

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 ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**СВЯЗЬ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ
СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование,
профиль Психология образования
очной формы обучения, группы 02061403
Черноволовой Марины Анатольевны

Научный руководитель:
к.псх.н., доцент
Герасимова А.С.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения проблемы связи мотивации профессиональной деятельности и психологического благополучия личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения	9
1.1. Проблема психологического благополучия личности в отечественной и зарубежной психологии	9
1.2. Понятие профессиональной мотивации в отечественной и зарубежной психологии	19
1.3. Роль мотивации профессиональной деятельности как условие психологического благополучия личности работников социальной защиты населения	25
ГЛАВА 2. Эмпирическое исследование связи мотивации профессиональной деятельности и психологического благополучия личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения	32
2.1. Организация и методы исследования	32
2.2. Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования	35
2.3. Рекомендации по развитию профессиональной мотивации социальных работников как условия их психологического благополучия	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	62
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	64
ПРИЛОЖЕНИЯ	72
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления	73
Приложение 2. Сводные таблицы данных	88
Приложение 3. Результаты статистической обработки полученных данных	102

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Профессия социального работника заключается в оказании помощи населению по решению социальных проблем. Данная деятельность должна нести социальное благо для людей, поэтому требует от работника проявления высокоморальных человеческих качеств. Достижению поставленных целей способствует мотивационный аспект.

А. А. Пономаренко и В.А. Ченобытов под мотивацией понимают «совокупность внутренних и движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают её границы и формы, а так же придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение личных целей или целей организации» [7, с.1].

В своих работах А. Я. Кибанова описывает 4 вида трудовой мотивации, касающихся специалистов по социальной работе: «материальная мотивация, социальная, информационная и организационная» [18, с.515].

Материальная мотивация, по мнению А. Я. Кибановой, заключается в оплате труда, получении премий, выплат материальной помощи и стабильности рабочего места. Социальная мотивация основывается на нравственных ценностях, а оказание социальных услуг предполагает выполнение долга перед обществом [18]. К данной мотивации можно отнести благоприятные отношения с коллегами, получение удовлетворения от выполняемой работы, чувство общественной значимости своей профессии, карьерный рост, саморазвитие и самосовершенствование.

Х.П. Вануйто и Е.Д. Данилова расширяя классификацию предыдущего автора, считают, что информационная мотивация предусматривает доступность необходимой информации, возможность предоставления данных клиентам, которые нуждаются в ней. В то время

как, организационная мотивация предполагает соблюдение правил принятых в деятельности – дисциплина труда, выполнение рабочих обязанностей [42].

Ю.Н. Лапыгин и Я.Л. Эйдельман выделяли следующие типы мотивации: «инструментальный, достижительный, коллективистский, интеллектуальный, комфортно-ориентированный» [12, с.158]. В свою очередь Р.В. Овчарова различает внутренние индивидуально значимые мотивы, внутренние социально значимые, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные [32, с.130].

Как показывает анализ научной литературы, в психологии нет единого подхода к определению понятия «мотивация» и одной классификации её видов. Это объясняется тем, что авторы находятся на различных теоретических позициях и используют данные понятия, наполняя их различным содержанием. Тем не менее, все исследователи приходят к тому, что мотивация объясняет целенаправленность и устойчивость деятельности, направленную на достижение определённой цели.

Важным фактором в профессии социального работника является его психологическое благополучие. Впервые этот феномен как проблема был поставлен в конце 60-х гг. XIX века психологами Х. Кентрилом, М. Ядохой и др. Последующие развитие понятия психологическое благополучие рассматривалось в нескольких направлениях: гедонистическом и эвдемонистическом. В гедонистическом подходе это преимущественно внешне обусловленные, позитивные переживания М. Аргайл Н. Брэдбурн, Э. Динер, Д. Кайнемен, Н. Шварц. Эвдемонистическое направление основано на понимании психологического благополучия как результата и саморазвития личности. Когда личность преобразовывает себя, она преобразовывает окружающий мир и достигает гармонии А. Вотермен, К. Рифф, Р. Райан, Э. Дисси. Так как гедонистический подход в изучении данного феномена ограничен, К.

Рифф создала собственную теорию на основе анализа различных концепций, непосредственно связанных с позитивным функционированием личности, в рамках которых работали такие ученые как Д. Биррен, Ш. Бюлер, А. Маслоу, Б. Ньюгартен, Г. Олпорт, К. Роджерс, Э. Эриксон, К. Г. Юнг [51].

К. Рифф [58] выделила 6 показателей функционирования личности: самопринятие, позитивные отношения, с окружающими, автономия, управление средой, цели в жизни и личностный рост. На основании полученных результатов из собственных исследований, ею был создан опросник «Шкалы психологического благополучия», который адаптируется и применяется во многих исследованиях.

Исходя из рассмотренных выше концепций, в данном исследовании мы придерживаемся точки зрения К. Рифф, так как считаем, что лишь в совокупности показатели функционирования личности будут давать стабильность в психологическом благополучии.

Мотивация профессиональной деятельности должна быть направлена на благо людей, с которыми сотрудничает работник социальной защиты населения, а так же приносить ему удовольствие, поддерживая, таким образом, его психологическое благополучие.

Следовательно, имеющиеся разногласия и недостаточная теоретическая изученность связи мотивации профессиональной деятельности и психологического благополучия личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения обуславливают актуальность проблемы исследования.

Проблема исследования - связаны ли и как мотивация профессиональной деятельности и психологическое благополучие личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения?

Цель исследования – изучить характер связи между мотивацией профессиональной деятельности и психологическим благополучием

личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения.

Объект исследования - психологическое благополучие личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения .

Предмет исследования – характер связи между мотивацией профессиональной деятельности и психологическим благополучием личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения.

Гипотеза исследования: Существует связь между мотивацией профессиональной деятельности и психологическим благополучием личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения, а именно:

а) при наличии позитивного личностного смысла профессиональной деятельности сотрудники будут обладать более высоким уровнем психологического благополучия по сравнению с сотрудниками, имеющими конфликтный или негативный личностный смысл профессии;

б) сотрудники с преобладающими социально значимыми мотивами будут иметь более высокий уровень психологического благополучия личности по сравнению с сотрудниками, у которых доминируют индивидуально значимые мотивы (внутренние и/или внешние).

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические подходы к решению проблемы профессиональной мотивации как условия психологического благополучия личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения;

2. Адаптировать анкету «Личные цели в профессии» А.С. Герасимовой, А.А. Обознова и разработать ценностно-нормативную методику «Направленность личности сотрудников социальной защиты населения в профессиональных ситуациях» для выявления уровня профессиональной мотивации специалистов;

3. Изучить уровень психологического благополучия личности и профессиональной мотивации сотрудников учреждений системы социальной защиты населения, а так же характер связи между ними;

4. Разработать практические рекомендации сотрудникам и начальникам отделов учреждений системы социальной защиты населения по развитию профессиональной мотивации как условия их психологического благополучия.

В исследовании использовались следующие **методы**:

1. Организационные – сравнительный метод;

2. Эмпирические – опросный метод;

3. Методы количественной и качественной обработки данных – статистический критерий. Статистическая обработка данных проводилась с помощью корреляционного анализа с использованием коэффициента корреляции r-Спирмена.

4. Методы интерпретации - структурный метод.

Методики исследования:

1. Методика оценки профессионального благополучия Рут Е. И. и Августовой Л.И.;

2. Опросник «Метафоры профессиональной деятельности» Карпинского К.В., Гижук Т.В.;

3. Анкета «Личные цели в профессии» Герасимовой А.С., Обознова А.А., адаптированная Черноволовой К.А.

4. Ценностно-нормативная методика «Направленность личности сотрудников социальной защиты населения в профессиональных ситуациях» Герасимовой А.С., Черноволовой К.А., Черноволовой М.П.

Теоретической основой исследования выступили фундаментальные положения отечественной психологической науки: личностно - деятельностный подход, представленный работах А.Н. Леонтьева и С.Л. Рубинштейна, подходы к изучению мотивации профессиональной деятельности, представленные в трудах

А.С. Герасимовой, А. Я. Кибановой, С.Г. Максимовой, А.А. Обознова, концепция психологического благополучия личности Н. Бредбёрна, представления о структуре психологического благополучия К. Рифф, П.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленковой.

Практическая значимость работы. Авторская ценностно-нормативная методика может быть использована для диагностики уровня профессиональной мотивации работников социальной защиты населения. Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы для разработки рекомендаций и системы психогигиенических, профилактических и психокоррекционных мероприятий, обеспечивающих повышение мотивации профессиональной деятельности и, как следствие, поддержания и повышение уровня психологического благополучия личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения.

База и выборка исследования. Исследование осуществлялось на базе Управления социальной защиты населения п. Вейделевка и п. Ровеньки.

В исследовании приняли участие 61 сотрудник управления социальной защиты населения - 57 женщин и 4 мужчин в возрасте от 21 до 55 лет.

Апробация и внедрение результатов исследования. Апробация результатов исследования проводилась на кафедре возрастной и социальной психологи Педагогического института НИУ «БелГУ» (в апреле 2018 года) в рамках студенческой научно-практической конференции «Прикладные исследования в возрастной, педагогической и социальной психологии».

Структура и объём работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и эмпирической), заключения, списка использованных источников (70 наименований), приложений. Объём работы без приложений составляет 72 страницы.

ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения проблемы связи мотивации профессиональной деятельности и психологического благополучия личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения

1.1. Проблема психологического благополучия личности в отечественной и зарубежной психологии

Проблема психологического благополучия личности специалистов различных профессия является одной из фундаментальных и актуальных в различных дисциплинах, таких как философия, медицина, социология, психология и др. Интерес к проблеме психологического благополучия со стороны современных научных исследователей во многом обуславливается теми тенденциями, которые мы можем наблюдать на сегодняшний день. По данным Института мозга человека РАН, проблемы с психическим здоровьем имеют 15% детей, 25% подростков и до 40% призывников. Каждый третий взрослый нуждается в психологической поддержке, чтобы справляться со стрессом. Больше 70% населения России живёт в состоянии затяжного психоэмоционального стресса, вызывающего снижение работоспособности, рост депрессий и реактивных психозов [39].

В связи с этим, настоящее время активно исследуется явление психологического благополучия личности с точки зрения разных подходов, однако нет одной общепринятой теоретико-методологической модели для её исследования.

Значимый вклад в науку был сделан Н. Брэдбёрном, который заложил теоретическую базу для определения понятия «психологическое благополучие». Он считал, что «необходимо владеть признаками, которые будут отражать состояние счастья или несчастья, субъективного ощущения общей удовлетворённости или не удовлетворённости жизнью» [56, с.72].

Подход Н. Брэдбёрна получил широкое признание среди научных трудов, а разработанная им методика «Шкала баланса аффектов» до сих пор применяется в различных исследованиях.

Современные теоретические подходы по данной проблематике разделяют на четыре группы. Первая группа включает в себя два направления в изучении психологического благополучия личности – это гедонистическое и эвдемонистическое. Гедонистические теории заключаются в том, что описывают данное явление посредством удовлетворённости – неудовлетворённости и включает в себя баланс позитивных и негативных аффектов. Данной концепции придерживались Н. Брэдбёрн и Э. Динер.

Н. Брэдбёрн создал модель психологического благополучия, которая представляет баланс, достигаемый постоянным взаимодействием двух аффектов, а именно, позитивного и негативного. События нашей жизни несут либо радость, либо разочарование, они отражаются в нашем сознании, после чего накапливаются в виде другого аффекта, окрашенного эмоциями. Если мы испытываем счастье или радость, то позитивный аффект увеличивается и наоборот, когда чувствуем огорчение и осуждение, происходит суммирование негативного аффекта. Разница, которая возникает между данными аффектами, считается показателем психологического благополучия и отражает общее ощущение удовлетворённостью или не удовлетворённостью жизни [51].

Другой исследователь в рамках данной концепции Э. Динер ввёл понятие «субъективное благополучие». Он считал, что данное понятие состоит из трёх компонентов: удовлетворение, приятные и неприятные эмоции, которые в своей совокупности формируют единый показатель субъективного благополучия. В рамках данного контекста по внимание берётся когнитивная и эмоциональная сторона самопринятия. Под когнитивной стороной рассматривается интеллектуальная оценка удовлетворённости различными сферами своей жизни, а под

эмоциональной – наличие хорошего или плохого настроения. В рамках подхода, автор предполагает, что большинство людей склонны к оцениванию происходящего с ними в рамках положительного или отрицательного аспекта, что ведёт за собой соответственно окрашенную эмоцию. Поэтому Э. Динер считает, что субъективное благополучие должно демонстрировать насколько сильно один человек может быть счастливее другого, а не просто служить индикатором того, как глубоко человек погружён в тревогу или депрессию [46]. Исходя из выше представленного, мы проводим равенство между понятием субъективное благополучие и счастьем.

Продолжая идею предыдущего автора, Л.В. Карапетян отмечает, что актуальное состояние благополучия в оценке каждого индивида отличается уровнем собственной оценки. Однако на уровень оценки влияет прошлый опыт, мнение значимого окружения, социальные установки, навязываемая окружением и культивируемая социумом система ценностей, ценностных иерархий, которые воздействуют на сознательные и бессознательные ресурсные установки. Л.В. Карапетян в своей статье о теоретических подходах к пониманию субъективного благополучия пишет, что «в представлениях о себе и собственном благополучии человек придаёт большое значение идее собственного величия, неоспоримого права изменять окружающий мир и самого себя, вследствие чего ощущение собственного благополучия может выражаться в субъективной оценке, тогда состояние актуального благополучия определяется на основании восприятия состояния как счастье» [15, с.176].

Резюмируя подход о понятии субъективного благополучия, можно сделать вывод, что индивид будет иметь высокий уровень данного феномена только в том случае, если он испытывает удовлетворение от жизни, и лишь в некоторых ситуациях будет переживать неприятные чувства.

Ряд других исследователей, например А. Вотермен и А.А. Кроник, изучали психологическое благополучие с точки зрения эвдемонистического подхода, которые заключается в том, что личностный рост является самым главным и необходимым аспектом благополучия. В рамках данного подхода мы определяем личностный рост как способность человека к активно-преобразующей деятельности по разрешению личностных проблем. Отсюда мы делаем вывод, что личностный рост – есть показатель зрелости личности и критерий её психологического здоровья и благополучия [22]. Эвдемонистическое понимание проблемы психологического благополучия так же во внимание берёт отношение человека к возможным способам обретения счастья. Здесь счастье определяется как форма переживания полноты бытия. В связи с этим, А.А. Кроник выделяет способы психологического обретения счастья, а именно, усиление человеком значимости мира и усиление своих возможностей, что в своей совокупности приводит к саморегуляции. На основе этого базируется четыре принципа саморегуляции человеком собственной мотивации к миру: максимизация полезности, максимизация способностей, минимизация сложностей и минимизация потребностей. Принцип максимизации полезности заключается в стремлении человека быть максимально полезным и удовлетворять потребности. Полезность субъективно отражается на эмоциональном состоянии, следовательно, максимизация полезности означает и стремление к поиску положительно окрашенных эмоциональных переживаний разной интенсивности[22].

Следующий принцип - максимизация способностей предусматривает стремление человека к всестороннему развитию и самосовершенствованию в физическом и духовном плане. В данном случае стиль жизни будет носить деятельный характер самосовершенствования. Принцип минимизация сложностей состоит в стеснении человека к упрощению своего мира и упрощению конкретных объектов – целей его различной деятельности. Это стремление проявляется тогда, когда сложность цели

превышает уровень способностей человека или когда цель труднодостижима. Последний принцип - минимизация потребностей заключается в том, что человек старается уменьшить интенсивность движущих им потребностей. Данное стремление имеет место быть, когда собственно удовлетворение потребностей невозможно.

Ко второй группе исследователей, которые рассматривали психологическое благополучие с точки зрения позитивного психологического функционирования личности, относились теории Д. Биррена, Ш. Бюлер, А. Маслоу, Б. Ньюгартена, Г. Олпорта, Э. Эриксона, К. Юнга, и Я. Ягоды. Наиболее значимый вклад был внедрён К. Рифф[69]. Она обобщила и выделила шесть основных компонентов психологического благополучия: самопринятие, позитивные отношения с окружающими, автономия, управление окружающей средой, цель в жизни, личностный рост.

Рассмотрим первый компонент – самопринятие. Самопринятие отражает позитивную самооценку своей жизни и себя в целом, а так же включается осознание и принятие не только своих положительных качеств, но и своих недостатков. Противоположностью самопринятия является чувство неудовлетворённости собой, характеризующееся неприятием определённых качеств личности и, конечно же, неудовлетворённости своим прошлым.

Позитивные отношения с окружающими – второй компонент психологического благополучия личности, по мнению К. Рифф. В данном контексте подразумевается, как умение сопереживать, так и способность быть открытым для общения, а так же наличие навыков, помогающих устанавливать и поддерживать контакты с другими людьми, кроме этого, данная характеристика включает в себя желание быть гибким во взаимодействии с окружающими, умение прийти к компромиссу. Отсутствие этого качества свидетельствует об одиночестве, замкнутости,

неспособности устанавливать, поддерживать доверительные отношения и нежелании искать компромиссы.

