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
- 12 Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
- а) для общения с друзьями;
 - б) для отдыха и развлечений;
 - в) для любимых дел и самообразования.
- 13 Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
- а) работаю с людьми, которые мне симпатичны;
 - б) у меня интересная работа;
 - в) мои усилия хорошо вознаграждаются.
- 14 Я люблю, когда:
- а) другие люди меня ценят;
 - б) испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;
 - в) приятно провожу время с друзьями.
- 15 Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:
- а) рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать;
 - б) написали о моей деятельности;
 - в) обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
- 16 Лучше всего я учусь, если преподаватель:
- а) имеет ко мне индивидуальный подход;
 - б) вызывает у меня интерес к предмету;
 - в) устраивает коллективные обсуждения изучаемых вопросов.
- 17 Для меня нет ничего хуже, чем:
- а) оскорбление личного достоинства;
 - б) неудача при выполнении важного дела;
 - в) потеря друзей.
- 18 Больше всего я ценю:
- а) успех;
 - б) возможности хорошей совместной работы;
 - в) здравый практичный ум и смекалку.
- 19 Я не люблю людей, которые:
- а) считают себя хуже других;
 - б) часто ссорятся и конфликтуют;
 - в) возражают против всего нового.
- 20 Приятно, когда:
- а) работаешь над важным для всех делом;
 - б) имеешь много друзей;
 - в) вызываешь восхищение и всем нравишься.
- 21 По моему мнению, руководитель в первую очередь должен быть:
- а) доступным;
 - б) авторитетным;
 - в) требовательным.
- 22 В свободное время я охотно прочитал бы книги:
- а) о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с

людьми;

б) о жизни знаменитых и интересных людей;

в) о достижениях науки и техники.

23 Если бы у меня были способности к музыке, то я бы предпочел быть:

а) дирижером;

б) композитором;

в) солистом.

24 Мне бы хотелось:

а) придумать интересный конкурс;

б) победить в конкурсе;

в) организовать конкурс и руководить им.

25 Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

а) общаясь с друзьями;

б) просматривая развлекательные фильмы;

в) занимаясь своим любимым делом.

26 Человек должен стремиться к тому, чтобы:

а) другие были им довольны;

б) прежде всего выполнить свою задачу;

в) его не нужно было упрекать за выполненную работу.

27 Для меня важнее всего знать:

а) что я хочу сделать;

б) как достичь цели;

в) как организовать людей для достижения цели.

Обработка данных:

Шкала 1 2 3 4

5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

«Я»

А Б А В Б В В А В А Б Б В А

«О»

В В В Б А А Б Б А В В А А В

«Д»

Б А Б А В Б А В Б Б А В Б В

Шкала 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27

«Я»

Б А А А А В Б Б В Б Б В А

«О»

В В В Б Б Б А А А В А А В

«Д»

А Б Б В В А В В Б А В Б Б

Баллы по каждому варианту ответов присваиваются в соответствии со шкалой.

Так, например, если по первому суждению были выбраны ответы: Б – 2 балла, В – 0 баллов, А – 1 балл, то согласно ключу по шкале «Я» засчитывается 1 балл (ответ А), по шкале «О» – 0 баллов (ответ В), по шкале «Д» – 2 балла (ответ Б).

Далее суммируются баллы по каждой шкале, получаются три результата: N(Я), N(О) и M(Д). Затем для интерпретации результатов тестирования вычисляется выраженность (V) каждой направленности в процентах:

$$V(Я) = N(Я) : 0,81;$$

$$V(О) = N(О) : 0,81;$$

$$V(Д) = N(Д) : 0,81.$$

Интерпретация результатов:

Опросник позволяет определить направленность личности по трем шкалам:

1 Шкала «Я» – направленность на себя: ориентация личности на прямое вознаграждение и удовлетворение, индивидуализм, властность, склонность к соперничеству, агрессивность в достижении статуса, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2 Шкала «О» – направленность на общение: стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, однако зачастую в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3 Шкала «Д» – направленность на дело: заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, полезное для достижения общей цели.

Шкала «Я»: значение V в пределах 0 – 6

В служебной деятельности фактор личной выгоды и прямого вознаграждения за труды не играет для вас главенствующей роли. У вас отсутствуют агрессивность как форма возвеличения своего Я, нездоровое честолюбие, карьеризм и упорная настойчивость в достижении статуса. Последнее рассматривается вами как должное, хотя и не обязательное приложение достигнутых результатов. Вы не приемлете силовых методов в своем стиле руководства и не станете насаждать соперничество и нездоровую атмосферу конкуренции в своем коллективе. Не проявляете мелочной обиды и раздражительности в принципиальных деловых вопросах. В ваших действиях отсутствует подозрительность, скрытность и настороженность по отношению к коллегам. Предпочитаете не выпячивать свои особые заслуги, если даже таковые бесспорны, нередко остаетесь в «тени». Критически относитесь к лести и равнодушны к «показухе». Вполне доброжелательно реагируете на успехи других.

Шкала «Я»: 7-13

В работе фактор личной выгоды и прямого вознаграждения за труды для вас не является определяющим. Вы редко проявляете агрессивность и нездоровое честолюбие, для вас несвойственны карьеризм и излишняя настойчивость в достижении статуса. Вы редко прибегаете к силовым методам решения спорных вопросов и по возможности избегаете соперничества и нездоровой атмосферы конкуренции в своем окружении. Не склонны проявлять мелочную обиду и раздражительность в принципиальных деловых вопросах.

Отсутствуют подозрительность, скрытность и настороженность по отношению к коллегам. Довольно критически смотрите на свои заслуги и достижения, если даже таковые бесспорны, нередко остаетесь в «тени». Не прибегаете к показухе и вполне доброжелательно относитесь к успехам других.

Шкала «Я»: 14 – 20

В работе фактор личной выгоды и прямого вознаграждения за труды далеко не всегда является для вас определяющим. Во всяком случае, вы достаточно непритязательны в отношении блеска, шума и суеты вокруг вашей личности. Избегаете проявлять агрессивность и нездоровое честолюбие. Вам несвойственны снобизм и излишняя настойчивости в достижении статуса. Довольно редко прибегаете к силовым методам решения спорных вопросов и по возможности избегаете соперничества и нездоровой атмосферы конкуренции в своем окружении. Не склонны проявлять мелочную обиду и раздражительность в принципиальных деловых вопросах. В вашем характере не замечается подозрительности, скрытности и настороженности по отношению к коллегам. Довольно реалистично смотрите на свои заслуги и достижения, если даже таковые бесспорны. Не прибегаете к показухе. Вполне доброжелательно относитесь к успехам других.

Шкала «Я»: 21 – 27

Вы вполне реалистично подходите к удовлетворению потребностей своего Я. Фактор личной выгоды в работе является для вас определяющим в разумных пределах. Вы избегаете проявлять агрессивность, нездоровое честолюбие, снобизм и чрезмерную настойчивость в достижении статуса. Редко пользуетесь силовыми методами в решении спорных вопросов, по возможности избегаете нездорового соперничества, выходящего за рамки чисто деловых

отношений. Отделяете личную обиду от служебных интересов. У вас не замечается подозрительности и настороженности к коллегам, а также слишком ранимого отношения к успехам других. Вы не рветесь «выставляться», предпочитая иногда работать в «тени» без особого ущерба для своих амбиций. Проявляете определенную осторожность при прохождении тестирования, предпочитая сглаживать возможные акценты своих ответов. Можно также предположить весьма сбалансированный тип вашей личности, равномерно распределяющий свою деловую энергию по отслеживаемым данным тестом направлениям.

Шкала «Я»: 28 – 34

Вы довольно реалистически подходите к удовлетворению потребностей своего Я, однако фактор личной выгоды в деловой деятельности играет определенную, хотя и не всегда решающую роль. В работе предпочитаете избегать проявления агрессивности, если отводимый вам статус отвечает действительному положению дел. В противном случае вы можете проявить настойчивость в защите своих прав и интересов, однако не проявляя болезненного честолюбия и ярких форм снобизма. Редко пользуетесь силовыми методами в решении спорных вопросов, по возможности избегаете нездорового соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Отделяете личную обиду от служебных интересов. В стиле вашей деятельности не замечается подозрительности и настороженности к коллегам, а также слишком ранимого отношения к успехам других, если таковые вполне заслуженны. Наиболее характерная в подобных случаях для вас реакция – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, которыми вы не против блеснуть, не выглядя слишком навязчивым. В целом вашу позицию относительно своего Я можно определить как «разумный эгоизм».

Шкала «Я»: 35 -40

Фактор личной выгоды и удовлетворения своих потребностей в работе играет для вас вполне определенную и далеко не последнюю роль. Вы предпочитаете избегать проявления агрессивности, однако лишь в том случае, если отводимый вам статус отвечает вашим представлениям. В противном случае возможна весьма активная настойчивость в защите своих прав и интересов. Вы живо реагируете, если задеты ваши амбиции и не удовлетворено ваше честолюбие. В какой-то степени вам присущ снобизм. Вы редко пользуетесь силовыми методами в решении спорных вопросов, по возможности избегаете очень нездорового соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Отделяете личную обиду от служебных интересов. В стиле вашей деятельности не замечается подозрительности и настороженности к коллегам, а также слишком ранимого отношения к успехам других, если таковые вполне заслуженны. Наиболее характерная в подобных случаях для вас реакция – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, которыми вы не против блеснуть, не выглядя слишком навязчивым. Кратко вашу позицию относительно своего Я можно определить как «разумный эгоизм».

Шкала «Я»: 41 – 47

Фактор личной выгоды и удовлетворения своих потребностей в работе играет для вас весьма значительную роль, в чем-то даже имеет решающее значение. Вы склонны приписывать себе ведущую роль в решении многих дел. В работе предпочитаете избегать проявления агрессивности, однако лишь в том случае, если отводимый вам статус отвечает вашим представлениям. В противном случае вероятно весьма активная настойчивость в защите своих прав и интересов. Вы живо реагируете, если задеты ваши амбиции и не удовлетворено ваше честолюбие. Вы подвержены снобизму. В своих целях можете прибегать к «силовому» нажиму на окружающих, создавать нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Далеко не всегда отделяете личную обиду от служебных интересов. Вы можете не проявлять подозрительности и настороженности к коллегам, но быть ранимым по отношению к успехам других, даже если таковые вполне заслуженны.

Наиболее характерная для вас в подобных случаях реакция – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, которыми вы не против блеснуть даже в

большей мере, чем это стоило бы. Кратко вашу позицию относительно своего Я можно определить как «эгоцентрическую». Подобная характеристика может быть присуща еще социально незрелым индивидам, а также демонстративному типу личности, отягощенному проблемой самоутверждения.

Шкала «Я»: 48-54

Фактор личной выгоды и удовлетворения своих потребностей в реализации деловой активности играет для вас весьма значительную роль, а в большинстве случаев имеет решающее значение. Вы склонны приписывать себе ведущую роль в решении многих вопросов. Делая карьеру, проявляете авторитарные наклонности, агрессивность как средство достижения желаемого статуса. Весьма активны и настойчивы в защите своих прав и интересов, живо реагируете, если задеты ваши амбиции и не удовлетворено ваше честолюбие, подвержены снобизму. В своих целях можете прибегать к «силовому» нажиму окружающих, довольно часто создаете нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Далеко не всегда отделяете личную обиду от служебных интересов. Можете быть подозрительным и настороженным к коллегам, при этом проявлять ранимое отношение к успехам других, если даже таковые вполне заслуженны. Наиболее характерная для вас в подобных случаях реакция – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, бурная реклама лично проделанного и еще больше – перспектив, по возможности с «затенением» успехов коллег и альтернативных направлений. Кратко вашу позицию относительно своего Я можно определить как «явно выраженный эгоцентризм».

Подобную характеристику могут дать социально незрелые индивиды, а также выраженный демонстративный тип личности с неудовлетворенной потребностью самоутверждения.

Шкала «Я*»: 55 - 60

Фактор личной выгоды и удовлетворения своих потребностей имеет для вас исключительное и решающее значение. Вы склонны приписывать себе главенствующую роль в решении многих вопросов и ждете от окружения восхвалений. В служебной карьере проявляете авторитарные наклонности, возможны проявления агрессивности как средства достижения желаемого статуса. Вам присущи весьма активная и капризная настойчивость в защите своих прав и интересов, выраженный снобизм. Вы живо реагируете, если задеты ваши амбиции и не удовлетворено ваше честолюбие. В своих целях можете прибегать к «силовому» нажиму на окружающих, часто создаете нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Вы не в состоянии отделить личную обиду от служебных интересов. В стиле деятельности наблюдаются подозрительность и настороженность к коллегам, при этом проявляется ранимое отношение к успехам других, если даже таковые вполне заслуженны. Наиболее характерная для вас в подобных случаях реакция — бурная «рисовка» своих не менее впечатляющих результатов, ослепительная реклама лично проделанного и еще больше — перспектив, с обязательным «затенением» успехов коллег и альтернативных направлений. Вашу позицию относительно своего Я можно определить как «гипертрофированный эгоцентризм».

Подобную характеристику могут дать социально незрелые личности, а также демонстративный тип личности с выраженной потребностью самоутверждения.

Шкала «Я»: 61 и выше

Фактор личной выгоды и удовлетворения потребностей в реализации деловой активности имеет для вас исключительное и абсолютное значение. Вы склонны приписывать себе главенствующую роль в решении всех дел и ждете от окружения лишь восхвалений. Видите себя исключительной личностью. В служебной карьере проявляете авторитарные склонности, возможны проявления агрессивности как средства достижения желаемого статуса. Вам присущи весьма активная и капризная настойчивость в защите своих прав и интересов, выраженный снобизм, гипертрофированное честолюбие. Вы живо реагируете, если задеты ваши амбиции. В своих целях можете прибегать к «силовому» нажиму на

окружающих, часто создаете нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Не в состоянии отделить личную обиду от служебных интересов. В стиле деятельности наблюдаются подозрительность и настороженность к коллегам, при этом проявляется ранимое отношение к успехам других, если таковые даже вполне заслуженны. Наиболее характерная в подобных случаях реакция — бурная «рисовка» своих не менее впечатляющих результатов, ослепительная реклама лично проделанного и еще больше — перспектив, с обязательным «затенением» успехов коллег и альтернативных направлений. Вашу позицию относительно своего Я можно определить как «предельно гипертрофированный эгоцентризм».

Подобную характеристику могут дать социально незрелые индивиды, а также демонстративный тип личности с выраженной потребностью самоутверждения.