Человек, который обладает высокой автономией, способен быть независимым, он не боится противопоставить своё мнение мнению большинства, может позволить себе не стандартное мышление и поведение, он оценивает себя исходя из собственных предпочтений. Отсутствие достаточного уровня автономии ведёт к конформизму, излишней зависимости от мнения окружающих.

Управление окружающей средой подразумевает наличие качеств, которые обуславливают успешное овладение различными видами деятельности, способность добиваться желаемого, преодолевать трудности на пути реализации собственных целей, в случае недостатка этой характеристики наблюдается ощущение собственного бессилия, некомпетентности, присутствует не способность что-то изменить или улучшить для того, чтобы добиться желаемого.

Наличие жизненных целей порождает чувство осмысленности существования, ценности того, что было в прошлом, происходит в настоящем и будет происходить в будущем. Отсутствие целей в жизни влечёт ощущение бессмысленности, тоски, скуки.

Личностный рост, по мнению А.И. Подольского и О.А. Идобаевой, предусматривает стремление развиваться, учиться и воспринимать новое, а так же наличие ощущения собственного прогресса. Если личностный рост, по каким-то причинам не возможен, то следствием этого становится чувство скуки, стагнации, отсутствие веры в свои способности к переменам, овладению новыми умениями и навыками, при этом уменьшается интерес к жизни [39].

К. Рифф отмечает, что выделенные компоненты психологического благополучия соотносятся с различными структурными элементами теорий, в которых так или иначе речь идёт о позитивном функционировании личности. Например, «самопринятие» (как компонент

психологического благополучия по К. Риффу) соотносится не только с понятиями «самоуважение» и «самопринятие», введенными и разработанными А. Маслоу, Г. Олпортом, К. Роджерсом, и М. Яходой. Оно также включает в себя признание человеком своих достоинств и недостатков, соотносимое с концепцией индивидуации К. Г. Юнга, а также позитивную (в основном) оценку человеком собственного прошлого, описанное Э. Эриксоном как часть процесса эго-интеграции.

К этой же группе можно отнести теорию самодетерминации Р. Райана и Э. Диси, которые предположили, что личностное благополучие связано с базовыми психологическими потребностями: потребностью в автономии, компетентности и связи с другими [9].

Под автономией С.В. Кузнецова понимается «восприятие своего поведения как конгруэнтного внутренним ценностям и желаниям личности. В основе автономии лежат поддержка и отсутствие контроля со стороны других людей» [25, с.95].

Потребность в компетентности – это склонность к овладению своим окружением и к эффективной деятельности в нём; она поддерживается такой средой, которая выдвигает перед человеком задачи оптимального уровня сложности и даёт ему положительную обратную связь.

Перейдём к рассмотрению третьей группы о понимании психологического благополучия как основе психофизиологической сохранности функции. В основу данной теории легли предположения о том, что генетические факторы могут объяснить индивидуальные различия в психологическом благополучии. Например, Э. Дикси и Р. Райан [9] считают, что между физическим здоровьем и психологическим благополучием существует связь. В сумме эти два компонента являются психологическим здоровьем. О.В. Лебедева в подтверждение выше сказанного пишет, что «использование термина «психологическое здоровье» подчёркивает неразделимость телесного и психического в

человеке, необходимость и того, и другого для полноценного функционирования» [28, с.34]. Б.Г. Ананьев считал, что психологическое здоровье относится к личности в целом, находится в тесной связи с высшими проявлениями человеческого духа и позволяет выделить собственно психологический аспект проблемы психического здоровья в отличие от медицинского, социологического, философского и др. Психологическое здоровье делает личность самодостаточной [1].

В свою очередь, В.А. Карнаухов говорит о том, что «психологическое здоровье – это показатель зрелости личности, мера способности человека сохранять и активизировать механизмы личностной саморегуляции для того, чтобы оставаться активным и автономным субъектом своей жизни в изменяющемся мире» [44, с.77]. Однако при определённых условиях, например болезнь, происходят функциональные ограничения, которые способствуют уменьшению возможности удовлетворения собственных потребностей.

Р. Райан совместно с К. Фредерик [7] определили, что индикатором психологического благополучия выступает субъективная жизнеспособность, которая включает в себя автономию, позитивные отношения с окружающей средой и благоприятные физические симптомы.

В отечественной психологии данной проблематикой занималась А.В. Воронина, которая разработала уровневую модель психологического благополучия. Она предположила, что на разных этапах человеческого развития формируются внутренние интенции по средствам различных типов деятельности. Под интенциями А.В. Воронина понимает «сознательные и бессознательные ресурсные установки, которые представляют собой своеобразно-иерархические уровни психологического благополучия человека: психосоматического здоровья, социальной адаптации, психического и психологического здоровья» [33, с.16]. Так же исследователь считает, что каждый новый уровень даёт человеку новое

видение себя в мире и способствует реализовать собственные замыслы и творческую активность.

Четвёртая группа исследователей П.П. Фесенко и Т.Д. Шевеленкова рассматривают психологическое благополучие как «целостное переживание, выраженное в субъективном ощущении счастья, удовлетворённости собой и собственной жизнью, а так же связанное с базовыми человеческими ценностями и потребностями» [59, с.17]. Данный подход имеет схожесть с теорией Э. Динера, однако особенностью этой концепции является акцент на субъективной оценке человеком себя и собственной жизни, а так же на аспектах позитивного функционирования личности, предполагая, что наиболее успешно эти два аспекта синтезированы в теории К. Рифф. Поэтому, ссылаясь на теорию К. Рифф, П.П. Фесенко и Т.Д. Шевеленкова понимали феномен психологического благополучия личности как достаточно сложное переживание человеком удовлетворённости собственной жизнью, отражающее актуальные и потенциальные стороны жизни личности. П.П. Фесенко отмечает, что существуют различие между тем человеком, который есть и тем, кем он может и хочет быть. Это положение определяет необходимость выделения актуального и совершенного психологического благополучия. Психологическое благополучие, это итоговый признак уровня ориентации личности на осуществление основных элементов положительного действия, а также степени реализованности этой направленности, субъективно воспринимающей ощущения счастья, довольствования собой и своей жизнью [25]. Исходя из этого, мы понимаем, что для одного человека личное психологическое благополучие или неблагополучие будет состоять из разных оценок его жизни им самим.

На наш взгляд, для более глубоко понимания явления психологического благополучия, необходимо разграничить от понятия психологического благополучия, а так же выделить его критерии и параметры.

Первоначально психологическое неблагополучие принято определять спецификой эмоционального самочувствия, рассматривая его как субъективное переживание внешнего или внутреннего конфликта, возникающего вследствие несоответствия потребностей личности и требований окружающей среды.

Значимыми параметрами психологического неблагополучия является по К.Г. Юнгу - низкая интегрированность различных элементов личности, однако Э. Эриксон относил к данному феномену неспособность преодолевать трудности психосоциального характера. Другую точку зрения излагал К. Роджерс, который считал, что нарушение Я-концепции личности приводит к внутреннему диссонансу и порождает психологическое неблагополучие. Схожую идею о понятии имел С.Л. Рубинштейн – «неспособность эффективно решать жизненные сложности» [2, с.73].

Таким образом, мы видим, что в настоящее время подходы, рассматривающие психологическое неблагополучие в различных аспектах разрушающего действия на психологическое здоровье человека, популярны среди разных теорий.

В соответствии с различными психолого-социальными концепциями Л.В. Карапетян считает, что «благополучие личности связано со сложными переживаниями индивидом собственной жизни на основе сравнения актуальных или потенциальных её аспектов с эталонами, нормами, отражёнными в сознании человека на уровне некоего варианта самооценки, обусловленного социокультурной спецификой усвоения им существующих в социуме и культуре представлений» [15, с.172].

Подводя итоги различных подходов, мы можем говорить о том, что каждый из учёных по-своему рассматривал проблему психологического благополучия личности. В целом, исходя из представленного нами анализа литературы, можно описать психологически благополучную личность. Это личность, обладающая внутренней целостностью, сознательностью,

внутренней свободой, осмысленностью своей жизни, берущей ответственность за собственную жизнь, проявляющая творческий потенциал и умеющая устанавливать гармоничные отношения с окружающим миром. В рамках нашего исследования мы будем опираться на теоретико-методологическую модель К. Рифф, которая под психологическим благополучием понимала комплекс структурных компонентов, таких как самопринятие, позитивные отношения с окружающими, автономия, управление окружающей средой, цель в жизни, личностный рост.

1.2. Понятие профессиональной мотивации в отечественной и зарубежной психологии

Мотивация представляет собой одну из наиболее сложных и, вместе с тем, заслуживающих особого внимания проблем, поскольку её изучение непосредственно связано с поиском источников деятельности человека, тех побудительных сил, благодаря которым осуществляется любая деятельность, определяется направленность поведения человека.

Мотивация является основой любой деятельности, т.к. именно в ней заключён механизм личной активности, заинтересованности человека в деятельности.

В отечественной психологии проблема мотивации исследовалась с психофизиологической позиции, а лишь затем с психологической. Результатами данного подхода были работы А. Ф. Лазурского, И.М. Сеченова, И. П. Павлова, В. М. Бехтерева.

А. Ф. Лазурский[36], анализируя волевой процесс, выделял в нем:

- силу и слабость желаний и влечений;
- склонность к борьбе мотивов;

- склонность к обсуждению мотивов,
- ясность, определённая желаний.

При этом он отмечал зависимость сознательного волевого усилия от степени развития стремлений. Мотивы рассматривались А.Ф. Лазурским как свойственные этапам принятия решения и его исполнения.

Другой русский учёный, И.П. Павлов, при анализе проблемы детерминации поведения придавал большое значение понятиям «сигнальность» и «подкрепление». Благодаря подкреплению раздражитель приобретает сигнальное значение. Данная способность позволяет организму усваивать и сохранять выработанные действия, а так же является ключевым моментом данного учения, используется для объяснения детерминации поведения.

Следующее поколение исследователей расставляло акценты несколько иначе. Физиологические особенности уже не были столь важны, а в центре внимания оказались влияние среды, культуры и общества. Возникло несколько направлений развития представлений о мотивации в рамках данной методологии.

В. Н. Мясищев рассматривал мотивы как отношения личности. «Мотив является не чем иным, как выражением отношения к объекту действия» [8, с.15].

Д.Н. Узнадзе рассматривал мотивы в связи с теорией установки, подчёркивая при этом связь мотивов с человеческими потребностями как источником активности субъекта. По мнению Д.Н. Узнадзе, сущность мотивации заключается в поиске и нахождении действия, соответствующего основной и закрепившейся в жизни человека установке. «Мотив, - писал Д. Н. Узнадзе, - это соображение, заставившее субъекта совершить этот акт, это потребность, для удовлетворения которой данное поведение было признано целесообразным» [36, с.20].

С.Л. Рубинштейн впервые начал рассматривать мотивы в связи с конкретными видами деятельности. Под мотивом им понимается «более

или менее адекватно осознанное побуждение» [36, с.37]. Объекты или предметы не являются мотивами, они лишь порождают соответствующие мотивы. «Предметы и явления внешнего мира, - писал С. Л. Рубинштейн, - выступают не только как объекты познания, но и как двигатели поведения, как его побудители, порождающие в человеке определённые побуждения к действию мотивы» [64, с.150].

Разработкой проблем мотивации, особенно в связи с анализом развития психики, длительное время занимался А.Н. Леонтьев. Самое распространённое определение мотива звучит в работах А.Н. Леонтьева, он определял его следующим образом: мотив - это опредмеченная потребность. А.Н. Леонтьев расширил представления о функции мотивации, выделив специфически человеческую функцию мотивации смыслообразующую, которая состоит в оценке жизненных обстоятельств и предполагаемых в них действий личности, в придании им «личностного смысла» [47].

В отечественной психологии были проведены многочисленные исследования по вопросам структуры мотивов её компонентов. Егоршин А.П. описал три основных компонента: «сознание человеком своих потребностей, удовлетворение которых возможно посредством труда (деятельности); представление о тех благах, которые человек может получить в качестве вознаграждения за труд; мысленное построение того процесса, посредством которого осуществляется связь между потребностями и теми конечными благами, которые их удовлетворяют» [10, с.7].

Отсюда мы понимаем, что выбор человеком своего варианта поведения зависит не только от желаемого вознаграждения, но и от цены, которую он должен заплатить за результаты.

Понятие мотивации в зарубежной психологии рассматривалось несколько иначе.

Для представителей бихевиористских теорий - Э. Торндайк, Дж. Уотсон [32] термин «мотивация» слишком общий и недостаточно научный. Поведение объясняется бихевиористами через схему «стимул-реакция», раздражитель рассматривается как активный источник реакции организма. Для бихевиористов не существует проблемы мотивации, так как, динамическим условием поведения является реактивность организма, то есть его способность отвечать на раздражители специфическим образом. Однако при этом отмечается, что организм не всегда реагирует на воздействующий извне стимул, в связи с чем в схему был введён фактор, названный мотивацией, объясняющий различия в реактивности. Но этот фактор был сведён к чисто физиологическим механизмам: различию в чувствительности организма к данному стимулу, то есть к порогам ощущений.

Для когнитивистов У. Джемс, Дж. Роттер, Г. Келли, Х. Хеккаузен, Дж. Аткинсон, Д. Маккелланд, Р. Кеттелл [36] характерным является признание ведущей роли сознания в детерминации поведения человека.

Побуждение к действию может возникать у человека не только под воздействием эмоций, но также под воздействием знаний (когниций), в частности, их согласованности или противоречивости. Одним из первых обратил внимание на данный фактор и исследовал его, разработав соответствующую теорию, Л. Фестингер.

Согласно теории, разработанной в 50-х годах XX века Д. Маккелландом и Дж. Аткинсоном, основными мотивами поведения человека являются: «мотив достижения успеха» и «мотив избегания неуспеха (неудач)». Эти мотивы в сочетании с ситуативными переменными: субъективной вероятностью успеха-неуспеха и побудительной привлекательностью успеха-неуспеха составляют основные детерминанты целенаправленного поведения и деятельности человека в модели Дж. Аткинсона. Именно они, влияют на успешность или

неуспешность человека в деятельности и выбор его общей стратегии поведения.

Исследования, начатые Д. Макклелландом и Дж. Аткинсоном в 70-е годы, продолжил в ФРГ Х. Хекхаузен [64]. Он определил необходимость разграничения понятий потенциальная и реальная мотивация (в значении мотив). Потенциальная мотивация рассматривается им как своеобразная структура ценностных ориентаций, которая, как система отсчёта, определяет желательность или нежелательность для данного человека того или иного состояния. Реальная же мотивация представляет собой, по его мнению, состояние «пробужденного» мотива. Данный автор указывает ещё и на то, что акцент в исследовании мотивов деятельности надо перенести с малопродуктивных попыток их классификации на тщательное вычленение отдельного мотива. Х. Хекхаузен отмечает: «существует столько различных мотивов, сколько существует содержательно эквивалентных классов отношений «индивид-среда»» [64 с.78].

Главной детерминантой поведения человека выступает внутренний психический процесс принятия решения. По мнению Х. Хекхаузена, мотивация – это взаимодействие трех основных факторов: личностного, мотива и ситуационного, соотносящихся между собой посредством механизма когнитивных умозаключений. Личностный фактор мотивации предстаёт в качестве сложного образования, включающего ценности. Согласно Х. Хекхаузену, процесс мотивации порождается устойчивой личностной диспозицией ценностного содержания, которая и является мотивом.

Представители психоаналитических теорий мотивации З. Фрейд, У. Макдауголл решающую роль в регуляции поведения отводят бессознательному, инстинктам. З. Фрейд по существу никак не соотносит психическое ни с функционированием мозга, ни с реальной внешней средой с её непрерывным воздействием. Рассматривать мотив только как «бессознательную силу» не совсем верно, т.к. в мотиве всегда

присутствует такой рациональный компонент как цель, который всегда осознается. Следовательно, в большинстве случаев мотивы осознаваемы. Даже когда речь идёт о действии, которое совершается слишком быстро, это не всегда свидетельствует о бессознательном характере мотива, просто он не получает должного развёрнутого вербального обозначения. Некоторые «бессознательные» мотивы, по мнению З. Фрейда, ранее хорошо осознавались, но постепенно при сходных ситуациях, задачах они стали действовать «автоматически», однако, при затруднении в деятельности они быстро восстанавливают, казалось бы, уже утраченную осознанность [3].

Биологизаторские теории обращаются к понятию «мотивация» лишь для объяснения причин активности организма Ж. Нюттен. О мотивации в таком случае говорят как о мобилизации энергии. При этом исходят из представлений, что для организма естественным является состояние неактивности и, чтобы произошёл переход организма к активности, необходимо действие каких-то особых побудительных сил. Если же рассматривать организм как активный, то понятие «мотивация», с точки зрения этих учёных, становится лишним. Как показал отечественный физиолог Н.Е. Введенский в конце XIX – начале XX века, несостоятельность биологизаторских взглядов в том, что состояние физиологического покоя также является активным состоянием.