Шкала «О»; 0 — 6

Скорее всего вы крайне мало нуждаетесь в общении и совместном сотрудничестве с другими людьми, однозначно и даже категорично предпочитая деловое одиночество коллективным действиям. Общественное мнение о вас так же мало вас затрагивает, как и возможность оказаться в коммуникационной изоляции. Нередки конфронтационные отношения с коллективом, причем вас довольно легко спровоцировать на них. Вы неуступчивы в этических вопросах и совершенно негибки в межличностных отношениях, при этом чрезмерно переборчивы в своих эмоциональных привязанностях. Коротко: вы — самодостаточный одиночка.

Подобная позиция характерна для:

- демонстративного типа личности, имеющего достаточно большие затруднения в сфере межличностных отношений и потому их отвергающего;
- ярких эгоцентристов, подавляющих любые формы равного сотрудничества;
- лиц, подверженных аутизму (действительно ушедших «в себя» в силу различных причин).

Шкала «О»; 7-13

Вы мало нуждаетесь в общении, эмоциональной отзывчивости и совместном сотрудничестве с другими людьми, однозначно предпочитая деловое одиночество коллективным действиям. Общественное мнение о вас так же мало вас затрагивает, как и возможность оказаться в коммуникационной изоляции, однако открытую конфронтацию с коллективом проявляете лишь при ущемлении ваших интересов. Недостаточно гибки в межличностных отношениях и весьма переборчивы в своих эмоциональных привязанностях. Коротко: вы — самодостаточный одиночка. Подобная позиция характерна для:

- демонстративного типа личности, имеющего достаточно большие затруднения в сфере межличностных отношений и потому их отвергающего;
- ярких эгоцентристов, подавляющих любые формы равного сотрудничества;
- лиц, подверженных аутизму (действительно ушедших «в себя» в силу различных причин).

Шкала «О»; 14 - 20

По возможности вы избегаете широкого круга общения, достаточно легко переносите одиночество и чаще предпочитаете работать в одиночку, чем в тесном взаимодействии с коллективом сотрудников. Предпочитаете работу без постоянной коммуникационной нагрузки. Эмоционально привязаны к сравнительно узкому кругу знакомых, хотя в межличностных отношениях особых затруднений не испытываете. Вы, скорее, представитель «малой» группы, тяготеющий к индивидуальному фронту работ. Весьма независимы относительно общественного мнения и способны отстаивать свою позицию перед подавляющим большинством. Индивидуальным отношениям придаете первостепенное значение по сравнению с более широкими, коллективными отношениями.

Шкала «О»; 21 - 27

У вас довольно неплохие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, однако по возможности вы избегаете чрезвычайно широкого круга общения; достаточно легко переносите одиночество и временами предпочитаете работать в одиночку,

нежели в тесном взаимодействии с коллективом сотрудников. Наиболее оптимальной представляется работа в сравнительно небольшой группе (в которой и реализуется потребность в эмоциональной привязанности), без чрезмерных коммуникационных нагрузок. В принципе в межличностных отношениях особых затруднений не испытываете и при необходимости вполне можете проявлять эмоциональную гибкость. Вы — типичный представитель малой группы. Весьма независимы относительно общественного мнения и способны отстаивать свою позицию перед подавляющим большинством. Индивидуальным отношениям придаете первостепенное значение по сравнению с более широкими, коллективными отношениями.

Шкала «О»: 28-34

У вас неплохие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и в определенной степени вы пытаетесь через это реализоваться. Избегаете явного одиночества, особенно в профессиональной деятельности, гораздо активнее работаете в коллективе, чем в одиночку, лучше чувствуете себя в атмосфере коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Эмоционально отзывчивы в межличностных отношениях, довольно легко сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию. В то же время вы больше настроены на отдельных людей и их привязанность и одобрение, чем на весь коллектив в целом. Проявляете организаторские и административные способности, то есть умеете работать с персоналом и получаете от этого удовольствие.

Шкала «О»: 35 - 40

У вас хорошие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и вы вполне конкретно пытаетесь через это реализоваться. Избегаете явного одиночества или индивидуального фронта работ в своей профессиональной деятельности, гораздо активнее работаете в коллективе, любите атмосферу коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Поддерживаете широкий круг знакомств, проявляя иногда даже навязчивость в установлении отношений. Эмоционально отзывчивы, этически гибки, чутко реагируете на отношения окружающих и в случае конфликта первым идете на компромисс. Довольно легко сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию, стараетесь гибко лавировать между интересами отдельных индивидов и коллектива (подавляющего большинства) в целом. Проявляете организаторские и административные способности, то есть стремитесь работать с персоналом и получаете от этого удовольствие. Если кратко: вы — миротворец и душа коллектива.

Шкала «О»: 41 - 47

У вас хорошие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и вы вполне настойчиво пытаетесь через это реализоваться. Избегаете явного одиночества или индивидуального фронта работ в своей профессиональной деятельности, гораздо активнее работаете в атмосфере коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Любите поддерживать широкий круг знакомств, проявляя иногда даже навязчивость в установлении отношений. Эмоционально отзывчивы, этически гибки, чутко реагируете на отношения окружающих и в случае конфликта первым идете на компромисс. Довольно легко сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию, стараетесь гибко лавировать между интересами отдельных людей и коллектива (подавляющего большинства) в целом, однако все же больше настроены на мнение большинства, чем отдельных лиц. Проявляете организаторские и административные способности, то есть стремитесь работать с персоналом и получаете от этого удовольствие, однако чрезмерно зависимы от коллектива и мало способны противопоставить ему свои требования. Если кратко: вы — миротворец и душа коллектива.

Шкала «О»: 48 - 54

У вас отличные коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и вы в значительной степени пытаетесь реализоваться в этом плане. Явно избегаете одиночества или индивидуального фронта работ в своей профессиональной

деятельности, гораздо активнее работаете в атмосфере коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Любите поддерживать широкий круг знакомств, проявляя навязчивость в установлении отношений. Эмоционально очень отзывчивы, этически гибки, чутко реагируете на отношения окружающих и в случае конфликта всегда первыми идете на компромисс. Довольно легко, хотя и несколько поверхностно сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию, стараетесь гибко лавировать между интересами отдельных людей и коллектива, при этом, однако, всегда попадая под влияние подавляющего большинства. В конфликтных ситуациях вы — сторонник сохранения мира (статуса) путем принесения в жертву интересов отдельных лиц. Способны навязывать свои организаторские и административные способности, то есть стремитесь работать с персоналом и получаете от этого удовольствие, однако чрезмерно зависимы от коллектива и мало способны противопоставить ему свои требования.

Шкала «О»: 55 - 60

У вас отличные и заметные коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и вы в максимальной степени пытаетесь реализоваться в этом плане (гипертрофированный сдвиг активности в сферу межличностных отношений). Явно избегаете одиночества или индивидуального фронта работы в своей профессиональной деятельности, гораздо активнее работаете в атмосфере коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Любите поддерживать широкий круг знакомств, проявляя навязчивость в установлении отношений. Эмоционально очень отзывчивы, этически гибки, чутко реагируете на отношения окружающих и в случае конфликта первыми идете на компромисс.

Довольно легко, хотя и поверхностно сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию, стараетесь гибко лавировать между интересами отдельных людей и коллектива, при этом, однако, всегда попадая под влияние подавляющего большинства. В конфликтных ситуациях вы — сторонник сохранения мира (статуса) путем принесения в жертву отдельных лиц. Как правило, навязываете свои организаторские и административные способности, то есть стремитесь работать с персоналом и получаете от этого удовольствие, однако чрезмерно зависимы от коллектива и мало способны противопоставить ему свои требования.

Шкала «О»: 61 и выше

Явная демонстрация направленности личности на общение (гипертрофированный сдвиг активности в сферу межличностных отношений) — стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация прежде всего на совместную деятельность, но зачастую в ущерб выполнению конкретных заданий или поддержки отдельных личностей, если это связано с риском потерять социальное одобрение большинства или вышестоящих. Предельная зависимость от группы, выраженная потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми, компромиссность и этическая лабильность (мягкость, принятие).

Шкала «Д»; 0-6

Неспособность отстаивать свою деловую стратегию и отсутствие действенных механизмов достижения конкретных результатов, отсутствие четких планов и приоритетности действий. Недостаточная «вработываемость» в проблему, выраженная тенденция избегать прямой ответственности в ситуациях, требующих личного вмешательства, попытка заменить последнее опосредованно-руководящими указаниями, формализм.

Шкала «Д»; 7-13

Недостаточное упорство в отстаивании своей деловой стратегии и недостаточное наличие действенных механизмов достижения конкретных результатов, слабая разработка четких оперативных планов и приоритетности действий. Малоудовлетворительная «вработываемость» в проблему, тенденция избегать прямой ответственности в ситуациях, требующих непосредственно личного вмешательства, попытка заменить последнее опосредованно-руководящими указаниями, формализм.

Шкала «Д»: 14 - 20

Неспособность проявлять достаточно упорства в отстаивании своей деловой стратегии. Иногда отсутствует должное использование действенных механизмов достижения конкретных результатов. Нечеткая разработка оперативных планов и приоритетности действий, не всегда удовлетворительная «вработываемость» в проблему. Могут проявляться тенденция избегать прямой ответственности в ситуациях, требующих непосредственно личного вмешательства, и попытка заменить последнее опосредованно-руководящими указаниями, определенный формализм.

Шкала «Д»: 20 -27

Вы — исполнительный работник и стараетесь доводить начатое дело до конца. Однако иногда, в силу веских причин, можете проявлять недостаточно упорства в отстаивании своей деловой стратегии и эффективного использования действенных механизмов для достижения конкретных результатов, хотя почти всегда имеете четкую разработку оперативных планов и приоритетности действий. Как правило, хорошо представляете на уровне практического решения возникающие проблемы и предпочитаете личное оперативное вмешательство с принятием на себя ответственности, однако последнее иногда может подменяться формализмом в случае крайне неблагоприятного сложения обстоятельств. Вы — неплохой руководитель, так как чаще предпочитаете видеть прямые результаты своего труда, чем выискивать причины неудач.

Шкала «Д»: 28 - 34

Вы — энергичный, исполнительный работник и стараетесь доводить начатое дело до конца. Достаточно гибко, но при этом и упорно отстаиваете свою деловую стратегию и стараетесь наиболее эффективно использовать действенные механизмы для достижения конкретных результатов. Предпочитаете иметь заранее четкую разработку оперативных планов и приоритетности действий. Как правило, хорошо представляете на уровне практического решения возникающие проблемы и предпочитаете личное оперативное вмешательство с принятием на себя ответственности за руководство. Не терпите формализма и редко бросаете начатое дело. Ориентируетесь прежде всего на деловое, а не межличностное сотрудничество. Вы малоуязвимы к критике сверху или подавляющего коллективного мнения и способны отстаивать в интересах дела свое принципиальное мнение. Вы — неплохой руководитель, так как гораздо чаще предпочитаете видеть прямые результаты своего труда, чем выискивать причины неудач.

Шкала «Д»: 35 -40

Вы — очень энергичный работник, исполнительный и всегда старающийся доводить начатое дело до конца, при этом нередко в более широких пределах, чем предусмотрено должностными обязанностями. Весьма энергично и упорно отстаиваете свою деловую стратегию, при этом весьма эффективно используете самые действенные механизмы для достижения конкретных результатов. Предпочитаете иметь четкую разработку оперативных планов и приоритетности действий. Как правило, хорошо представляете на уровне практического решения возникающие проблемы и предпочитаете личное оперативное вмешательство с принятием на себя ответственности за руководство. Не терпите формализма и редко бросаете начатое дело. Какие-либо препятствия или осложнения только усиливают вашу деловую активность. Проявляете ориентацию прежде всего на деловое, а не межличностное сотрудничество, из-за чего иногда способны конфликтовать в интересах дела с подчиненными. Практически неуязвимы к критике подавляющего большинства и всегда сохраняете способность отстаивать в интересах дела свое принципиальное мнение. Вы — хороший руководитель рабочей группы или направления, так как предпочитаете видеть прямые результаты своего труда, а не выискивать причины неудач. Склонны к трудоголизму.

Шкала «Д»: 41 — 47

Вы — очень энергичный и инициативный работник, всегда старающийся доводить начатое дело до конца, при этом нередко в более широких пределах, чем предусмотрено вашими

должностными обязанностями. Весьма энергично и упорно отстаиваете свою деловую стратегию, при этом наиболее эффективно используете самые действенные механизмы для достижения конкретных результатов. Предпочитаете иметь четкую разработку оперативных планов и приоритетности действий. Как правило, хорошо представляете на уровне практического решения возникающие проблемы и предпочитаете личное оперативное вмешательство с принятием на себя ответственности за руководство. Практически не терпите формализма и любых проволочек. Какие-либо препятствия или осложнения только

уливают вашу деловую активность. Ориентируетесь прежде всего на деловое, а не межличностное сотрудничество, из-за чего вполне способны конфликтовать в интересах дела с подчиненными. Практически неуязвимы к критике и можете выдерживать «прессинг», всегда сохраняете способность отстаивать в интересах дела свое принципиальное мнение. Вы — отличный руководитель рабочей группы или направления, так как предпочитаете видеть прямые результаты своего труда, а не выискивать причины неудач. Типичный трудоголик и желаете видеть такое же отношение к труду у своих сотрудников. Впрочем, вполне возможна сознательная демонстрация трудоголизма как наиболее желаемого делового качества.

Шкала «Д»: 48-54

Вы ориентированы исключительно на дело, даже в ущерб личной жизни. Межличностные отношения для вас определяются прежде всего деловыми интересами и отличаются чрезмерной принципиальностью. Вы практически негибаете в отстаивании своей деловой стратегии и стремлении добиться результата любыми средствами, причем, предпочтение отдаете все же наиболее эффективным. Способны игнорировать общественное мнение и действовать в условиях крайне неблагоприятного окружения, чтобы в конечном итоге реализовать задуманное. Какие-либо препятствия или осложнения только усиливают вашу деловую активность. Вы — незаменимый и неутомимый руководитель рабочей группы или какого-либо направления, однако вследствие заметно выраженного трудоголизма можете создавать чрезмерно требовательную и напряженную атмосферу в рабочем коллективе. Идеальны как индивидуальный работник, однако для вас существует опасность некоторого «застывания» и сужения вашего внутреннего мира исключительно на деловых интересах. Впрочем, вполне вероятны сознательная демонстрация и усиление трудоголизма как наиболее желаемого качества характера.