Обобщая различные подходы, необходимо составить схему понятий в области мотивации профессиональной деятельности

Согласно вышеуказанным теориям, подходы к интерпретации мотивов разнообразны. Мотив может пониматься: как сила, движущая человеком из глубин бессознательного З. Фрейд; как устойчивые и переменные факторы мотивации К. Мадсен; как функциональные переменные Х. Мюррей; как личностные и ситуационные детерминанты поведения Дж. Аткинсон; как потребности и влечения, побуждения и склонности Х. Хекхаузен [64].

При анализе понятий мотива и мотивации необходимо их разграничивать. Исходя из выше написанного, мы можем сделать вывод, что мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной деятельности, направленной на достижение конкретной цели. Мотив же принадлежит субъекту поведения, он является устойчивым, изнутри побуждающим к совершению определённых действий.

Необходимо сказать, что мотивы переплетаются друг с другом, переходят один в другой, объединяются. Поэтому соотношение мотивов меняется в зависимости от возраста.

Рассмотрев различные подходы отечественных и зарубежных авторов по проблеме мотивации понятно, что единого и общепризнанного мнения нет. Однако в данной работе мотив мы определили как то, что заставляет проявлять активность, а под мотивацией представили весь комплекс факторов, побуждающих и направляющих поведение человека.

1.3. Роль мотивации профессиональной деятельности как условие психологического благополучия личности работников социальной защиты населения

Для совершенствования управления учреждениями социального обслуживания большое значение имеет проблема мотивации поведения социальных работников, обслуживающего персонала этих учреждений, которая носит социально-психологический характер.

Исследования роли мотивации профессиональной деятельности как внутреннего психологического фактора в обеспечении психологического благополучия личности имеют большую актуальность на сегодняшний день. К сожалению, у многих специалистов по социальной работе из-за

недостатка сформированности мотивации наблюдается отсутствие базовых знаний, навыков и умений, необходимых в этой деятельности. Вследствие этого, происходит снижение профессионализма и замедление процесса обслуживания. Как мы уже отметили, мотивационный фактор способствует достижению профессионального мастерства и роста как специалиста. Под мотивацией мы понимаем «совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают её границы и формы, а так же придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение личных целей и целей организации» [42, с.16]. Мотивация социальных работников во многих аспектах зависит от стимулирования их труда, чего можно добиться двумя способами. Необходимо подбирать персонал с соответствующей внутренней мотивацией и внешней, которая происходит благодаря нравственному и материальному стимулированию.

Однако в России большинство руководителей учреждений социальных служб считают, что им хорошо знакомы истинные мотивы деятельности их работников, хотя «источник» этих знаний имеет случайный характер и субъективную оценку. Существует предположение, что именно из-за незнания руководителем мотивации своих сотрудников является причиной лишь ухудшения ситуации в нашей стране, т.к. не происходит попыток для изменения и улучшения данной проблемы.

В нашей работе мы говорим о четырёх основных видах профессиональной мотивации, а именно, материальная, социальная, организационная и информационная.

Материальная мотивация предполагает оплату труда, выплату премий, надбавки за стаж, выплаты материальной помощи и стабильность рабочего места. В целом система оплаты труда в социальных службах является консервативной. А.Я. Кибанова считает, что «труд специалистов и руководителей в данной системе потерял свою ценность» [18, с.515].

Социальная мотивация работников данной сферы должна основываться на нравственных ценностях человека, осознание ими своего труда как долга перед общественностью. К данной мотивации относят: общественная значимость профессии, самосовершенствование и саморазвитие, удовлетворение от выполняемой работы, благоприятные отношения в коллективе и возможность карьерного роста. Перечисленные выше характеристики относятся к нематериальным мотивам и играют большую роль среди социальных работников.

Организационная мотивация опирается на закреплённое законом право требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности. Так же к ним можно отнести – соблюдение дисциплины труда, выполнение трудовых обязанностей и меры поощрения труда социального работника.

Наконец, информационная мотивация предполагает доступность необходимой информации, возможность предоставления нужной информации клиентам, которые испытывают в ней потребность.

С.Г. Максимова провела исследования в области изучения мотивационной структуры работников сферы социального обслуживания. В ходе опроса испытуемым предлагалось оценить важность каждого из мотива для личности в профессиональной деятельности по пятибалльной шкале. По результатам исследования было получено, что в моральном аспекте главными мотивами выступают на первом месте возможность принести пользу обществу и ответственность перед собой и людьми и лишь в конце значимость выполняемой работы [30]. Данные показатели свидетельствуют о том, что наряду с деградацией моральных устоев, наблюдающихся в нашем обществе, у работников, занятых в обслуживании больных и инвалидизированных лиц в стационарных учреждениях, сохраняется милосердное отношение к этим людям, и мотивы выбора их профессии основываются на стремлении служить

обществу и в стремлении профессионально выполнять свою работу и нести ответственность перед людьми и собой.

Несмотря на это, наиболее важное место в структуре мотивационной сферы, как отметили социальные работники, занимают материальные мотивы. В большей степени это связано с тем, что мы живём в обществе потребителей и как сильно бы нам не хотелось работать на благо других и удовлетворять чужие потребности, у каждого из нас есть собственные интересы и потребности, которые так же необходимо утолить.

При анализе распределения оценок уровня важности организационных аспектов мотивации профессиональной деятельности работники сферы социального обслуживания демонстрируют, что для них наиболее важно самостоятельное решение поставленных проблем и возможность видеть эффективность своего труда.

При ранжировании потребностей работников социального обслуживания С.Г. Максимова [30] получила следующие выводы:

Первая потребность заключается в том, что работники, выполняющие функции социальной защиты, прежде всего, сами нуждаются в ней.

На втором месте стоит – оплата труда. Очень часто встречаются ситуации, когда работник получает гораздо меньше, чем отдаёт, из-за чего в данных структурах идёт постоянная смена рабочих кадров.

Потребность в снятии получаемого ежедневного напряжения стоит на третьем месте среди потребностей социальных работников.

И, наконец, на четвёртом месте – потребность в профессиональном обучении, которое соответствовало бы карьерному росту.

Таким образом, на основе описанных выше результатов мы видим, что мотивационная сфера работников социального обслуживания требует развития от внешних компонентов к внутренним.

Х.П. Вануйто и Е.Д. Данилова [42] описывают иные группы профессиональной мотивации среди специалистов сферы социального обслуживания – это гуманистическая и компенсаторная.

Гуманистическая мотивация проявляется в мотиве сочувствия и эмоциональном компоненте. Как правило, статусные мотивы будут выше, если альтруистическая мотивация будет ниже.

Компенсаторная профессиональная мотивация, как считают Х.П. Вануйто и Е.Д. Данилова, является «противопоказанием к выполнению социальной работы, т.е. больше проблем у клиента – значительнее возможностей показать себя – выше самооценка» [42, с. 17]. Однако чтобы эффективно реализовать свою профессиональную деятельность, недостаточно одного желания помочь и сочувствия, необходимо систематизировать теоретические знания, а так же разрабатывать и реализовывать специальные программы по развитию мотивации к трудовой деятельности у работников социальной службы. Поэтому для развития мотивации у специалистов данного направления, необходимо учитывать важность нематериальных стимулов.

На основе выше перечисленных компонентов, мы можем выделить основные принципы работы социальных работников – адресность, комплексность, доступность и высокое качество обслуживания, ориентированность на человека, семью, гуманность и соблюдение прав человека. Таким образом, при соблюдении всех принципов и направленности на благополучие человека, его проблемы, полной отдачи себя, у многих работников возникает эмоциональное истощение, потеря работоспособности, мотивации и изменения в состоянии физического и психологического здоровья.

В настоящее время проведено немало исследований, которые подтверждают прямую зависимость здоровья человека от свойств его личности. В группу риска попадают решительные и активные люди, которые склонны брать на сегодня слишком много, чрезмерно и

напряжённно работающие, отличающиеся повышенным чувством долга, ответственности и предъявляющие высокие требования к себе [46]. Поэтому мы можем сделать вывод, что именно такие работники больше склонны к эмоциональному выгоранию и ухудшению своего психологического благополучия.

Личность, мотивированная на успех, ставит перед собой положительную цель, достижение которой вполне можно расценивать, как успех, рассчитывая получить одобрение, за действия, направленные на достижение поставленной цели, полностью мобилизует свои силы и ресурсы при достижении цели. Ю.В., Живаева и И.Б. Вологжанина считают, что те, кто ориентирован на избегание неудач, ведут себя иначе. Мысли и чувства таких людей подчинены одной цели – избежать неудачу и наказание. Они не уверены в себе, не верят в возможность добиться успеха, боятся критики, не испытывают удовольствие от деятельности, тяготеют ею. Исследования показывают, что у индивидов, у которых преобладает мотив достижения успеха, выявлены высокие показатели общего индекса психологического благополучия[14].

На основе полученной информации мы можем сделать вывод, что те сотрудники, которые мотивированы на успех, будут психологически благополучны, но будут ли они выполнять свои рабочие обязанности по отношению к людям, будут ли оказывать помощь и сострадать с максимальной отдачей?

На данный момент существует различное количество методов, позволяющих способствовать развитию профессиональной мотивации: деловые игры, групповые тренинги на мотивацию с помощью разбора реальных ситуаций, интерактивные лекции, разборы типичных ошибок при работе с клиентами, курсы повышения квалификации и индивидуальные мотивационные беседы.

Подводя итоги первой главы мы выяснили, что изучаемые нами понятия, а именно, психологическое (оно же профессиональное)

благополучие и мотивация профессиональной деятельности, не имеют единого определения. Поэтому исследованием данных явлений занималось огромное количество исследователей, как отечественных, так и зарубежных. По итогу анализа подходов в данной работе психологическое благополучие мы будем рассматривать, как объективную оснащённость необходимыми психологическими особенностями, которые позволяют субъекту функционировать во всех сферах более успешно. Мотивацию профессиональной деятельности мы определили как отражение личностного переживания связи между целью деятельности и потребностями личности.

Также мы выяснили, что изучаемая нами проблема является очень значимой и актуальной на данный момент. Следовательно, изучив мотивацию социальных работников, узнав их отношение к профессии, мы сможем понять, как именно данные факторы будут влиять на их психологическое благополучие в целом и на отдельные компоненты этого явления.

ГЛАВА 2. Эмпирическое исследование связи мотивации профессиональной деятельности и психологического благополучия личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения

2.1. Организация и методы исследования

Целью эмпирической части исследования является проверка выдвинутой нами гипотезы что, существует связь между мотивацией профессиональной деятельности и психологическим благополучием личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения, а именно:

а) при наличии позитивного личностного смысла профессиональной деятельности сотрудники будут обладать более высоким уровнем психологического благополучия по сравнению с сотрудниками, имеющими конфликтный или негативный личностный смысл профессии;

б) сотрудники с преобладающими социально значимыми мотивами будут иметь более высокий уровень психологического благополучия личности по сравнению с сотрудниками, у которых доминируют индивидуально значимые мотивы (внутренние и/или внешние).

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие задачи:

1. Изучить уровни психологического благополучия личности сотрудников учреждений социальной защиты населения в профессии;
2. Изучить характер личностного смысла профессии сотрудников учреждений социальной защиты населения;
3. Изучить содержание профессиональной мотивации сотрудников учреждений социальной защиты населения;

4. Изучить характер связи между личностным смыслом профессии и психологическим благополучием личности сотрудников учреждений социальной защиты населения.

Исследование осуществлялось на базе Управления социальной защиты населения п. Вейделевка и п. Ровеньки. В исследовании приняли участие 61 сотрудник управления социальной защиты населения - 57 женщин и 4 мужчин в возрасте от 21 до 55 лет. В работе использовались следующие диагностические методики:

1. Методика оценки профессионального благополучия Рут Е. И. и Августовой Л.И.;

2. Опросник «Метафоры профессиональной деятельности» Карпинского К.В., Гижук Т.В.;

3. Анкета «Личные цели в профессии» Герасимовой А.С., Обознова А.А., адаптированная Черноволовой К.А. для работников учреждений системы социальной защиты населения.

4. Ценностно-нормативная методика «Направленность личности сотрудников социальной защиты населения в профессиональных ситуациях» Герасимовой А.С., Черноволовой К.А.; Черноволовой М.П.

Рассмотрим перечисленные методики подробнее:

1. Методика оценки профессионального благополучия Рут Е. И. и Августовой Л.И..

Методика оценки профессионального благополучия выявляет актуальное благополучие профессионала на данном жизненном этапе. Опросник позволяет измерить субъективную и объективную сторону психологического благополучия. Его валидизация на основе многофакторного личностного опросника Кеттелла увеличивает его практическую значимость. Установлено, что психологическое благополучие тесно связано с осмысленностью жизни, ценностно-смысловой сферой и мотивацией. Данная методика состоит из 36 пунктов, в которые входят 6 шкал с отдельными показателями и общая шкала,

характеризующая общий показатель психологического благополучия личности профессионала.

2. Методика «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД).

Стандартизированный личностный опросник, предназначенный для выявления личностного смысла профессиональной деятельности. Опросник МПД является одним из первых инструментов в семействе методов диагностики смысловой сферы личности, использующих метафоры в качестве стимульного материала. Шкала «Отчуждение профессии» опросника МПД позволяет оценить общий уровень осмысленности профессиональной деятельности, показатели шкал «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии» способствует распознаванию устойчиво присущего испытуемому виду личностного смысла профессиональной деятельности. МПД обладает высоким уровнем надежности, а также содержательной, структурной, конструктивной валидности.

3. Анкета «Личные цели в профессии» А.С. Герасимовой, А.А. Обознова.

В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Респонденту предложен выбор 5 значимых для него целей, определяющих выбор профессии. Анкета состоит из 18 предложенных утверждений, которые могут дополниться своим вариантом ответа. Выборы испытуемого классифицируются в соответствии с тремя блоками целей: связанных с общественным предназначением профессии, «внутреннего» благополучия (саморазвития и самореализации), «внешнего» благополучия (материального и социального). Анализ распределения выборов позволяет судить о наличии или отсутствии преобладания того или иного вида мотивов профессиональной деятельности.

4. Ценностно-нормативная методика диагностики профессиональной направленности личности социальных работников А.С. Герасимовой, К.А. Черноволовой, М.П. Черноволовой.

Методика позволяет получить данные о содержании основных характеристик профессиональной мотивации сотрудников социальной защиты населения, а именно её предметной направленности. В совокупности с анкетой «Личные цели в профессии» можно узнать уровень профессиональной мотивации сотрудников учреждений системы социальной защиты населения.

В основу методики положена концепция ценностно-деятельностного подхода к психодиагностике ценностно-смысловых образований личности (Г.Е. Залесский). Методика представляет собой набор из 10 типовых ситуаций с последовательным описанием развития реальной профессиональной деятельности. Каждая карточка содержит задание, выполняя которое испытуемые обозначают свой выбор и поясняют его, представляя себя на месте участников событий.

2.2. Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования

Представим результаты эмпирического исследования, позволяющие проверить нашу гипотезу о связи мотивации профессиональной деятельности мотивацией профессиональной деятельности и психологическим благополучием личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения. Первоначально обратимся к результатам, полученным с помощью методики «Первичная версия методики оценки профессионального благополучия» Е.И. Рут, Л.И. Августова.

Таблица 1.

Распределение сотрудников учреждений системы социальной защиты населения (УССЗН) в зависимости от уровня отдельных и общего показателей психологического благополучия личности в профессии (%)

Уровень Шкалы	Высокий	Средний	Низкий
Автономность в профессиональной деятельности	16,4	26,3	57,3
Удовлетворение уровнем компетентности	9,8	72,1	18,1
Удовлетворение профессиональными достижениями	19,6	59,1	21,3
Профессиональный рост	22,9	54,2	22,9
Профессиональные цели	16,4	67,2	16,4
Позитивные отношения в коллективе	11,5	78,7	9,8
Общий показатель психологического благополучия	13,1	72,2	14,7

Обратимся первоначально к результатам, представленными нами в Таблице 1. Рассмотрим шкалу «Автономность в профессиональной деятельности» и её уровни. Мы видим, что большинство работников социальной защиты населения имеют низкий показатель по данной шкале, который составляет 57,3%. Это говорит о наличии конформизма у социальных работников и подверженности социальному давлению во время исполнения трудовой деятельности. Так же низкий уровень по данной шкале предполагает озабоченность ожиданиями и оценками коллег, руководства, принятие решений на основе суждений других людей.

Промежуточным показателем автономности является средний уровень, которым обладают 26,3% испытуемых. Профессионалы со средним уровнем автономии характеризуются усреднёнными характеристиками по обоим уровням. Это значит, что в зависимости от ситуаций они могут демонстрировать различные модели поведения, однако данные люди более склонны к принятию чужой точки зрения.

И, наконец, высокий уровень по шкале «Автономность в профессиональной деятельности» имеют наименьшее количество респондентов, составивших 16,4%. Специалист социальной защиты населения, имеющий высокие баллы по этой шкале, оценивает себя и своё поведение исходя из личных профессиональных убеждений. Такие работники способны противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определённым образом; самостоятельно регулирует собственное поведение; оценивают себя в соответствии с личными критериями.

Далее перейдём к следующей шкале «Удовлетворение уровнем компетентности» или чувство владения окружающей трудовой средой, обстановкой, ситуацией и её уровням. Наибольшее количество испытуемых имеют средний уровень 72,1%. Это значит, что в зависимости от трудности ситуаций эти работники практически легко справляются с различными вопросами и проблемами, возникающими на работе. Однако в силу своей загруженности они могут потерять контроль над своей деятельностью.

Низкий уровень наблюдается у 18,1% из всей выборки. Невысокие баллы по шкале указывают на трудности у сотрудников социальной защиты населения в управлении профессиональной повседневной жизнью, делами, неспособность осознать возможности и изменить окружающую трудовую среду. Так же у специалистов наблюдается отсутствие чувства контроля над обстоятельствами трудовой сферы жизни.

При высоких баллах по этой шкале 9,8% считается, что работник обладает мастерством и профессиональной компетентностью, может осуществлять разнообразные виды деятельности пределах своих знаний, умений, навыков. Такой специалист способен практически в любой трудовой ситуации находить необходимые способы поведения, взаимодействия, применяя свои знания, умения и навыки, которые реализуют его профессиональные потребности и ценности.

Рассмотрим следующую шкалу, которая называется «Удовлетворение профессиональными достижениями». Наиболее высокий показатель имеют сотрудники со средним уровнем 59,1%. Это характеризует их как людей, позитивно относящихся к своей профессии и деятельности в целом, однако они обеспокоены своим прошлым или не до конца удовлетворены своими профессиональными компетенциями.

Низкий уровень по данной шкале имеют 21,3%. Низкие показатели указывают на неудовлетворённость собой, как профессионалом, так и наличие внутриличностных конфликтов, вызванных беспокойством из-за отсутствия значимых профессиональных достижений, а так же разочарованностью прошлым.

Меньше всего испытуемых 19,6% имеют высокий уровень по шкале «Удовлетворение профессиональными достижениями». Это значит, что работник социальной защиты населения относится к своему профессиональному настоящему и прошлому позитивно, осознает и принимает свои профессиональные достижения.

Далее перейдём к четвёртой шкале, которая называется «Профессиональный рост». Больше количество сотрудников 54,2% обладают средним уровнем. Мы можем говорить о том, что у специалистов со средним уровнем наблюдается способность и желание к профессиональному росту, приобретением новых знаний, умений и навыков. Однако такие люди могут иногда завышено оценивать профессиональные навыки.

Высокий и низкий уровень имеют одинаковое количество человек 22,9%. Высокие баллы по шкале говорят о желании получать новый опыт, стремлении к совершенствованию себя и познанию себя, как профессионала, повышению личной эффективности в работе. Сотрудник видит, может оценить свой профессиональный рост и профессиональной совершенствование. Однако низкие баллы по шкале свидетельствуют о том, что специалист не чувствует своего профессионального развития во времени, находится в состоянии стагнации, испытывает скуку и незаинтересованность к работе, низкая способность и желание к профессиональному росту, приобретениям новых знаний, умений и навыков.

Обратимся к шкале «Профессиональные цели». На первом месте располагается средний уровень 67,2%. Деятельность работников социальной защиты характеризуется наличием целей и основанием для работы, но имеет небольшое количество целей или намерений на жизнь и работу.

Высокий и низкий уровень имеют одинаковое количество респондентов, составивших 16,4%. Профессиональная деятельность социальных работников выполняется с личностным смыслом на основе убеждений, имеющих профессиональные цели при высоких показателях. Есть основания и цели для того, чтобы работать. Низкие баллы по шкале говорят об отсутствии чувства осмысленности и направленности в трудовой деятельности, отсутствии целей, возрений и убеждений, которые являются внутренним мотиватором к выполнению рабочих обязанностей и вызывают желание работать.

Обратим внимание на шкалу «Позитивные отношения в коллективе». Мы видим, что большинство испытуемых имеют средний уровень 78,7%. Сотрудники социальной защиты со средним уровнем имеют благоприятные и дружественные отношения в коллективе, обладают властью и компетенцией в управлении окружением, контролируют всю

внешнюю деятельность и эффективно используют представляющиеся возможности.

Меньшее количество сотрудников 11,5% имеют высокий уровень – это говорит о наличии тёплых, доверительных и конструктивных отношений в рабочем коллективе. Такое взаимодействие приносит удовлетворение.

И лишь 9,8% обладают низким уровнем по данной шкале. Таким образом, специалист с низким уровнем будет испытывать недостаток в отношениях с другими, ему трудно выстраивать доверительные отношения, существует изоляция и фрустрация в межличностных отношениях.

Графически эти данные можно представить в виде рисунка 1.

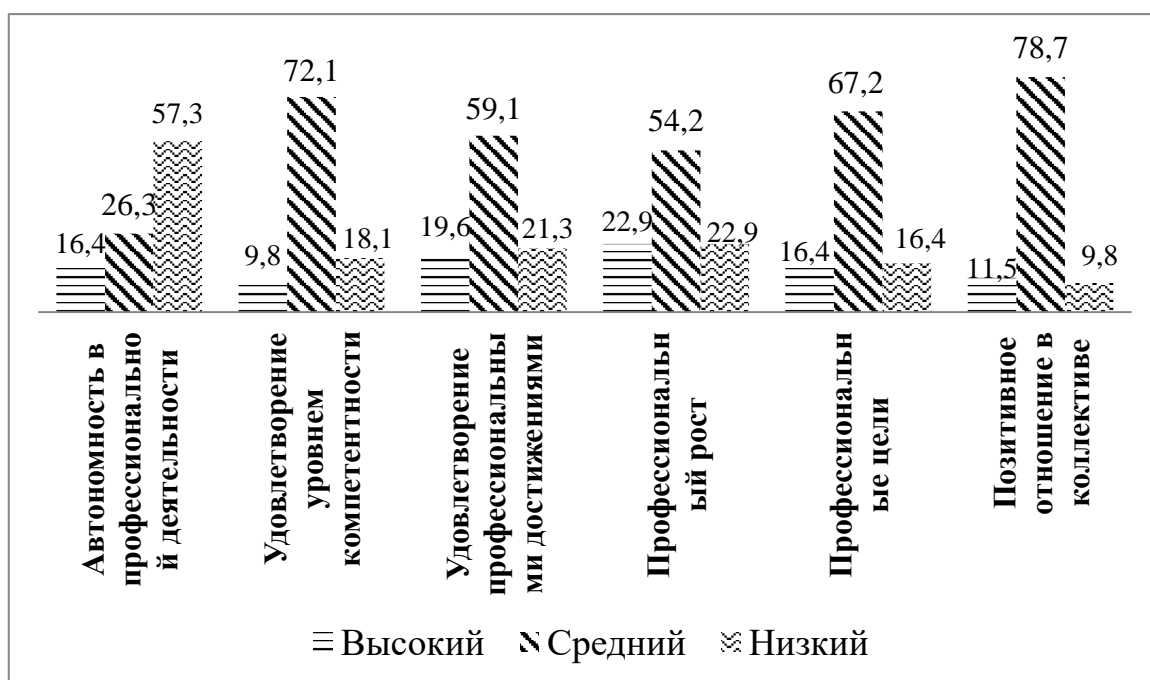


Рис. 1. Распределение сотрудников учреждений системы социальной защиты населения (УССЗН) в зависимости от уровня показателей психологического благополучия личности в профессии (%)

Наконец, перейдём к последней шкале, которая представляет из себя сумму предыдущих шкал и характеризует общий показатель психологического благополучия в профессии. Сотрудники, которые имеют средний 72,2% или высокий 13,1% уровень по данной шкале имеют позитивную самооценку, принимают себя со всеми достоинствами и недостатками. Позитивная оценка всех профессиональных сторон позволяет им быть успешными на работе и в жизни. Такие сотрудники уверены в себе, в собственных возможностях, в целом они удовлетворены профессией и жизнью.

Остальные сотрудники, которые имеют низкий уровень 14,7% по шкале психологического благополучия, склонны иметь негативную самооценку, они не удовлетворены собственной жизнью и карьерой. Так же у них наблюдается недостаточная способность поддерживать позитивные отношения с окружающими, они не верят в собственные силы, не хотят преодолевать жизненные препятствия. Поэтому такие люди неуспешны как в жизни, так и в карьере. Для наглядности данные представлены в рисунке 2.

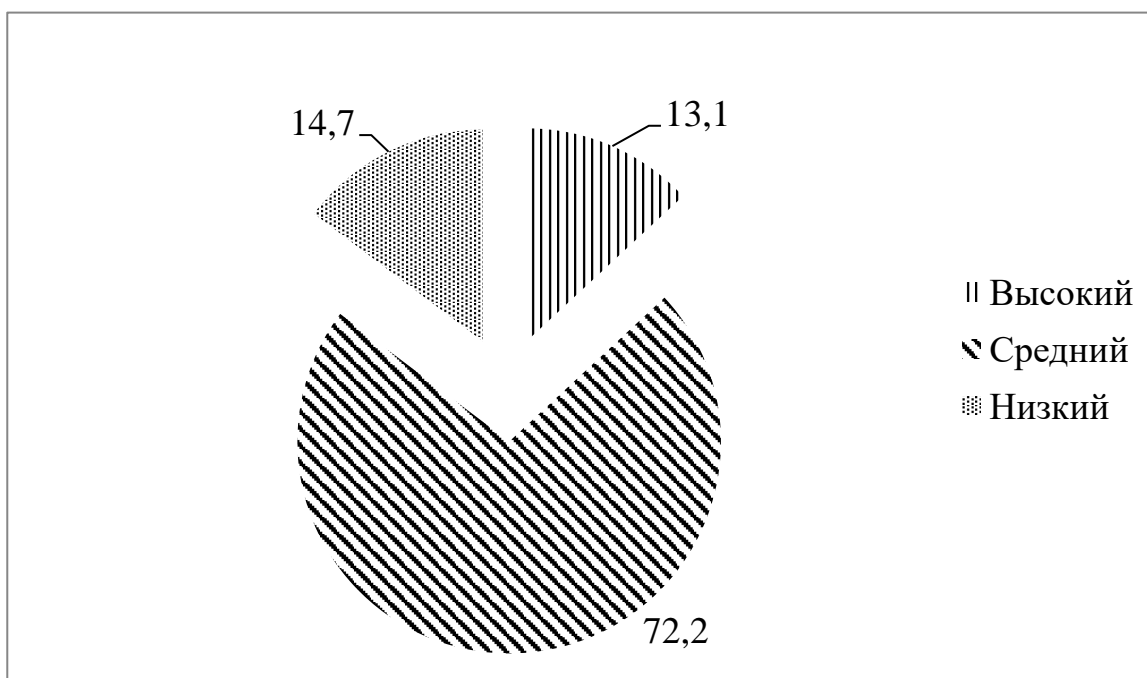


Рис. 2. Распределение сотрудников учреждений системы социальной защиты населения (УССЗН) по уровню психологического благополучия личности в профессии (%)

Подводя промежуточный итог нашего исследования в области психологического благополучия личности профессионала, мы можем сделать вывод, что в большинстве случаев по всем шкалам сотрудники социальной защиты населения имеют средний показатель. Мы видим, что они успешны в своей деятельности и психологически благополучны. Однако есть меньшая часть сотрудников, которые имеют низкие показатели по вышеописанным шкалам. Такие сотрудники едва успешны в собственной жизни и не успешны в карьере, они имеют различные проблемы психологического характера, и, разумеется, конфликты в социальной среде.

Далее мы рассмотрим результаты, полученные нами с помощью опросника «Метафоры профессиональной деятельности» К.В. Карпинского и Т.В. Гижук, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Распределение сотрудников УССЗН в зависимости от характера
личностного смысла профессии (%)

Виды отношений			
Позитивный	Негативный	Конфликтный	Отчуждение
44,2	18,1	31,2	6,5

Полученные нами данные свидетельствуют о том, что для всей совокупности (61 чел.) испытуемых наиболее преобладающим является позитивный личностный смысл профессии. Данный характер смысла имеют большинство сотрудников социальной защиты населения 44,2%. Под позитивным личностным смыслом понимается эмоциональное состояние, в котором выражается степень соответствия между теми требованиями, которые социальный работник предъявляет к своей работе и её объективными характеристиками. Выраженное позитивное отношение к профессии характеризуется внешней положительной мотивацией, поэтому работники социальной защиты населения удовлетворены собственным трудом, поскольку обуславливается возможность самореализации именно в данной деятельности. Исходя из этого, они получают удовлетворённость от самого процесса и результата работы, поэтому у людей с позитивным отношением наблюдается высокая отдача, потому что они заинтересованы не только в конечном результате своей работы, но и нацелены на помощь других людей, поскольку считают это своим долгом.

На втором месте по выборке мы можем наблюдать конфликтный личностный смысл профессии 31,1%. Это значит, что у специалистов преобладает конфликтное отношение к профессии и, следовательно, имеются внутриличностные противоречия целей, мотивов, ценностных ориентаций, которые приводят к различным последствиям, как для самого

человека, так и для окружающих. Подобный тип отношений возникает у социальных работников, когда отсутствует согласие между различными психологическими факторами внутреннего мира личности: потребностями, мотивами, ценностями, чувствами и т. д. Это объясняется тем, что внешние условия профессиональной деятельности меняются слишком быстро, значительно превышая потенциальные способности специалиста.

На третьем месте среди испытуемых 18,1% имеют негативный личностный смысл профессии. Характерной чертой данного отношения является низкая мотивация сотрудников на активную работу и выполнение своих должностных инструкций, а так же часто встречаются проблемы взаимоотношений внутри коллектива (негативная коммуникация сотрудников внутри коллектива). Работник социальной защиты населения при негативном отношении к своей деятельности становится безынициативным во взаимодействии с клиентами, поэтому оказание помощи другим становится малоэффективным, вызывая негативные чувства у обеих сторон.

И, наконец, наименьшее количество респондентов 6,5% обладают таким характером личностного смысла профессиональной деятельности, как отчуждение. Нередко профессиональное отчуждение наблюдается у опытных профессионалов, творчески относящихся к своей работе, когда они видят, что их подход к делу не поддерживается руководством или коллегами. Несмотря на это, у таких людей наблюдается деструкция профессиональной направленности личности, а именно, поведение социального работника характеризуется отделением от коллег, людей, процесса работы и результатов их деятельности (деятельность в данном случае понимается широко, как любая социальная деятельность), которые становятся неподвластными человеку и даже господствующими над ним. В результате этого человек с подобным отношением к профессии становится не пригодным в сфере своей деятельности, поскольку не оказывает должной помощи другим людям.

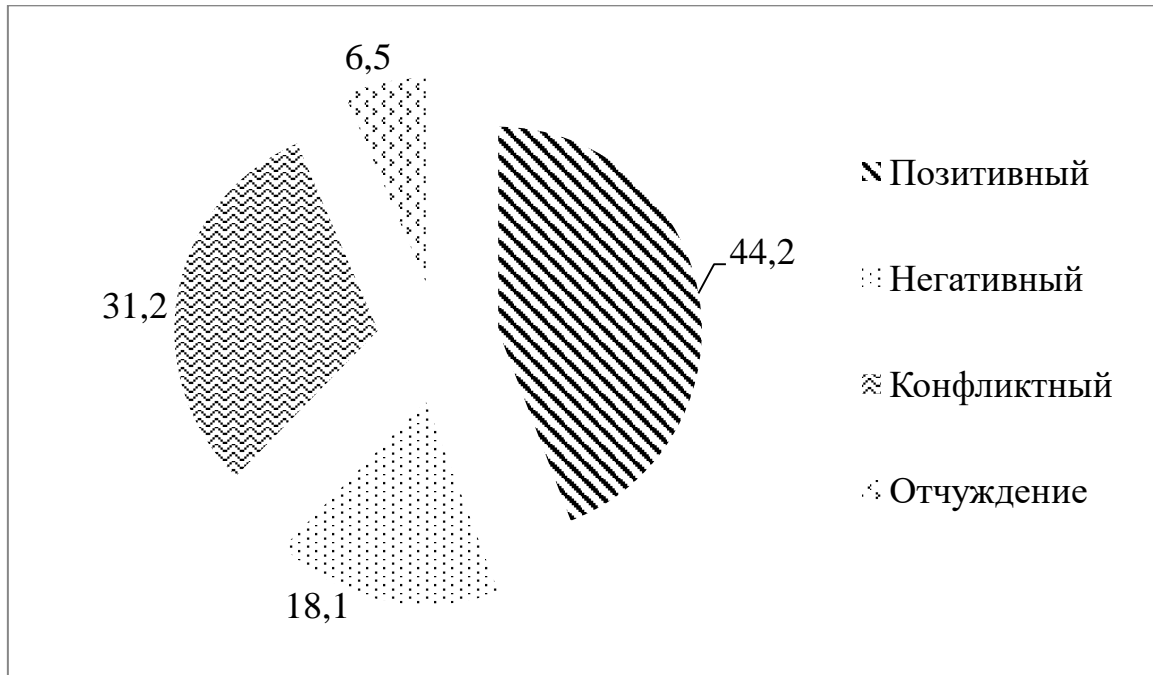


Рис. 3. Распределение сотрудников УССЗН в зависимости от характера личностного смысла профессии (%)

Далее перейдём к результатам методики «Личные цели в профессии» А.С. Герасимовой и А.А. Обознова, которые представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Распределение сотрудников УССЗН в зависимости от их представлений относительно доминирующих профессиональных мотивов (%)

Нормативная направленность		Промежуточный вид направленности		Ненормативная направленность	
Социально-значимые мотивы	СЗ и ПСР	ПСР	СЗ+МиСБ	МиСБ	ПСР+МиСБ
41	16,4	11,4	8,2	16,4	6,6

Виды мотивов:

- социально-значимые - СЗ;
- профессионального саморазвития - ПСР;
- материального и социального благополучия – МиСБ.