Шкала «Д*»: 55 - 60

Вы демонстрируете трудоголизм как предельно акцентированную (выраженную, доминантную) форму деловой активности. Ориентированы исключительно на дело. Концентрация усилий достигается также за счет сужения других интересов и в ущерб личной жизни. Практически негибаете в отстаивании своей деловой стратегии и использовании самых эффективных средств достижения цели. Возможна установка на достижение конкретного результата любой, пусть и дорогой ценой. В межличностных отношениях основной критерий ценности — польза делу. Склонны выдерживать длительные конфликты, если это неизбежно на пути к цели. Какие-либо препятствия или сложности только усиливают вашу активность. Вы — незаменимый и неутомимый руководитель рабочей группы или какого-либо направления, однако вследствие заметно выраженного трудоголизма можете создавать чрезмерно требовательную и напряженную атмосферу в рабочем коллективе. Вы идеальны как индивидуальный работник, однако для вас существует серьезная опасность «застывания» и еще большего сужения внутреннего мира исключительно на деловых интересах. Впрочем, вполне вероятны сознательная демонстрация и усиление трудоголизма как наиболее желаемого качества характера.

Шкала «Д»: 61 и выше

Для вас характерна направленность на дело — заинтересованность в решении деловых проблем и достижении конкретного результата прежде всего, выполнение работы наиболее

эффективными средствами, ориентация на деловое, а не межличностное сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение и действовать вопреки сложившемуся, трудоголизм как характерное личностное качество. Однако предельная акцентуированность (выраженность) указанных качеств ставит под сомнение достоверность полученных результатов и позволяет думать о ярко выраженной демонстрации своих деловых достоинств или же о достаточно глубоком искажении самоосознания.

Календарно – тематическое планирование реализации психокоррекционной программы
«Психологическая коррекция жизнестойкости»

№	Форма работы	Цель	Содержание
1.	Вводное занятие	Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы, понимание прав и роли психолога в реализации психокоррекционной программы.	«Знакомство» Правила работы в группе «Доверие» «Картонные человечки» «Дерево» Рефлексия
2.	Тренинг	Развитие коммуникативных навыков и умения работать в команде, снятие эмоционального напряжения, развитие образа «Я – реальный – Я - идеальный» развитие регуляторных навыков.	«Я знаю, Я умею, Я люблю...» «Хочу – не хочу, но делаю...» «Цветные королевства» Рефлексия
3.	Тренинг	Снятие накопившегося напряжения; развитие умения работать в команде без напряжения и взаимных претензий, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Первое впечатление» «Белая ворона» Рефлексия
4.	Тренинг	Снятие эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), развитие навыков работы в команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Молчаливое приветствие» «Метафорический образ моего настроения» «Пишущая машинка» Рефлексия
5.	Тренинг	Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Будем знакомы» «Рукопожатие вслепую» «Глаза в глаза» «Цепочка пожеланий» Рефлексия
6.	Тренинг	Снятие эмоционального зажима, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции, развитие навыков саморегуляции и самоконтроля.	«Комплимент» «Клубок» «Броуновское движение» Рефлексия
7.	Тренинг	Развитие навыков саморегуляции и	«Приветствие в парах»

		самоконтроля, сплочение команды, раскрепощение участников, улучшение психоэмоциональной атмосферы в группе.	«Веселый мусорщик» «Змейка» Рефлексия
8.	Круглый стол	Получение обратной связи, обмен впечатлениями (Что мне дала работа в тренинговой группе?), подведение итогов тренинга.	«Мне нравится твой бант» «Портрет» Рефлексия

Занятие №1

Тема: «Знакомство участников»

Цель: знакомство с группой и самим собой. Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы.

Инвентарь: бейджики, цветная бумага и картон, два ватмана, краски, карандаши, пастель.

1. «Знакомство».

Психолог: «Предлагаю каждому из вас взять по бейджику и написать на нем свое имя. Не обязательно это будет ваше настоящее имя, вы можете назвать себя по-другому. Если вы решили взять другое имя, то, представляясь, скажите и настоящее, а потом попытайтесь сказать, почему вы решили его сменить. Мы начнем с того, что каждый по кругу назовет свое имя и скажет несколько слов о себе»:

- Имя (по бейджику).
- Мое состояние «здесь и сейчас».
- Запрос к тренингу (что я хочу в результате получить).
- Чего я боюсь и опасаясь.
- Мои сильные стороны.

Психолог: «Перед вами лежат альбомные листы. Возьмите по одному листу и сделайте надпись, такую, какую бы вы сделали на своей майке».

Обсуждение: группа задает вопросы друг другу.

2. Психолог: «Теперь вам будут предложены правила поведения на группе, которые распространяются как на участников группы, так и на ведущего».

Правила работы в группе:

1. Говорите о том, что происходит в группе здесь и сейчас, то есть о том, что в данный момент происходит с членами группы, о своих действиях и переживаниях, поступках и чувствах других членов группы. Все, что Вы видите, слышите, думаете или чувствуете, заслуживает внимания.

1. Учитесь доверять своим субъективным ощущениям. Субъективные ощущения являются наиболее ценным материалом в группе, более ценным, чем теоретические и общие рассуждения. Они помогают глубже и точнее понять, что происходит в самих людях и между ними.

2. Старайтесь быть открытыми, когда говорите или когда слушаете других. Результаты работы всей группы зависят от того, насколько каждый ее член захочет и сможет говорить о своих чувствах по поводу всех остальных, насколько он будет заинтересован в информации о том, как его воспринимают, несмотря на все возможные трудности связанные с этим.

3. Сосредотачиваетесь на том, что говорят и делают другие, старайтесь осознавать и понимать свои чувства, которые возникают в этот момент. Независимо от того, насколько Вы уверены в правильности своих предположений о том, что происходит «в душе» другого человека, постарайтесь проверить свои догадки и мысли.

4. Не избегайте риска. Пытаясь проникнуть в неизвестное, всегда рискуешь; если будете избегать риска, так и останетесь в плену уже известного и освоенного; конечно каждый сам решает, рисковать ему или нет, но знаете, что без риска любой поиск превращается в открытие и повторение того, что вы уже знаете и умеете.

5. Не заставляйте других делать то, на что они не могут решиться.

3. Упражнение «Доверие»

участники хаотично двигаются по комнате

подходят друг к другу, прислоняются ладошками и произносят фразу:

«Я тебе доверяю потому что.....»

Тому, кому говорится данная фраза отслеживает телесные ощущения на услышанную фразу.

Обсуждение:

Что в этом упражнении было сделать сложнее всего?

Какие эмоции вы испытали?

Какие телесные ощущения вы зафиксировали?

С чем это было связано?

4. Техника «Картонные человечки»

Психолог: «Выберите картон того цвета, который вам больше всего нравится. На тыльной стороне нарисуйте контур человечка. Вырежьте одним движением руки. Посмотрите на своего человечка и напишите его историю».

Историю пишут по плану:

- Как зовут.
- Сколько лет.
- Где живет.
- В чем его уникальность.
- Его миссия на земле.
- Чего он боится больше всего.
- Что он хочет от других людей.

Знакомство человечков. Каждый из участников представляет своего человечка и рассказывает его историю. Остальные участники задают вопросы. Участники делятся на две группы. Создается общий «комфортный мир» для человечков. Учитывается история каждого человечка. Составляется общая история:

- Где познакомились
- Значимость каждого человечка
- Роль каждого человечка в этом мире.

Участники садятся в круг.