Типы профессиональной мотивации:

1. Нормативная направленность, которая является целью формирования профессиональной мотивации у специалистов помогающих профессий, поскольку определяет успешную профессиональную деятельность;
2. Промежуточный вид направленности;
3. Ненормативная направленность.

Рассмотрим колонку нормативной направленности, куда мы включили два ряда мотивов, а именно, социально-значимые и мотивы профессионального саморазвития. Как мы видим, у большинства респондентов 41% преобладают социально-значимые мотивы. Это значит, что в своей деятельности сотрудники социальной защиты населения выбирают цели, связанные с общественным предназначением профессии. Иными словами, потребности других людей специалисты СЗН ставят превыше собственных и оказание помощи клиентам стоит для них на первом месте.

Отдельное количество испытуемых 16,4% обладают одновременно двумя мотивами – социально-значимыми и мотивами профессионального саморазвития. То есть в своей деятельности эти люди выбирают цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация, другими словами, развитие профессиональных качеств.

Далее мы переходим к промежуточному типу направленности. В данный блок мы включили мотивы профессионального саморазвития и социально-значимые мотивы, которые идут наряду с мотивами материального и социального благополучия. Количество человек, которые

обладают только мотивами профессионального саморазвития, составило 11,4%. Такие сотрудники, как правило, получают удовлетворение, которое приносит работа благодаря её творческому характеру, где есть возможность общения с руководством и другими людьми, а также преобладает возможность самовыражения и роста как профессионала.

В то время как, мы видим, что мотивами «СЗ и МиСБ» обладает 8,2% сотрудников социальной защиты населения. Мы считаем, что данная комбинация мотивов является наименее удовлетворительной, потому что для такого специалиста оказание помощи и получение материальной прибыли равносильно, что не приемлемо для работника социальной защиты.

Обратимся к шкале с ненормированной направленностью. В данный столбец мы включили 2 ряда мотивов – это мотив материального и социального благополучия и мотив профессионального саморазвития, совмещённый с материальным и социальным благополучием. Лишь одним мотивом МиСБ обладают 16,4%, а двумя совмещёнными мотивами 6,6% респондентов. Исходя из этого, мы понимаем, что человек с данными мотивами нацелен на заработок и имеет стремление к престижу. На наш взгляд, для социального работника ненормативная направленность деятельности является максимально не желаемой, поскольку профессия специалиста направлена на помощь другим людям, а не возможность получения материальных благ. Далее представим вышеописанные данные графически на рисунке 4.

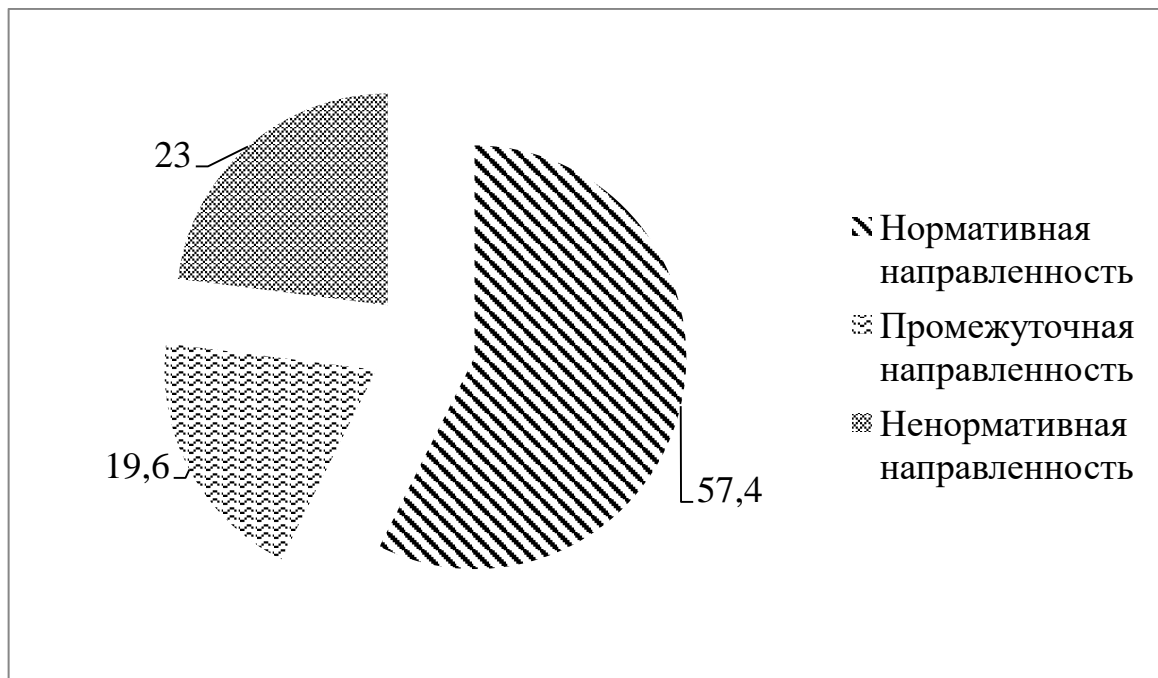


Рис. 4. Распределение сотрудников УССЗН в зависимости от их представлений относительно доминирующих профессиональных мотивов (%)

- Нормативная направленность – доминируют социально-значимые мотивы;
- Промежуточная направленность – доминируют индивидуально-значимые внутренние мотивы и мотивы профессионального развития;
- Ненормативная направленность – индивидуально-значимые внешние мотивы материального и социального благополучия.

Таким образом, промежуточный итог нашего исследования свидетельствует о том, что в большинстве случаев представления сотрудников о преобладающих у них мотивах, связаны с общественным предназначением профессии и только потом с достижением материального и социального благополучия.

С целью подтверждения значимости между представлениями о доминирующих мотивах и общим показателем профессионального благополучия и отдельными его шкалами нами был применён коэффициент корреляции r -Спирмена (см. Приложение 3, таблица 1.1.).

Статистически значимой связи обнаружено не было ($r=0,194$), поскольку при использовании коэффициента ранговой корреляции условно оценивается теснота связи между признаками, однако значения коэффициента менее 0,3 – считаются показателем слабой связи.

Теперь обратимся к результатам диагностики направленности поведения сотрудников ССЗН в типовых ситуациях профессиональной деятельности с применением ценностно-нормативной методики. Первоначально представим таблицу распределения сотрудников в зависимости от их представлений о нормативной направленности личности сотрудников социальной защиты. Данные о результатах мы можем наблюдать на рисунке 5.

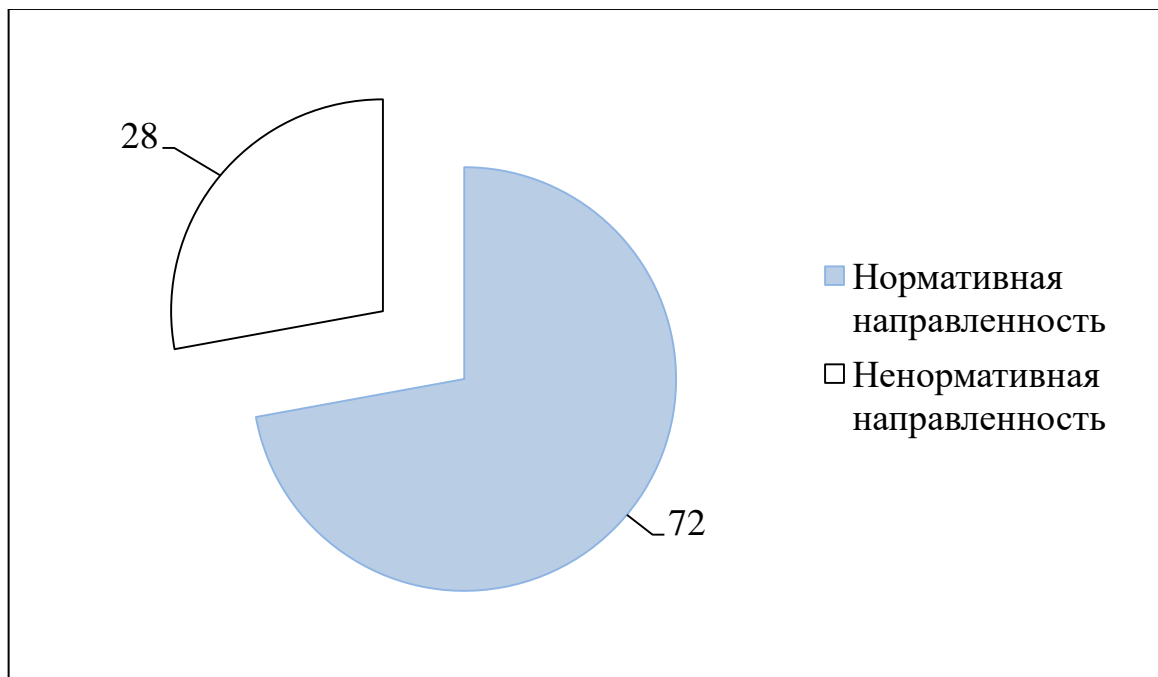


Рис. 5. Распределение сотрудников ССЗН в зависимости от направленности поведения в типовых ситуациях профессиональной деятельности (%)

Исходя из выше представленного рисунка, мы можем наблюдать, что большинство сотрудников социальной защиты населения 72% имеют нормативную направленность поведения в различных ситуациях, которые

им были предложены. Нормативная направленность свидетельствует о том, их помощь является целью профессиональной деятельности сотрудников СЗН, а так же это свидетельствует о высоком уровне профессиональной мотивации. Напомним, что под нормативной направленностью мы понимаем ту деятельность, которая направлена на благо для других людей в рамках своей профессиональной деятельности, а так же с преобладающим социально-значимым мотивом.

Однако наименьшая часть выборки – 28% имеют ненормативную направленность поведения. Показателем данной направленности личности является противоречивость, либо неопределённость позиции испытуемого, в одних ситуациях специалист выбирает помощь клиентам, но в большинстве случаев придерживается получению выгод для себя, руководствуясь мотивами материального и социального благополучия.

Подводя итоги сопоставления предыдущих двух результатов, мы получили конечные показатели мотивации профессиональной деятельности сотрудников социальной защиты населения, которые представлены на рисунке 6.

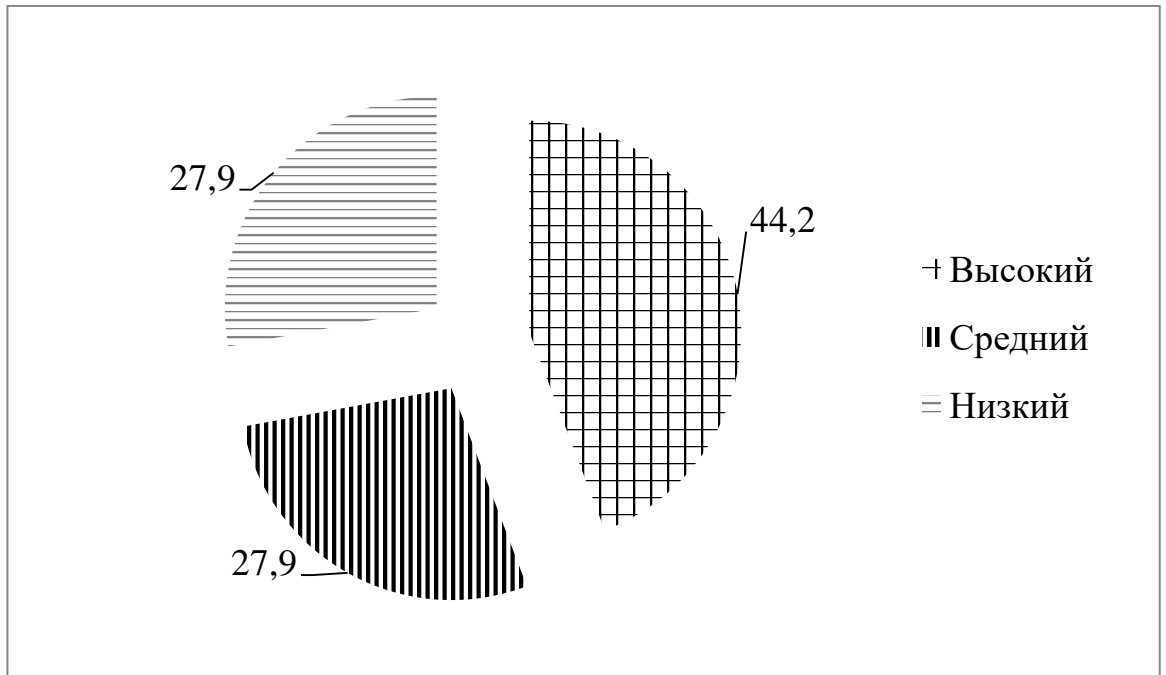


Рис. 6. Распределение сотрудников УССЗН в зависимости от уровня мотивации профессиональной деятельности (%)

Предоставленные выше нами результаты говорят о том, что большинство специалистов в сфере социальной защиты имеют высокий уровень профессиональной мотивации. Это значит, что специалист социальной защиты населения нацелен на результаты деятельности для других, его мотивация направляет в будущее, обеспечивая продуктивное целеполагание, активность и настойчивость в достижении поставленных целей.

В то время как средний и низкий уровень имеет одинаковое количество человек – 27,9%. Средний уровень мотивации характеризуется стремлением достичь в своей профессии определённых позитивных результатов, а так же данная мотивация является источником профессионального саморазвития личности. Низкий же уровень мотивации говорит о желании избежать наказаний и порицаний со стороны руководства. Характеризуется неустойчивостью, противоречивостью, недостаточно осознанной и ситуативной мотивационной направленностью

мотивов материального благополучия и отсутствием удовлетворения от самого процесса деятельности. С целью подтверждения значимости между уровнем мотивации и общим показателем профессионального благополучия и отдельными его шкалами нами был применён коэффициент корреляции r -Спирмена (см. Приложение 3, таблица 1.1.). Статистически значимой связи обнаружено не было ($r=0,192$), поскольку при использовании коэффициента ранговой корреляции условно оценивается теснота связи между признаками, однако значения коэффициента менее 0,3 – считаются показателем слабой связи.

Для подтверждения первой части нашей гипотезы о том, что существует связь между мотивацией профессиональной деятельности и психологическим благополучием личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения, а именно: при наличии позитивного личностного смысла профессиональной деятельности сотрудники будут обладать более высоким уровнем психологического благополучия по сравнению с сотрудниками, имеющими конфликтный или негативный личностный смысл профессии, мы применили метод корреляционного анализа (см. Приложение 3, таблица 1). Результаты представим на рисунке 7.

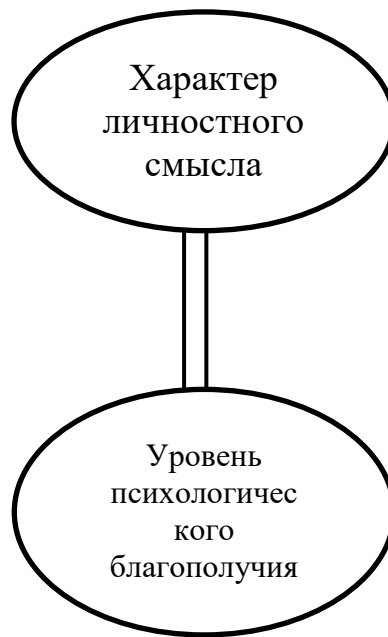


Рис.7. Корреляционная плеяда между характером личностного смысла профессии и уровнем психологического благополучия личности сотрудников УССЗН

Примечание: $r \geq 0$; =, когда $p \leq 0,01$.

Существует значимая корреляционная связь между характером личностного смысла профессии и общим показателем психологического благополучия ($0,491$, $p \leq 0,01$). Другими словами, теснота связи является средней, то есть сотрудники с позитивным личностным смыслом профессии имеют более высокий уровень профессионального благополучия личности по сравнению с сотрудниками, которые имеют конфликтный и негативный личностный смысл. Это позволяет нам сделать вывод о том, что высокому характеру позитивного личностного смысла профессиональной деятельности будет соответствовать высокий уровень психологического благополучия, среднему - средний и низкий – низким показателям по обоим признакам. Положительный характер связи говорит о её двусторонней направленности, т.е. развивая позитивный личностный смысл профессии, мы будем развивать и уровень психологического благополучия сотрудников в целом.

Также мы изучили связи между позитивным личностным смыслом профессиональной деятельности и отдельными шкалами психологического благополучия, а именно, шкала «Удовлетворение профессиональными достижениями» и «Профессиональные цели». Результаты представим на рисунке 8 (см. Приложение 3, таблица 2,3).

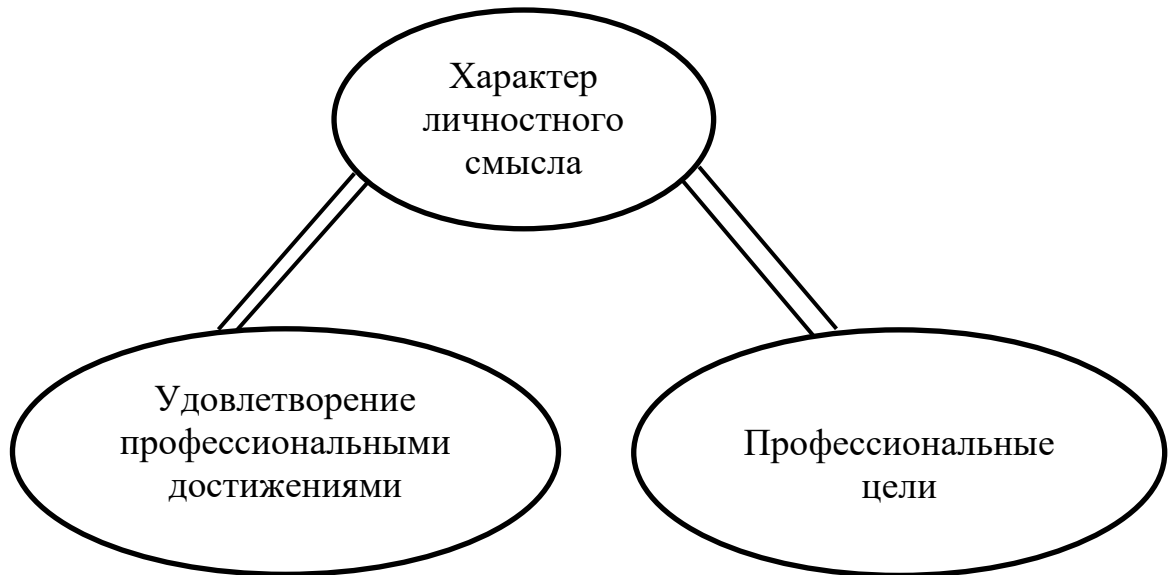


Рис.8. Корреляционная плеяда между характером личностного смысла профессии и отдельными шкалами психологического благополучия личности работников УССЗН

Примечание: $r \geq 0$; =, когда $p \leq 0,01$.

Исходя из выше представленных данных, мы видим, что существует значимая корреляционная связь между позитивным личностным смыслом профессиональной деятельности и шкалой профессионального благополучия «Удовлетворение профессиональными достижениями» ($r=0,439$, $p \leq 0,01$). Теснота связи является средней, данный факт говорит о том, что при позитивном личностном смысле профессии, уровень удовлетворения профессиональными достижениями будет выше. И, наоборот, при более негативном личностном смысле профессиональной деятельности сотрудников, уровень удовлетворённости профессиональными достижениями будет ниже.

Так же мы можем наблюдать, что существует значимая корреляционная связь между позитивным личностным смыслом профессиональной деятельности и шкалой психологического благополучия «Профессиональные цели» ($r=0,452$, $p\leq 0,01$). Эти данные свидетельствуют о том, что при позитивном личностном смысле профессии количество и реализация профессиональных целей увеличивается, и, наоборот, при негативном смысле профессии количество и реализация профессиональных целей уменьшается. Таким образом, подтвердилась первая часть нашей гипотезы: при наличии позитивных личностных смыслов профессиональной деятельности сотрудники будут обладать более высоким уровнем профессионального благополучия по сравнению с сотрудниками, обладающими негативным личностным смыслом.

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза подтвердилась частично о том, что существует связь между мотивацией профессиональной деятельности и психологическим благополучием личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения, а именно:

а) при наличии позитивного личностного смысла профессиональной деятельности сотрудники обладают высоким уровнем психологического благополучия по сравнению с сотрудниками, имеющими конфликтный или негативный личностный смысл профессии;

б) в тоже время сотрудники с преобладающими социально значимыми мотивами не отличаются более высоким уровнем психологического благополучия личности по сравнению с сотрудниками, у которых доминируют индивидуально значимые мотивы (внутренние и/или внешние).

2.3. Рекомендации по развитию профессиональной мотивации социальных работников как условия их психологического благополучия

В настоящее время невозможно добиться качественного обслуживания клиентов без вовлеченности самих специалистов, которые будут, в свою очередь, мотивированы на помощь для других. Также успешное управление организацией социальной защиты подразумевает заинтересованность самого начальника и его подчинённых.

Таким образом, по результатам нашего исследования, мы сделали вывод, что на данный момент социальные работники недостаточно замотивированы для проведения своей работы и большая часть имеет конфликтное или негативное отношение к собственной профессии.

Главной задачей начальников стоит активизация работающих, побудить их трудиться эффективно для реализации намеченных целей. Для этого приходится внедрять разнообразное материальное и моральное стимулирование работающих, которое будет создавать условия для проявления творческого потенциала и развития у работников позитивного отношения к собственной профессии.

Наши результаты исследования показали большую значимость материального благополучия для социальных работников, поэтому считаем, что важно производить премирование за выполнение особо важных и сложных поручений: единовременно; за квартал; по итогам года. Помимо этого, большую роль играет нематериальное стимулирование сотрудников системы социальной защиты населения. Это может быть: стимулирование через информационную политику, моральное стимулирование: награждение почётными грамотами; поощрения руководства (устные и письменные благодарности); дисциплинарные взыскания руководства (устные и письменные).

Стимулирование через информационную политику предполагает формирование общественного мнения на уровне сотрудников социальной защиты в русле повышения лояльности к организации, которой они работают. Основными методами формирования общественного мнения будет являться:

- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Трудовой договор.

Мотивирующий эффект кадровой политики, проводимой в этих документах, выражается в повышении лояльности сотрудников к организации, укреплении трудовой и производственной дисциплины, поддержании системы материального и нематериального (административного) стимулирования.

Приоритетами работы в системе социальной защиты населения в настоящее время являются стабильность деятельности, профессиональный опыт и интересное содержание труда, что указывает на высокий уровень мотиваций, профессионального совершенствования, позитивного отношения к профессии и творческой самостоятельности.

Мы считаем, что стимулирование труда представляет собой комплекс материальных и нематериальных воздействий, ориентированных на обеспечение эффективного труда специалистов путём принуждения, вознаграждения и побуждения. Стабилизация ресурсного обеспечения данной системы (финансового, организационно-экономического, кадрового, информационного, материально-технического) является необходимым условием роста результативности социальной защиты населения в целом.

Важным критерием развития мотивации и позитивного отношения к профессии является информированность социальных работников относительно их дальнейшего должностного продвижения, наличие индивидуальных планов развития (карьерного роста, профессионального

совершенствования), по нашему мнению, является стабилизирующим фактором труда.

С помощью разработки индивидуальных карьерных стратегий можно добиться следующих положительных результатов:

- удовлетворение потребностей работника в развитии своего мотивационного потенциала, в том числе, и профессионального роста;
- повышение конкурентоспособности специалиста на рынке труда, уверенности его в собственных силах;
- обеспечение стабильности поведения работников за счёт создания системы планового их перемещения внутри организации;
- возможность планировать профессиональное развитие служащих с учётом, как их личных интересов, так и перспектив развития организации;
- возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;
- позитивная стабилизация кадрового корпуса, сохранения в нем преемственности социально значимых традиций, опыта и ориентаций.

Карьерный рост выделен в отдельную категорию профессионального развития служащих, поскольку управление карьерой способствует комплексному удовлетворению материальных, социальных и статусных потребностей, а также потребностей в достижении, принадлежности и власти.

Одной из форм повышения профессиональной мотивации является диверсификация социального пакета служащих - предоставление выбора в допустимых пределах дополнительных вознаграждений, в наибольшей мере отвечающих их потребностям: предоставление основных и дополнительных гарантий, когда основное, или защитное обеспечение распространяется на всех сотрудников (медицинское страхование, страхование жизни и пенсионные выплаты), а дополнительными льготами (беспроцентная ссуда на приобретение жилья, оплата спортивных занятий,

бесплатные обеды и др.) могут воспользоваться работники социальной защиты с определённым стажем работы.

В системе управления профессиональной мотивацией необходимо учитывать также мотивы социально-психологической направленности (укреплять чувство причастности к организации, подтверждать значимость каждого работника социальной защиты населения, формировать межличностные коммуникативные связи), содействовать и проявлению инновационно-творческой самостоятельности специалистов.

Таким образом, первоочередной задачей для работников социальной защиты населения является обеспечение условий для мотивации и позитивного отношения к профессии (административных, организационно-экономических, социально-психологических), которые будут дисциплинировать, стимулировать, способствовать профессиональной и творческой реализации, воспитывать нравственные ценности и этические принципы служебной деятельности, что, соответственно, позволит повысить ответственность и результативность социальной защиты.

Для начальников социальной защиты населения мы предлагаем рассмотреть ряд рекомендаций, которые будут способствовать развитию мотивации и позитивному отношению к профессии:

1. Внедрение гибкой системы оплаты труда.

Внедрение гибкой система оплаты труда, повысит заинтересованность служащих в отношении своих обязанностей, так как от этого будет зависеть размер заработной платы, следовательно, начальник, внедрив гибкую систему оплаты труда, будет своевременно без задержек получать отчёты о выполненной работе.

2. Условия труда.

Изучение условий труда играет большую роль в повышении престижа организации. Материальная заинтересованность не всегда выдвигается на первый план, специалист, испытывающий дискомфорт на рабочем месте, постарается сменить работу. Его интересуют

продолжительность рабочего дня, недели, возможность перерывов в работе. Организация питания в обеденный перерыв.

Немаловажную роль играет отношение начальства к предложениям о благоустройстве рабочего места. Условия труда, кроме престижа организации и как следствие текучесть кадров, оказывают огромное влияние на отношение работников к выполняемым обязанностям, здесь производительность и качество выполняемой работы.

3. Повышение квалификации.

Предоставление возможности повышать свою квалификацию даёт специалисту уверенность в сохранении за ним данного рабочего места. Параллельно с повышением квалификации повышается заработная плата, открываются новые перспективы продвижения по служебной лестнице. Это рождает рвение и добросовестное отношение к работе. Повышение квалификации отдельных работников, повышает квалификацию организации в целом.

4. Создание условий для социальной активности работников организации.

Для выполнения поставленных перед организацией задач, а также житейских проблем, требуется участие отдельных групп и всего коллектива. Более высокие результаты достигаются в хорошо сплочённой команде. Некоторые непонятные моменты в работе можно формировать только сообща. Если работник будет чувствовать себя членом единой группы, если ощущается поддержка со стороны коллег, то возложенные обязанности будут выполняться с повышенной отдачей.

5. Оценка и поощрение достигнутых результатов.

С целью повышения результата следует ввести систему поощрений и вознаграждений. Вознаграждение – это все что человек считает ценным для себя, но понятие ценностей у людей специфичны, а, следовательно, и различна оценка вознаграждения и его относительной ценности поэтому наряду с внешним вознаграждением (продвижение по службе,

дополнительные выплаты, похвалы и признания, оплата определённых расходов, страховка). Внутреннее вознаграждение даёт сама работа.

Например, это чувство достижения результата, содержательности и значимости выполняемой работы. Наиболее простой способ обеспечения внутреннего вознаграждения это в первую очередь создание условий работы, постановка задачи.

Таким образом, начальник организации социальной защиты населения должен учитывать все эти факторы и по возможности удовлетворять потребности своих подчинённых, при этом учитывая и анализируя потребности в поощрении и вознаграждении каждого из подчинённых. Вознаграждая и поощряя работников увеличится производительность труда и интерес к выполняемой работе.

Для выработки конкретных путей создания эффективной системы мотивации труда, мы предлагаем ввести в организацию работу психологической службы. Её деятельность будет заключаться в:

- повышении уровня эмоционального состояния социальных работников,
- снижении текучести рабочих кадров,
- профилактике депрессивных (стрессовых) состояний,
- снятии психо-эмоционального напряжения,
- активизации собственного потенциала человека,
- предотвращении самоизоляции,
- оценке психологического климата в коллективе,
- профилактике и разрешении конфликтов,
- изучении условий труда, её оценке и прогнозировании.

Мы считаем, что предложенные нами выше рекомендации будут благоприятно сказываться не только на отдельных специалистах, но и на всей организации в целом, что позволит функционировать системе социальной защиты с максимальной отдачей для граждан, нуждающихся в помощи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ психолого-педагогической литературы показал, что существует множество подходов в определении психологического благополучия профессионала, и каждый из учёных по-своему рассматривал данную проблему. В целом, исходя из представленного нами анализа литературы, нам удалось описать психологически благополучную личность. Это личность, обладающая внутренней целостностью, сознательностью, внутренней свободой, осмысленностью своей жизни, берущей ответственность за собственную жизнь, проявляющая творческий потенциал и умеющая устанавливать гармоничные отношения с окружающим миром.

Так же мы изучили точки зрения отечественных и зарубежных авторов по проблеме мотивации, и мы можем прийти к заключению того, что единого и общепризнанного мнения нет. Однако в данной работе мотив мы определяли как то, что заставляет проявлять активность, а под мотивацией представили весь комплекс факторов, побуждающих и направляющих поведение человека. Помимо этого, в ходе нашего теоретического обзора мы выяснили, что чрезмерно напряжённо работающие, отличающиеся повышенным чувством долга, ответственности и предъявляющие высокие требования к себе сотрудники больше склонны к эмоциональному выгоранию и ухудшению своего психологического благополучия.

В ходе эмпирического исследования нами были получены следующие выводы, что в большинстве случаев по всем шкалам психологического благополучия сотрудники социальной защиты населения имеют средний показатель, который составил 72,2 %. Мы видим, что они успешны в своей деятельности и психологически благополучны. Однако есть меньшая часть сотрудников, которые имеют низкие показатели по вышеописанным шкалам 14,7%. Такие сотрудники

едва успешны в собственной жизни и карьере, они имеют различные проблемы в профессиональной деятельности, и, разумеется, конфликты в социальной среде.

Гипотеза о том, что существует связь между мотивацией профессиональной деятельности и психологическим благополучием личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения, подтвердилась частично, а именно:

а) при наличии позитивного личностного смысла профессиональной деятельности сотрудники будут обладать более высоким уровнем психологического благополучия по сравнению с сотрудниками, имеющими конфликтный или негативный личностный смысл профессии;

б) в тоже время сотрудники с преобладающими социально значимыми мотивами не отличаются более высоким уровнем психологического благополучия личности по сравнению с сотрудниками, у которых доминируют индивидуально значимые мотивы (внутренние и/или внешние).

Таким образом, с помощью использования корреляционного анализа данных нам удалось подтвердить первую часть гипотезы: при наличии позитивного личностного смысла профессиональной деятельности сотрудники будут обладать более высоким уровнем психологического благополучия по сравнению с сотрудниками, имеющими конфликтный или негативный личностный смысл профессии.

Полученные результаты проведённого исследования могут быть рекомендованы для работников психологической службы и руководства социальной защиты населения в разработке и построении тренингов для повышения уровня профессиональной мотивации. Кроме того, возможна и дальнейшее совершенствование ценностно-нормативной методики для выявления уровня сформированности профессиональной мотивации у сотрудников учреждений системы социальной защиты населения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ананьев В. А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья.— СПб.: Речь, 2006. - 384 с.
2. Андронникова О. О., Ветерок Е. В. Психологическое благополучие и здоровье как актуальная потребность современного человека в рамках девиктимизации // Вестник КемГУ. 2016. №1 - С. 72-76.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-blagopoluchie-i-zdorovie-kak-aktualnaya-potrebnost-sovremennogo-cheloveka-v-ramkah-deviktimizatsii> (дата обращения: 27.02.2018).
3. Батулин Н.А., Башкатов С.А., Гафарова Н.А. Теоретическая модель личностного благополучия // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2013. №4 С.4-14.
4. Врублевская М.М., Зыкова О.В. Профориентационная работа в школе: Методические рекомендации. - Магнитогорск: МаГУ, 2004. - 80 с. (с. 7 - 9).
5. Герасимова, А.С. Ценностно-нормативная методика учебной мотивации студентов / Герасимова А.С. // Экспериментальная психология / МГППУ. – Москва, 2013. – №4. - с. 96 – 104.
6. Гижук, Т. В. Шкала удовлетворённости карьерой: теоретическое обоснование и психометрическая разработка. Опросник «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД): теоретическое обоснование и психометрическая разработка / Т. В. Гижук, К. В. Карпинский // Новые методы субъектной психодиагностики: коллективная монография / под научн. ред. К. В. Карпинского. – Гродно: Изд-во ГрГУ, 2015 – Гл. 2. – С. 46–57; Гл. 4. – 87– 109.
7. Гуманитарный портал [Электронный ресурс]. URL: <http://psyera.ru> (дата обращения: 06.12.2017).

8. Гуткина Н. И. Развитие учебной мотивации учащихся в первых двух классах современной начальной школы (лонгитюдное исследование) // Культурно-историческая психология. 2007.
9. Дергачева О. Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана // Современная психология мотивации / под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл. 2002. С. 103–121
10. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
11. Жуковская, Л.В. Шкала психологического благополучия К.РИФФ / Л.В. Жуковская, Е.Г. Трошихина // Психологический журнал / ред. А.Л. Журавлев. – 2011. – Том 32 №2 март-апрель 2011. – с.82-93.
12. Занюк С.Е. Психология мотивации. К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001. 352с.
13. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005.
14. Изучение соотношения психологического благополучия и проявления мотивации достижения у студентов педагогического ВУЗа / Живаева Ю.В., Вологжанина И.Б. // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения . — 2009. — № 5-1. — С. 14–18.
15. Карапетян Л. В. Теоретические подходы к пониманию субъективного благополучия / Л. В. Карапетян // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1, Проблемы образования, науки и культуры. — 2014. — № 1 (123). — С. 171-182.
16. Карпинский, К. В. «Метафоры профессиональной карьеры»: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Статья 1: Обоснование актуальности проблемы и концептуальные установки / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Психологическая диагностика. – 2015. – № 2. – С. 6–24. 13.