Психолог: «Подведем итоги. Предлагаем каждому участнику рассказать о своих состояниях, эмоциях. Что сложнее всего далось в этом задании. Какое открытие каждый из вас для себя сделал».

5. Упражнение «Дерево»

Участники сидят (лежат) с закрытыми глазами

Ведущий читает текст:

Вы идете по красивому полю,

Где-то вдали вы видите дерево.

Это самое красивое дерево, которое вы когда-либо видели.

С каждой минутой оно становилось все ближе,

Ваши шаги все быстрее,

И вот вы прикасаетесь к нему.

Вы ощущаете его запах,

Поворачиваетесь спиной и прислоняетесь к дереву.

Вы сливаетесь с ним, становитесь одним целым.
Ваше тело превращается в ствол,
В надежную опору для вашей кроны.
Руки, голова превращаются в ветви, зеленые листья.
Вы тянитесь ввысь к солнцу,
К голубому бескрайнему небу.
Почувствуйте солнечную энергию, которая мощным потоком устремляется в вас,
Вы делаете вдох и впитываете силу солнечных лучей.
Почувствуйте, как теплый поток протекает от листьев к ветвям,
от ветвей к стволу,
Проходит через все тело, устремляясь вниз к корням.
Почувствуйте своими корнями землю —
как она прохладна,
сколько силы и энергии в ней.
Сделайте глубокий вдох
и выпейте эту приятную прохладу.
Она устремляется по вашим корням,
По ним поднимается к стволу и расходится по кроне.
С потоком вашей энергии растет ваша сила и уверенность в себе,
В стремлении к цели ваша энергия размела все преграды...
Вас охватывает радость от их преодоления...
Вы смело идете к цели и добиваетесь своего...
Огромная энергия и уверенность в себе ведут вас к цели...
Поток вашей внутренней энергии все сильнее...
Ваше дыхание уверенное, крепкое, мощное...
Вы полны огромных жизненных сил...
Вы чувствуете огромную жажду деятельности...
Вы чувствуете необыкновенный прилив сил...
Внутри вас столько сил и энергии...
Вы хотите обнять этот мир...
Вы все можете и всего добьетесь...
Запомните это ощущение энергии...
Запомните, что внутри вас есть неиссякаемый источник энергии...
Ваше дыхание успокаивается...
Теперь вы можете открывать глаза.
Сейчас возьмите гуашь и листы формата А3
Нарисуйте ваше дерево

Участники выполняют задание в полной тишине

Напишите текст:

- Где растет ваше дерево?
- Какую пользу приносит?
- Что ему нужно для роста?
- В каких условиях оно растет?
- Что важно для его выживания?

Участники становятся по кругу

Кладут перед собой рисунки

Необходимо каждому дереву заявить о себе («я нужен и необходим в этом лесу.....»)

Обсуждение.

Подведение итогов.

6. Прощание.

Занятие №2

Цель тренинга: развитие коммуникативных навыков и сплоченности, снятие эмоционального напряжения.

Установление правил группы

После знакомства ведущий объясняет, что каждая группа должна иметь правила для полноценной и результативной работы.

1. Упражнение: «Я знаю, Я умею, Я люблю...»

Цель: знакомство, осознание своей сущности, принятие своих качеств.

Инструкция: каждый игрок должен подойти по очереди ко всем участникам и обменяться фразой: «Привет, меня зовут ... Я знаю (умею, люблю) делать ...»

Вопросы для обсуждения:

- Кто испытывал неловкость, затруднения?
- Кому показалось, кто-то хвастается?
- Узнали ли вы что-то новое о людях?
- А, если фраза в упражнении была построена наоборот, были бы затруднения?

Почему?

2. Упражнение «Хочу – не хочу, но делаю...»

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

- Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.), которые вам хотелось бы делать чаще.
- Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.

Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно первого и делаете слишком много второго.

По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.

3. Упражнение: «Цветные королевства»

Цель: развитие у участников умений и навыков социальной перцепции при использовании невербальных средств общения. Кроме того, помогает формированию сплоченности группы.

В сказочном мире существовали два королевства – Синее и Зеленое. Эти королевства были добрыми соседями. В столице каждого из них стоял дворец. В каждом дворце находились король и королева, принц и принцесса, главный министр, фрейлина, начальник стражи, повар, садовник, астролог. Легко догадаться, что в синем королевстве у всех жителей костюмы были синего цвета, а в Зеленом – зеленые. Да и другие вещи в этих королевствах были соответствующих цветов, в остальном же никаких различий. Даже внешне король синего королевства был похож на короля Зеленого королевства. Однажды злая волшебница наслала на оба королевства ужасный ураган. Он был такой силы, что всех жителей, словно легкие перышки, разметало по сказочному миру. Когда ураган наконец затих, жители не могли понять, в каком они из королевств – Синем или Зеленем – они оказались. Волшебный ураган не только все перемешал, но и лишил людей возможности различать цвета, поскольку все оказалось покрыто толстым слоем пыли. Страшнейший грохот, сопровождавший ураган, на время оглушил жителей, и они ничего не слышали. Однако всем жителям очень хотелось вернуться к своим привычным обязанностям, ведь каждый из них помнил, кто он и в каком королевстве он жил, но понятия не имел, кто находится рядом с ним.

Представьте себе, что вы оказались на месте жителей этих королевств. Давайте попробуем разрешить возникшую перед ними проблему. Каким образом мы будем это делать? Сейчас вы по очереди вытяните карточку и узнаете, какая роль досталась вам в вашей игре – повара, или скажем главного министра. Цвет надписи на карточке подскажет, к

какому королевству вы относитесь. Важнейшее условие - никому не показывайте свою карточку! Посмотреть карточки можно только по моей команде.

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. Одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова положите их «рубашкой» вверх. Слева от меня будет располагаться одно королевство, а справа другое. Я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое – Зеленым. Ваша задача навести порядок в королевствах. Вам нужно выстроиться в одну шеренгу – каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

Какие вы молодцы! Сегодня мы увидели, как наш коллектив может на невербальном уровне почувствовать и понять друг друга, но, а для этого просто необходимо вслушиваться и стараться услышать окружающих себя людей.

На этом наш тренинг заканчивается и хочется от вас услышать: что понравилось вам сегодня, а что вас напрягло или смутило? Каждый участник по кругу высказывает свое мнение о тренинге.

1. Начальник стражи
2. Главный министр
3. Принц
4. Король
5. Королева
6. Принцесса
7. Повар
8. Астролог

Занятие №3

Цель: Включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения.

Психолог: «Для начала я предлагаю вам выразить друг другу радость встречи. Сейчас мы все встанем и поздороваемся. Здороваться будем по-разному, кто как хочет. Придумайте свое приветствие, покажите его, а мы все потом его повторим».

Анализ: какое приветствие вам больше всего понравилось, что почувствовали?

1. Упражнение: «Первое впечатление».

Участники группы описывают себя для незнакомого человека, которого предстоит встретить впервые в людном месте. Описать нужно свое поведение, местоположение, жесты, мимику. Затем вся группа делится своими впечатлениями друг о друге.

2. Упражнение: «Белая ворона».

Выбирается водящий. Он задает, какое - то действие (танцует, молчит, злится и т.д.), а остальные совершают прямо противоположные действия. Затем водящий меняется.

3. Рефлексия

Спасибо за приятную встречу.

Психолог: «Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким тоекратным пожатием рук».

Занятие №4

Цель: Снятие эмоционального напряжения, обучение невербальным способам общения, работа в совместной деятельности.

1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».

Участники передвигаются по кабинету под музыку и приветствуют друг друга невербально в ритме музыки. Если звучит медленная музыка – участники медленно кланяются друг другу, делают реверансы, улыбаются. Под маршевую (умеренный темп) – как военные отдают друг другу честь или, как политические деятели, приветственно наклоняют голову, делают приветственные жесты. Под быструю музыку – машут друг другу руками, приветствуют с помощью любых танцевальных движений, подмигивают и т.д. Затем все вместе обсуждаем, что больше понравилось в приветствии.

2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»

Сейчас я Вам предлагаю прогуляться вокруг стола, где разложены картинки с различными образами. Посмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка могла бы охарактеризовать Ваше настроение. Может быть, одна или две картинки привлекут Вас своей внутренней метафорой. Звучит спокойная музыка. Участники выбирают понравившиеся картинки и возвращаются в круг. Предлагается участникам показать выбранную картинку и рассказать свои ассоциации с ней и своим настроением. Как вы себя чувствуете? Что дало вам это упражнение?

3. Упражнение: «Пишущая машинка»

Давайте представим себе, что все мы – большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достаётся буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т.д. Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту. Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала. А напечатаем мы фразу: «Здоровье — дороже золота» Уильям Шекспир.

Пробел между словами – всем нужно встать. Затем делимся ощущениями друг с другом.

4. Рефлексия

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов встречи.

Занятие №5

Цель: Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека.

1. Упражнение: «Будем знакомы»

Участники тренинга сидят в кругу. По очереди они называют одну положительную и одну отрицательную черту своего характера. Другие участники могут задавать уточняющие вопросы. Задача ведущего – не допустить комментариев, которые могут разрушить доверительную атмосферу в группе.

2. Упражнение: «Рукопожатие вслепую».

Одному из участников завязывают глаза и усаживают в центр комнаты. Остальные по очереди кладут свои ладони на его руки. Ведущий должен описать своё ощущение от этих рук и постараться отгадать участника. Затем игроки меняются местами.

3. Упражнение: «Глаза в глаза».

Участники разбиваются на пары и в течение 3-5 минут внимательно смотрят в глаза друг другу, пытаясь представить, каким этот человек был в детстве. Затем все делятся впечатлениями и проверяют свои догадки.

4. Рефлексия. «Цепочка пожеланий на будущее».

Участники тренинга сидят по кругу и, беря друг друга, по очереди за руку говорят пожелание на будущее. После того как все возьмутся за руки говорят друг другу «спасибо за занятие».

Занятие №6

Цель: Раскрепощение участников тренинга, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции.

1. Упражнение: «Комплимент».

Участники настраиваются на совместную работу, говоря друг другу комплимент любого содержания.

2. Упражнение: «Клубок».

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

3. Упражнение: «Броуновское движение».

Представим себе, что все мы атомы. Атомы выглядят так (показать). Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждый. Молекулы выглядят так (показать). После выполнения упражнения спросить: Как вы себя чувствуете? - Все ли соединились с теми, с кем хотели?

4. Рефлексия. Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!». Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

Занятие №7

Цель: Сплочение коллектива, раскрепощение участников, улучшение атмосферы в группе.

1. Упражнение: «Приветствие в парах».

Для того чтобы добиться лучшего взаимопонимания при общении, желательно проанализировать, как мы приветствуем друг друга. Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие продолжается с новым партнером. Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили неожиданно давнего-давнего-друга, Вы приходите к начальнику, встречаетесь с подчиненными, с человеком почтенного возраста, с ребенком, встречаетесь в деревне, просто с первым встречным. После окончания игры по сигналу начинается обмен мнениями. Проводится конкурс на лучшее приветствие. Победителя выдвигают по небольшому количеству положительных отзывов о манере поведения, речи, желанию перенять хорошие манеры. Это может выражаться и просто количеством похлопываний по плечу. Вся группа поздравляет победителей. Победители

исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

2. Упражнение: «Веселый мусорщик».

Все участники делятся на команды. Дается задание обмениваться предметами, которые в данный момент имеются в руках и в карманах. Меняться нужно предмет на предмет, имеет значение только количество, без учета ценности. После того, как задание получено, группы должны обсудить тактику работы. В это время ведущий подходит к каждой команде и сообщает настоящие, скрытые задания, которые нужно выполнять в процессе обмена. Примеры заданий:

Обмениваться с партнером, который сидит, когда Вы стоите (пристройка сверху).

Обмениваться только на территории своей команды.

Обмениваться, выводя за дверь.

Обмениваться, подводя к окну.

Обмениваться, положив руки на плечи.

Процесс обмена снимается и анализируется. Моменты реализации скрытых заданий разбираются с точки зрения техники манипулирования. Успешная реализация оценивается в 10 раз дороже, чем простой обмен.

3. Упражнение: «Змейка».

Все участники группы встают друг за другом и закрывают глаза. Кто встал первым в этой цепочке остается с открытыми глазами. Участникам дается следующее задание: «Вы все одно целое, вы сейчас змейка. Вам нужно пройти полосу препятствий доверившись своей голове». После упражнения задаются следующие вопросы:

- Что вы чувствовали, когда шли с закрытыми глазами?
- Каково вам было вести за собой несколько человек с закрытыми глазами?
- Где вам было лучше: вести или быть ведомым?

4. Рефлексия. «Сигнал»

Участники стоят по кругу, достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

Занятие №8

Цель: выявление симпатий участников группы, получение обратной связи, подведение итогов тренинга.

1. Упражнение: «Мне нравится твой бант».

Участники стоят в кругу. Один из участников выходит в круг и говорит всем что-то хорошее, например: «Сегодня хорошая погода», «Мне нравится твоя сумка», и т.д. Если всем участникам понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они хлопают ему в ладоши, и он выбирает нового ведущего в круг. Если участникам не понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они топают ногами, а стоящий в кругу ведущий должен придумать что-то еще, и игра продолжается.

2. Упражнение: «Портрет»

Каждый из участников выбирает себе «объект» и описывает его характер, привычки, т.е. «пишет» его психологический портрет. Листочки с записями отдаются ведущему, который читает их вслух. Остальные пытаются угадать, о ком идет речь.

3. Рефлексия: «Последнее Занятие».

Представьте себе, что встречи уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть, вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это «здесь и теперь».