17. Карпинский, К. В. «Метафоры профессиональной карьеры»: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Статья 2: Сущность и апробация метода / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Психологическая диагностика. – 2015. – № 2. – С. 25–40.

18. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации/ А.Я. Кибанова под ред. Кибанова А. Я. 4-е изд., доп. и перераб. М.: 2010. 536 с.

19. Клиническая психология: словарь [Электронный ресурс]. – URL: <http://slovari.yandex.ru/> (дата обращения: 15.04.2018).

20. Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя.- М.: Просвещение, 1989. – 255 с.

21. Краско М.Г. Повышение уровня социальных гарантий и качества предоставляемых услуг населению / М.Г. Краско // Социальная работа. – 2014. – №1. – С. 2–4.

22. Кругликова А. Ю. Личностный рост как психологический феномен // Известия ЮФУ. Технические науки. 2005. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnyu-rost-kak-psihologicheskii-fenomen> (дата обращения: 06.03.2018).

23. Круглякова Н.Г. Реальные забота и дела / Н.Г. Круглякова // Социальная работа. – 2013. – №5. – С. 5–8.

24. Кузема Г.И. Организация контроля качества социальных услуг в отделении социального обслуживания на дому / Г.И. Кузема // Работник социальной службы. – 2012. – №1. – С. 36–39.

25. Кузнецова С.В., Туманова А.А. Психологическое благополучие работника как экономический ресурс // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 93-97.

26. Лаврентьева И. В., Игнатенко К. М. Выявление учебно-профессиональной мотивации в процессе обучения в вузе (на материале

тестирования студентов-дефектологов 1–3 курсов) // Молодой ученый. — 2015. — №6. — С. 778-783.

27. Лебедева В.А. Психология сегодня. Материалы X регион. студ. науч.--практ. конф. Екатеринбург, 23 – 24 апр. 2008 г. / Отв. за выпуск В.А. Лебедева. - Екатеринбург: ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. - 254 с.

28. Лебедева О.В. Проблема соотношения понятий «психическое здоровье» и «психологическое здоровье» в отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературе [Текст] / О.В. Лебедева // Нижегородский гос. пед. ун-ет. им. К. Минина; 2013. - 33- 37 с.

29. Литвинова Г.В. Особенности психологического благополучия подростков (Региональный аспект) // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. IX междунар. науч.-практ. конф. Часть III. – Новосибирск: СибАК, 2011.

30. Максимова С.Г. Особенности мотивации профессиональной деятельности социальных работников в сфере социального обслуживания, Печатное издание "Известия АлтГУ", 2010. – С. 75-80.

31. Маркина В. С. Нематериальное стимулирование и мотивация персонала учреждения социального обслуживания // Работник социальной службы. – 2012, № 12. – С. 105- 111.

32. Мильман В. Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности // Вопросы психологии. 1987. № 5. С. 129-139.

33. Молодёжный научный форум: Гуманитарные науки. Электронный сборник статей по материалам VIII студенческой международной заочной научно-практической конференции. — Москва: Изд. «МЦНО». —2014. — № 1 (8).

34. Морозова, Н.И. эффективность организации социальной работы глазами клиента [Текст] / Н.И. Морозова, Е.В. Филатова // Психология зрелости и старения. – 2003. - №1. - С. 57-62.

35. Мусатова О.А. Вестник Московского университета МВД России. 2010. № 5. С. 35-37.
36. Немов Р. С., Психология. Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений. 2-е изд. /Р.С.Немов.— М.:Просвещение: ВЛАДОС,1995. - 496 с
37. Обознов, А.А. Направленность личности профессионала: нормативный подход/Личность профессионала в современном мире / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С.71-80.
38. Пейль Г.Ю. Оценка качества социальных услуг в центре социального обслуживания / Г.Ю. Пейль // Работник социальной службы. – 2011. – №3. – С. 9–14.
39. Подольский А. И., Идобаева О. А. Психологическое благополучие личности как условие и результат ее позитивного развития // Образование личности. — 2011. — № 3. — С. 24–31.
40. Позднякова Е. Понятие феномена «психологическое благополучие» в современной психологии личности // Учебные материалы онлайн 2017-2018. [Электронный ресурс]. URL: https://studwood.ru/1947830/psihologiya/ponyatie_fenomena_psihologicheskoe_blagopoluchie_sovremennoy_psihologii_lichnosti (дата обращения: 27.02.2018).
41. Проблемы профессиональной мотивации муниципальных служащих. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.refmanagement.ru/ritem-5970-1.html> (дата обращения: 29.04.2018).
42. Профессиональная деятельность специалистов социальной сферы: сборник научных трудов студентов и аспирантов / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т» под ред. Н.Ф. Уфимцевой., М.Г. Блиновой. Екатеринбург, 2014. С. 206.

43. Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве [Текст]: сб. статей /Составитель: Ю. В. Братчикова. – Екатеринбург: Урал.гос.пед.ун-т., 2013 - 146 с.
44. Психология здоровья: тексты / под ред. В.А. Карнаухова. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2013. – 264 с.
45. Психологическое здоровье человека: жизненный ресурс и жизненный потенциал: Материалы Междунар. науч.-практ. конф. / Гл. ред. И.О. Логинова. – Красноярск: Версо, 2014. – 616 с.
46. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: монография / ФГРОК ВПО «Волгоградская академия государственной службы». – Волгоград: Изд-во ФГРОУ ВПО ВАГС, 2007. – 216 с.
47. Психология мотиваций и эмоций / Под редакцией Ю.Б. Гиппенрейтер и М.В. Фаликман. – М.: ЧеРо, МПСИ, Омега-Л, 2006. – 752 с. – (Серия: Хрестоматия по психологии).
48. Психологические тесты/Под ред. А.А. Карелина: В 2 Т - М., 2002. - Т. 1.
49. Сафронова, В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе: учебное пособие [Текст] / В.М. Сафронова. – М.: Академия, 2002. – 253 с.
50. Сидоров П. И., Парняков А. В. Введение в клиническую психологию/ П.И.Сидоров, А.В.Парняков.- М.: Академический Проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2000г. 28 с.
51. Созонтов, А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия./А.Е. Созонтов// Вопросы психологии. - 2006. - №4. - С. 105-114.
52. Социальная работа в современном мире: взаимодействие науки, образования и практики : материалы V Международ. науч.- практ. конф. / под ред. М.С. Жирова, О.А. Волковой, В.В. Бахарева, Е.И. Мозговой. – Белгород : ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2013. – 364 с.

53. Степанский В.Н. Влияние мотивации достижения успеха и избегание неудачи на регуляцию деятельности./В.Н. Степанский//Вопросы психологии, 2001. - №6. - С. 59 - 74.

54. Тихомиров, О.К. Исследование структурирующей функции мотива./О.К. Тихомиров, Т.Г. Богданова //Психол. журн., 2013. - №6. - С.54-61.

55. Фадина А.Г., Кайгородов Б.В. Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 3. С. 224-227.

56. Фесенко, П.П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 /П.П. Фесенко. - М. - 2005. - 206 с.

57. Фролов С.С. Социология организаций // Электронная библиотека Социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова [Электронный ресурс]. URL: <http://lib.socio.msu.ru/> (дата обращения: 15.04.2018).

58. Шевеленкова Т. Д., Фесенко П. П. Психологическое благополучие личности // Психологическая диагностика. 2005. №3.

59. Шевеленкова, Т.Д., Методика исследования психологического благополучия личности / Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенко. - М. - 2005. – 34 с.

60. Ширинская, Н.Е. Структура психологического благополучия студентов//Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. ХLI междунар. науч. - практ. конф. №6 (41)/Н.Е. Ширинская – Новосибирск: СибАК, 2014.

61. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность (Структура, генезис и условия становления): автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.13.М., 2001.

62. Шнейдер Л.Б. Экспериментальное изучение профессиональной идентичности. М.: ООО «Принт», 2000.

63. Щербакова, Е.А. Дневник личностного роста: Практикум/ Е.А. Щербакова// КВВАУЛ. – Краснодар, 2010. – 18 с.
64. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. -СПб. : Речь, 2001.-240 с.
65. Cartwright S., Cooper C.L. (Eds.). The Oxford Handbook of Organizational Well Being. Oxford: Oxford University Press, 2008.
66. Hackman R.J., Oldham G.R. Work Redesign.-N.Y.-1980.
67. Schultz M. Occupational well-being: the development of a theory and a measure. 2008.
68. Ryff, C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 1989. 57. P. 1069-1081.
69. Ryff, C.D. Psychological well-being. In J.E. Birren (Ed.), Encyclopedia of gerontology: age, aging, and the aged. SanDiego, CA: Academic Press.1996. P. 365-369.
70. Ryff, C.D. Psychological well-being in adult life. Current Directions in Psychological Science, 1995. 4, P. 99-104.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Диагностические методики в порядке их предъявления

Инструкция перед началом диагностики

Добрый день! Мы рады и благодарны Вам за участие в психологическом исследовании.

Исследование проводится на базе кафедры возрастной и социальной психологии Педагогического института НИУ «БелГУ» с целью выявления индивидуальных психологических особенностей личности и профессиональных качеств сотрудников системы социальной защиты населения. Анкетирование является **анонимным**, результаты не подлежат распространению и передаче руководителям и другим третьим лицам.

Заполните, пожалуйста, общие данные о себе:

Пол: _____

Возраст: _____

Должность, в которой Вы работаете на данный момент: _____

Стаж работы: _____

Пожалуйста, заполните несколько методик. На заполнение требуется примерно 20-30 минут. Следуйте указаниям инструкций, которые прилагаются к каждой методике. Отвечайте быстро, не останавливаясь подолгу на одном вопросе.

Помните, что нет правильных или неправильных ответов, поскольку каждый человек обладает уникальным опытом профессиональной жизни. Методики направлены не на оценку Ваших способностей, а лишь на выявление Ваших индивидуальных особенностей. Главное, чтобы Ваши ответы как можно точнее отражали Ваше личное восприятие и переживание собственной профессиональной деятельности.

Если Вы хотите получить свои результаты тестирования, напишите ниже адрес **Вашей** электронной почты:

Или отправьте письмо на электронную почту: **anirak_109@mail.ru**, указав номер, который написан на бланках в правом углу.

1. Первичная версия методики оценки профессионального благополучия (МОПБ) (Рут Е.И., Августова Л.И.; 2016 г.).

Бланк 1

Инструкция: Оцените, пожалуйста, степень своего согласия с приведёнными ниже утверждениями о том, что Вы чувствуете относительно себя и своей работы. Для этого выберите вариант ответа, наиболее точно описывающий степень Вашего согласия с утверждением:

- 5 – совершенно согласен,
- 4 – согласен,
- 3 – сложно сказать, и согласен, и не согласен,
- 2 – не согласен,
- 1 – категорически не согласен.

№	Вопрос	Ваш ответ
1	Меня привлекают такие профессиональные задачи, которые могут расширить спектр моих возможностей	
2	Я очень люблю строить профессиональные планы и воплощать их в жизнь	

3	Мне кажется, что многие из тех людей, кого я знаю, более успешны в профессиональной деятельности, чем я	
4	Я уверен в своем профессиональном мнении, даже если оно противоречит мнению моих коллег по работе	
5	В работе мне важно все время узнавать что-то новое о своих профессиональных способностях	
6	Мои ежедневные рабочие дела кажутся мне бессмысленными	
7	По большому счету я хорошо отношусь к себе, как к профессионалу, и доверяю себе в этом плане	
8	Я хорошо справляюсь с повседневными должностными обязанностями	
9	Я часто меняю принятое решение, если коллеги по работе не согласны с ним	
10	Мне не хватает способностей, чтобы успешно ладить с людьми на работе	
11	На работе у меня мало дружеских неформальных отношений, и я чувствую себя одиноким	
12	Я – активный человек в отношении реализации намеченных мною рабочих планов	
13	Я считаю важным приобретать новый опыт в профессиональной деятельности, меняющий мои привычные представления	
14	Я не боюсь высказывать свое профессиональное мнение, даже если оно противоречит мнению большинства коллег	
15	Мне трудно организовать свою профессиональную деятельность так, как хочется	
16	Когда дело доходит до дружбы с коллегами, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем	
17	Размышляя о профессиональном будущем, я чувствую прилив сил и желание действовать	
18	Я не считаю себя хорошим профессионалом	
19	На работе я получаю много теплоты и поддержки от коллег	
20	Я смог устроить свою профессиональную жизнь в соответствии со своими интересами и желаниями	
21	Я не люблю оказываться в новых рабочих условиях, которые требуют от меня изменения привычек	
22	У меня нет четкого представления о том, чего я стремлюсь достигнуть в профессиональной деятельности	
23	Когда я оглядываюсь на свой профессиональный путь, я доволен тем, как все сложилось	
24	Моя профессиональная деятельность имеет смысл	
25	Довольно часто я меняю свое поведение на работе, чтобы не выделяться	
26	Я знаю, что могу доверять своим коллегам на работе, и они тоже могут доверять мне	

27	Я во многом разочарован своими профессиональными достижениями	
28	Для меня работа – постоянный процесс развития, изменения, роста	
29	Я часто ловлю себя на мысли, что моя профессиональная жизнь сложилась неправильно	
30	Я часто чувствую, что мне не хватает способностей для выполнения рабочих заданий	
31	Для меня всегда было сложно и утомительно поддерживать доверительные (неформальные) отношения с коллегами по работе	
32	Трудности повседневной работы часто утомляют меня	
33	Я давно отказался от попыток значительно улучшить или изменить свою работу	
34	В профессиональной деятельности на меня очень часто влияют люди, имеющие авторитет	
35	Думаю, что мне всегда недоставало теплых и доверительных отношений с другими людьми на работе	
36	В профессиональной деятельности я оцениваю себя по своим собственным меркам, а не по критериям других людей	

Ключ к опроснику первичной версии МОПБ

Обозначение	Шкала/субшкала	Прямые утверждения	Обратные утверждения
А	Автономность в профессиональной деятельности	4, 14, 36	9, 25, 34
	Профессиональное самопринятие	Сумма баллов по субшкалам	
УУК	Удовлетворенность уровнем компетентности	8, 20	10, 15, 30, 32
УПД	Удовлетворенность	7, 23	3, 18, 27, 29

	профессиональными достижениями		
ПР	Профессиональное развитие	1, 5, 13, 28	21, 33
ПЦ	Профессиональный рост		
	Профессиональные цели	2, 12, 17, 24	6, 22
ПО	Позитивные отношения в коллективе	19, 26	11, 16, 31, 35
	Профессиональное благополучие (общий показатель)	Сумма баллов	

Подсчет баллов по шкалам/субшкалам ведется в соответствии с представленным ключом. Общий показатель профессионального благополучия: сумма баллов по всем компонентам. Максимальный общий балл, который можно набрать по одному из компонентов – 30, а для общего показателя профессионального благополучия – 180.

Перевод обратных баллов в прямые значения производится по формуле:

$$b = 6 - a, \text{ где } b \text{ – прямое значение, } a \text{ – сырой балл}$$

Для наглядного отображения результатов рекомендуется использовать лепестковую диаграмму с усредненными значениями показателей по каждому компоненту профессионального благополучия. Для этого необходимо пересчитать сырые баллы по формуле:

$X = Y:n$, где X – усредненное значение по шкале/субшкале, Y – значение, полученное суммированием сырых баллов (с учетом перевода обратных баллов в прямые значения), n – количество пунктов

Таким образом, показатели по шкалам/субшкалам будут переведены в 5-балльную систему, а максимальное значение общего показателя профессионального благополучия равно 30.

Нормирование шкал производится индивидуально для каждой группы по итогу проведения исследования.

Интерпретация полученных результатов.

Шкала «Автономность в профессиональной деятельности» и независимость в профессиональных действиях – это способность противостоять социальному давлению и действовать согласно своим личным установкам, стандартам независимо от мнения коллег и окружающих людей. Человек, имеющий высокие баллы по этой шкале, оценивает себя и свое поведение исходя из личных профессиональных убеждений. Низкие баллы по этой шкале говорят о наличии конформизма и подверженности социальному давлению во время исполнения трудовой деятельности. Озабоченность ожиданиями и оценками коллег, руководства, принятие решений на основе суждений других людей.

Шкала «Профессиональное развитие» отражает общую направленность личности на постоянное профессиональное развитие и включает 2 субшкалы:

– *субшкала «Профессиональные цели»* и чувство направленности – профессиональная деятельность выполняется с личностным смыслом на основе убеждений, имеющих профессиональные цели (высокие баллы). Есть основания и цели для того, чтобы работать. Низкие баллы по шкале говорят об отсутствии чувства осмысленности и направленности в трудовой деятельности, отсутствии целей, воззрений и убеждений, которые являются внутренним мотиватором к выполнению рабочих обязанностей и вызывают желание работать.