Сводная таблица полученных показателей удовлетворенности профессиональной деятельностью и жизнестойкости

	Тест Мадди				Кунин	Мет.определения удовлетворенности трудом								ОДН		
	Вовл.	Конт.	Пр.риска	Сумма		1	2	3	4	5	6	7	8	я	о	д
1	35	24	18	77	1	5	6	3	4	7	6	5	5	17	23	38
2	21	23	11	55	4	7	4	2	3	6	6	3	2	70	20	24
3	19	23	12	54	5	4	6	4	7	4	4	6	4	18	45	20
4	32	23	16	71	7	5	6	3	2	7	5	4	2	62	17	34
5	30	31	26	87	6	4	6	4	8	4	5	8	2	58	15	20
6	37	36	15	88	8	2	4	4	3	5	6	4	5	70	20	33
7	40	35	23	98	10	7	4	8	8	4	3	6	5	29	54	41
8	27	19	15	61	1	5	4	4	3	9	9	5	7	53	13	28
9	33	25	15	73	2	4	3	3	6	7	3	5	4	51	12	30
10	28	25	15	68	3	4	3	5	2	5	4	2	4	46	15	38
11	27	29	26	82	4	3	3	3	5	6	5	4	3	65	18	29
12	23	29	12	67	5	5	4	3	5	7	4	6	3	70	20	33
13	22	17	12	51	5	5	5	2	4	8	7	5	8	58	15	27
14	51	47	23	121	6	4	2	5	4	5	4	6	4	74	22	29
15	53	35	20	108	8	4	6	4	3	8	6	6	4	79	24	40
16	18	24	17	59	9	7	6	8	5	3	8	4	2	10	57	39
17	26	25	15	66	9	7	8	4	8	4	7	4	2	21	46	27
18	27	33	16	76	10	5	3	3	6	6	6	5	5	51	12	41
19	27	26	14	67	1	3	3	6	2	7	6	3	2	53	13	26
20	26	24	13	63	2	3	6	3	5	8	4	6	4	65	18	38
21	26	29	17	72	4	4	6	3	4	8	5	4	2	65	18	40
22	29	30	16	75	5	7	5	4	4	9	5	8	2	70	20	25
23	24	26	13	63	6	7	5	4	3	5	6	4	5	55	14	31
24	34	34	16	84	7	7	6	5	2	6	3	6	5	55	14	34
25	22	32	12	66	8	6	5	5	3	8	9	5	7	79	24	30
26	27	30	14	71	4	6	3	2	5	6	3	5	4	79	24	27
27	28	27	18	73	5	4	6	4	3	4	4	2	4	58	15	20

28	28	24	14	66	3	5	4	2	3	4	5	4	3	62	17	25
29	45	32	23	100	2	5	8	2	3	5	4	6	3	65	18	32
30	24	29	17	70	7	6	4	5	3	8	7	5	8	62	17	40
31	27	18	13	58	8	3	6	5	5	7	4	6	4	60	16	29
32	41	39	27	107	8	8	5	7	5	4	6	6	4	20	50	30
33	27	26	16	69	6	3	5	4	2	6	8	4	2	70	20	41
34	31	24	13	68	6	4	2	4	6	6	7	4	2	74	22	38
35	51	44	21	116	3	5	4	3	4	9	6	5	5	70	20	25
36	31	21	8	60	2	4	6	3	4	8	6	3	2	74	22	16
37	47	22	38	107	4	7	5	8	4	4	4	6	4	27	59	39
38	38	23	5	66	5	4	6	4	3	4	5	4	2	28	65	20
39	50	38	22	110	9	6	6	4	8	4	5	8	2	58	15	20
40	39	2	14	55	10	8	4	2	4	7	6	4	5	58	15	39
41	32	22	12	66	10	7	4	2	2	8	6	5	5	65	18	29
42	49	47	27	123	1	4	6	2	6	8	6	3	2	79	24	26
43	35	25	13	74	2	4	8	3	2	9	4	6	4	70	20	41
44	21	10	13	44	3	3	4	5	5	7	5	4	2	77	23	30
45	46	20	19	85	5	2	5	4	2	5	5	8	2	74	22	33
46	53	47	25	125	6	5	5	8	3	4	6	4	5	10	60	36
47	38	25	20	83	10	8	7	7	7	4	3	6	5	19	64	40
48	13	8	4	25	10	4	3	4	5	8	9	5	7	79	24	44
49	37	28	16	8	10	4	6	2	3	7	3	5	4	79	24	43
50	53	46	20	119	9	7	5	6	9	4	4	2	4	17	79	36
51	35	23	27	85	8	5	6	3	4	4	5	4	3	17	20	65
52	14	16	20	50	7	7	4	2	3	7	4	6	3	70	22	42
53	37	36	26	99	8	4	6	4	7	5	7	5	8	18	59	41
54	27	26	6	69	9	5	6	3	2	6	4	6	4	62	65	75
55	18	7	6	31	7	4	6	4	8	7	6	6	4	58	15	23
56	30	15	23	68	8	2	4	4	3	4	8	4	2	70	15	24
57	46	23	33	102	9	7	4	9	8	5	7	4	2	29	18	26
58	46	17	8	71	7	5	4	4	3	4	6	5	5	53	24	28

59	8	13	17	38	5	4	3	3	6	8	4	8	8	51	20	33
60	47	41	20	108	6	4	3	5	2	7	4	4	3	46	23	36
61	21	14	10	45	4	3	3	3	5	8	3	3	6	65	22	39
62	31	18	23	72	3	5	4	3	5	4	3	5	2	70	60	45
63	15	16	35	66	7	5	5	2	4	5	3	3	5	58	59	62
64	38	37	13	88	8	4	2	5	4	2	4	3	5	74	7	37
65	41	8	18	67	9	4	6	4	3	4	5	2	4	79	15	36
66	52	35	17	104	10	7	6	8	5	8	2	5	4	10	18	35
67	33	28	27	88	10	7	8	4	8	1	6	4	3	21	58	22
68	31	28	23	82	10	5	3	3	6	2	6	8	5	51	65	21
69	45	13	18	7	9	3	3	6	2	3	8	4	8	53	23	27
70	43	36	23	102	8	3	6	3	5	4	3	3	6	65	24	29

Таблица корреляций исследуемых показателей

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1,000										
2	,180	1,000									
3	,044	,075	1,000								
4	-,351**	-,027	-,158	1,000							
5	,415**	,221	,011	-,187	1,000						
6	-,008	-,116	-,098	,055	-,017	1,000					
7	-,164	-,222	-,261	,069	-,101	,185	1,000				
8	-,192	-,114	-,065	,170	-,133	,186	,0910	1,000			
9	-,467**	-,012	-,024	,018	-,026	,103	,025	,080	1000		

10	-,390*	-,095	-,210	,223	-,016	,031	,045	,063	,014	1000	
11	-,109	-0,10	-,211	,234	-,011	,041	,043	,070	,120	,031	1000

*Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя).

**Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя)

Примечания:

1 – Жизнестойкость

2 – Удовлетворенность работой

3 – Интерес к работе

4 – Удовлетворенность достижениями в работе

5 – Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками

6 – Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством

7 – Уровень притязаний в профессиональной деятельности

8 – Предпочтение выполняемой работы высокому заработку

9 – Удовлетворенность условиями труда

10 – Профессиональная ответственность

Поведенческие и эмоциональные индикаторы, учитываемые при осуществление прямого наблюдения

№ п/п	Элементы наблюдаемого поведения	Сила проявления реакции по группам (шкальные оценки)	Примечания
1.	Заинтересованность (в мимике, в речи).	1, 2, 3, 4, 5, 6	
2.	Инициативность (активная позиция в действиях, в высказываниях)	1, 2, 3, 4, 5, 6	
3.	Эмпатия (во время тренинговых занятий оказывал помощь, поддержку)	1, 2, 3, 4, 5, 6	
4.	Эмоциональная неустойчивость (в мимике, в речи)	1, 2, 3, 4, 5, 6	
5.	Нерешительность (избегает ситуации устного опроса на занятии; не отвечает, хотя знает ответ; в речи часто использует слова: «не знаю», «может быть», «трудно сказать»)	1, 2, 3, 4, 5, 6	

- 1 – вся группа наблюдаемых
- 2 – большинство группы (в %)
- 3 – половина группы
- 4 – меньшинство группы (в %)
- 5 – несколько человек (3-4)
- 6 – один/два человека