– *субшкала «Профессиональный рост»* – чувство постоянного развития и реализации профессионального потенциала. Высокие баллы по шкале говорят о желании получать новый опыт, стремлении к

совершенствованию себя и познанию себя, как профессионала, повышению личной эффективности в работе. Человек видит, может оценить свой профессиональный рост и профессиональной совершенствование. Низкие баллы по шкале – человек не чувствует своего профессионального развития во времени, находится в состоянии стагнации, испытывает скуку и незаинтересованность к работе, низкая способность и желание к профессиональному росту, приобретением новых знаний, умений и навыков.

Шкала «Профессиональное самопринятие» интегрирует в себе отношение специалиста к уровню своего профессионализма и к личным особенностям, проявляющимся во время профессиональной деятельности:

– субшкала «Удовлетворенность уровнем компетентности» или чувство владения окружающей трудовой средой, обстановкой, ситуацией. При высоких баллах по этой шкале считается, что человек обладает мастерством и профессиональной компетентностью, может осуществлять разнообразные виды деятельности пределах своих знаний, умений, навыков. Способен практически в любой трудовой ситуации находить такие способы поведения, взаимодействия, применения своих знаний, умений и навыков, которые реализуют его профессиональные потребности и ценности. Низкие баллы по шкале указывают на трудности в управлении профессиональной повседневной жизнью, делами, неспособность осознать возможности и изменить окружающую трудовую среду, отсутствие чувства контроля над обстоятельствами трудовой сферы жизни.

– субшкала «Удовлетворенность профессиональными достижениями» в работе. При высоких баллах по этой шкале человек относится к своему профессиональному настоящему и прошлому позитивно, осознает и принимает свои профессиональные достижения. Низкие баллы указывают на неудовлетворенность собой, как профессионалом, наличие внутриличностных конфликтов, вызванных беспокойством из-за отсутствия значимых профессиональных достижений,

разочарованностью прошлым.

Шкала «Позитивные отношения в коллективе». Высокий балл по этой шкале указывает на наличие теплых, доверительных и конструктивных отношений в рабочем коллективе. Такое взаимодействие приносит удовлетворение. При низких баллах человек испытывает недостаток в отношениях с другими, ему трудно выстраивать доверительные отношения, существует изоляция и фрустрация в межличностных отношениях.

Особенности интерпретации результатов. В результате подсчета баллов по 6-ти компонентам можно сделать вывод о сильных сторонах личности, которые помогают в достижении ощущения благополучия в профессиональной деятельности. А также обратить внимание на компоненты, которые набрали небольшое количество баллов – для развития личности в этом направлении.

Нужно помнить, что для каждого человека существует свой оптимальный уровень, как профессионального благополучия, так и самих компонент. Например, некоторые люди считают, что, в лучшем случае, они достигнут уровня благополучия, равного 6 по 7-балльной системе оценки, т.к. идеальной 7-ки, по их мнению, не существует. В случае, когда наблюдается картина низких значений по всем компонентам, приблизительно равных по уровню выраженности, это может говорить либо об индивидуальных особенностях личности или о профессиональном неблагополучии в той или иной степени. Показателем уровня профессионального благополучия в этом случае лучше считать субъективную оценку и, основываясь, в том числе, на ее значение, принимать решения о результатах тестирования.

Также при использовании первичной версии МОПБ необходимо учитывать влияние на результат настроения респондента в момент заполнения опросника, возможность самообмана или желания респондента казаться более или менее счастливым, чем это есть на самом деле. Также

на субъективное ощущение благополучия может повлиять сравнение с прошлым опытом или с другими людьми. Кроме того, субъективная оценка благополучия может быть завышена из-за положительной самооценки, основанной на личных качествах и свойствах, которые личность оценивает как свое преимущество в сравнении с другими. Поэтому для интерпретации результатов необходимо принимать во внимание личностные особенности респондента, его эмоциональное состояние в момент заполнения опросника и внешнюю ситуацию как профессиональную, так и в жизни в целом.

2. Опросник «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД) (К.В. Карпинский, Т.В. Гижук; 2015 г.).

Бланк 2

Инструкция: Ниже предложен ряд распространённых метафор, которые используются для описания различных ситуаций и занятий в человеческой жизни. Вам необходимо оценить, насколько каждая из предложенных метафор соответствует Вашему восприятию и переживанию собственной профессиональной деятельности. При этом следует руководствоваться следующей шкалой ответов:

1	2	3	4	5	6	7
Полностью не соответствует	Пожалуй, не соответствует	Скорее не соответствует	Нейтрально (затрудняюсь ответить)	Скорее соответствует	Пожалуй, соответствует	Полностью соответствует

№	Метафоры	Шкала						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Увлекательное							

	путешествие							
2	Бальзам для души	1	2	3	4	5	6	7
3	Хождение по мукам	1	2	3	4	5	6	7
4	Тяжёлая ноша	1	2	3	4	5	6	7
5	Мышиная возня	1	2	3	4	5	6	7
6	Дамоклов меч	1	2	3	4	5	6	7
7	Топтание на месте	1	2	3	4	5	6	7
8	Сизифов труд	1	2	3	4	5	6	7
9	Путь в никуда	1	2	3	4	5	6	7
10	Мартышкин труд	1	2	3	4	5	6	7
11	Дар судьбы	1	2	3	4	5	6	7
12	Бег по кругу	1	2	3	4	5	6	7
13	Черпание воды решетом	1	2	3	4	5	6	7
14	Соль на рану	1	2	3	4	5	6	7
15	Кара Божья	1	2	3	4	5	6	7

Ключ:

- Количественная оценка ответов:
- Полностью не соответствует 1 балл
- Пожалуй, соответствует 2 балла
- Скорее не соответствует 3 балла
- Нейтрально (затрудняюсь ответить) 4 балла
- Скорее соответствует 5 баллов
- Пожалуй, соответствует 6 баллов
- Полностью соответствует 7 баллов

Шкалы опросника	Пункты опросника
Отчуждение профессии	5,7,8,9,10,12,13,14,15
Увлечение профессией	1,2,11
Разочарование профессией	3,4,6

Разбалловка баллов по шкалам опросника:

1-3 низкий уровень;

4-7 – средний;

8-10 – высокий;

Интерпретация:

Отчуждение профессии - деструкция профессиональной направленности личности, а именно, поведение характеризуется отделением от коллег, людей, процесса работы и результатов их деятельности.

Увлечение профессией – позитивный личностный смысл профессии, присутствует желание работать.

Разочарование профессией:

- негативный смысл - низкая мотивация на активную работу и выполнение своих должностных инструкций, проблемы взаимоотношений внутри коллектива.

- конфликтный смысл – совокупность позитивного и негативного личностного смысла, которые провоцируют внутренний конфликт.

3. Анкета «Личные цели в профессии»

А.С. Герасимовой, А.А. Обознова, адаптированная К.А. Черноволовой

Цель: диагностика мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Бланк 3

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, на вопрос:

Какими личными целями, по Вашему мнению, должны руководствоваться сотрудники учреждений социальной защиты населения?

Для этого:

1) Внимательно прочтите весь перечень возможных личных целей;

- 2) Выберите и обведите номер 5-ти наиболее важных личных целей, которые соответствуют Вашим представлениям;
- 3) При необходимости впишите свой вариант ответа (личную цель).

Перечень:

1. Получать похвалу непосредственного начальника, вышестоящего руководства
2. Материальное вознаграждение, премия
3. Положительные отзывы людей о моей деятельности
4. Положительные отзывы о системе социальной защиты населения в прессе, Интернете, на телевидении, других СМИ
5. Овладение новыми способами, средствами решения профессиональных задач
6. Развитие личностных профессионально важных качеств (стрессоустойчивость, ответственность, гибкость, быстрота принятия решения и т.д.)
7. Положительные отзывы коллег
8. Заработать достойную пенсию
9. Лучше узнать свои сильные и слабые стороны
10. Удовлетворять свой познавательный интерес по отношению к жизни, людям, работе
11. Оказывать влияние на общественное развитие и благополучие
12. Возможность изменить что-то к лучшему в системе социальной защиты населения
13. Повышение в должности
14. Обеспечить материальное благополучие семьи (жильё, отпуск, учеба детей)
15. Переживание позитивных эмоций от работы и её результатов
16. Найти своё профессиональное призвание

17. Выполнять предназначение сотрудника системы социальной защиты населения

18. Наладить деловые отношения с коллегами, непосредственным начальником

Ваш вариант _____

<i>Блоки целей</i>	<i>Порядковый номер в перечне</i>
Цели, связанные с общественным предназначением профессии	3, 4, 11, 12, 17, 18
Цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация	5, 6, 9, 10, 15, 16
Цели «внешнего» благополучия личности: материальное и социальное благополучие личности и семьи	1, 2, 7, 8, 13, 14

Примечание: Если респондент написал свой вариант ответа, то его интерпретируют в соответствии с блоками целей.

4. Ценностно-нормативная методика А.С. Герасимова, К.А. Черноволова, М.П. Черноволова

Цель: позволяет получить данные о содержании основных характеристик профессиональной мотивации сотрудников системы социальной защиты населения-её предметной направленности.

Бланк 4

Инструкция:

Вам предлагается представить себя в роли сотрудника учреждения системы социальной защиты населения, у которого выдалась сложная неделя. Последовательно (не забегая вперёд и не возвращаясь назад)

изучите возникшие ситуации и выберете один из предложенных в задании вариантов или впишите свой вариант ответа. Объясните, пожалуйста, Ваш выбор!

Ситуация №1. В Управлении идёт перерегистрация льготной категории граждан. До обеденного перерыва остаётся 5 минут, а на приём к специалисту остался ещё 1 человек. Ориентировочно для оформления документов необходимо 15 минут. Как Вы поступите:

- вежливо объясните, что необходимо подождать и подойти через 1 час;
- потратите время своего обеденного перерыва;
- перенаправите к своему коллеге;
- Ваш вариант: _____.

Объясните Ваш выбор:

Ситуация №2. Вы опаздываете на совещание. Возле вашего кабинета находится женщина с ребёнком, просит принять её и помочь. Время приема назначено на другое время. Как Вы поступите?

- пригласите другого специалиста, компетентного в решении данного вопроса;
- попросите прийти в другой день;
- задержитесь и лично разберётесь с возникшей проблемой, несмотря на то, что за опоздание получите замечание вышестоящего руководства;
- Ваш вариант: _____.

Объясните Ваш выбор:

Ситуация №3. Рабочий день закончен. Вы уже спускаетесь вниз по лестнице и слышите, как настойчиво звонит телефон в Вашем кабинете. Возможно, это звонит клиент по какому-то вопросу. Вы вернетесь, чтобы взять трубку?

- нет, рабочий день закончен;
- да, вдруг это очень срочный вопрос;
- кто-нибудь ответит за меня;
- Ваш вариант: _____.

Объясните Ваш выбор:

Ситуация №4. Выходя из здания учреждения, Вы видите женщину преклонного возраста, которая даже с тростью передвигается с большим трудом. Вы:

- нажмёте кнопку вызова, чтобы спускался специалист, ответственный за работу с гражданами с ограниченными возможностями здоровья, это не ваша компетенция;
- лично сопроводите и окажете возможное содействие;
- пойдёте по своим делам;
- Ваш вариант:_____.

Объясните Ваш выбор:

Ситуация №5. Начальник отдела просит всех, кто может, поработать полдня в выходной день внеурочно, чтобы помочь с корректировкой баз данных. Вы:

- откажитесь, сославшись на веские причины;
- придёте, чтобы помочь коллективу;
- согласитесь только в том случае, если будет приказ о работе в выходной день с последующей оплатой или предоставлением отгула;
- Ваш вариант:_____.

Объясните Ваш выбор:

Ситуация №6. В Центр обратилась пожилая женщина с заявлением на оказание адресной помощи. Вопрос может быть рассмотрен положительно только в случае, если доход ниже величины прожиточного минимума на пенсионера 6900 рублей. Размер пенсии обратившейся 6910 рублей. Согласно действующему законодательству, выделение денежных средств при превышении даже на 1 рубль – нарушение. Со слов женщины, и ее внешний вид говорит о том, что женщина действительно находится в очень трудной жизненной ситуации, денежных средств не хватает даже на питание и оплату ЖКУ, родственников нет. Как вы поступите?

- корректно объясните, что, к сожалению, помочь не сможете;
- пойдёте на нарушение и оформите документы, как не превышающие доход;
- обратитесь к коллегам и соберёте благотворительную денежную помощь;
- Ваш вариант:_____.

Объясните Ваш выбор:

Ситуация №7. Проезжая по городу, Вы видите инвалида 1 группы (без одной ноги), который передвигается с большим трудом и его никто не сопровождает. Ваши действия:

- проедете не останавливаясь, т.к. Вы спешите;
- позвоните в отдел социальной защиты для оказания помощи;

- остановитесь, предложите довести, куда необходимо;

- Ваш вариант: _____.

Объясните Ваш выбор:

Ситуация №8. На приёме в конце рабочего дня к Вам пришли ребёнок-сирота и его опекун, которые проживают в сельском поселении. На решение их вопроса требуется часа два. Как Вы поступите?

- сообщите, что уже конец рабочего дня, вопрос сегодня не может быть решён;

- попросите приехать на следующий день и подготовите для них документы утром;

- задержитесь и поможете, т.к. добираться до города им далеко и финансово затратно;

- Ваш вариант: _____.

Объясните Ваш выбор:

Ситуация №9. Вы готовите пакет документов обратившемуся гражданину в течение 3 дней. Вас убедительно просят ускорить оформление в виду срочной необходимости и хотят отблагодарить. Вы:

- не откажусь, зарплата небольшая, да и на работе придётся задержаться;

- войдёте в положение, но от «подарков» откажетесь, потому что это ваша работа помогать другим;

- у меня и так большая нагрузка, пусть ожидают истечения срока;

- Ваш вариант: _____.

Объясните Ваш выбор:

Ситуация №10. В отдел обращается многодетная мама, ей нужна помощь в подготовке искового заявления в суд, чтобы отстоять интересы своих детей. Стоимость искового заявления у адвоката – 5 тыс. рублей. Такими денежными средствами она не располагает. Безусловно, это не Ваша компетенция, и это не входит в Ваши должностные обязанности, но Вы имеете юридическое образование, для Вас это не составит большого труда. Как Вы поступите?

- направлю в отдел социальной помощи для рассмотрения вопроса оказания материальной помощи;

- откажу, это не входит в мои должностные обязанности;

- конечно, помогу. Эта женщина одна с детьми, ей надо помочь;

- Ваш вариант: _____.

Объясните Ваш выбор:

Обработка и интерпретация полученных данных.

Данные типовых ситуаций проясняют картину о характере (содержании) выбираемых способов поведения в ситуациях профессиональной деятельности. Это позволяет выявить тип направленности поведения в профессиональной ситуации – нормативная/ненормативная. В таблице распределения выборки каждый ответ указывается и подсчитывается общее количество выборов.

Нормативная направленность является целью формирования профессиональной мотивации у специалистов помогающих профессий, поскольку определяет успешную профессиональную деятельность.

Ненормативная направленность является показателем неблагоприятного поведения сотрудников, что негативно сказывается на клиентах, которые обращаются за помощью.

Приложение 2.

Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1.1

Уровень отдельных показателей и общего показателя психологического благополучия личности сотрудников учреждений системы социальной защиты населения в профессии (в баллах)

№	А			УУК			УПД			ПР			ПЦ			ПО			ОБЩИЙ		
	Сырой	Усред. знач	Уровень	Сырой	Усред. знач	Уровень	Сырой	Усред. знач	Уровень	Сырой	Усред. знач	Уровень	Сырой	Усред. знач	Уровень	Сырой	Усред. знач	Уровень	Сырой	Усред. знач	Уровень
1	27	4,5	В	20	3,3	СР	21	3,5	СР	23	3,8	СР	23	3,8	СР	23	3,8	СР	137	22,8	СР
2	19	3,2	СР	17	2,8	Н	18	3,0	СР	19	3,2	Н	17	2,8	Н	24	4,0	СР	114	19,0	Н
3	24	4,0	СР	30	5,0	В	29	4,8	В	30	5,0	В	28	4,7	В	26	4,3	СР	167	27,8	В
4	21	3,5	СР	23	3,8	СР	26	4,3	В	27	4,5	В	26	4,3	СР	26	4,3	СР	149	24,8	СР
5	19	3,2	СР	11	1,8	Н	16	2,7	Н	20	3,3	Н	20	3,3	СР	22	3,7	СР	108	18,0	Н
6	28	4,7	В	18	3,0	Н	24	4,0	СР	26	4,3	СР	26	4,3	СР	26	4,3	СР	148	24,7	СР
7	24	4,0	СР	30	5,0	В	28	4,7	В	26	4,3	СР	28	4,7	В	29	4,8	В	165	27,5	В
8	22	3,7	СР	21	3,5	СР	21	3,5	СР	24	4,0	СР	24	4,0	СР	25	4,2	СР	137	22,8	СР
9	20	3,3	СР	24	4,0	СР	19	3,2	СР	22	3,7	СР	24	4,0	СР	24	4,0	СР	133	22,2	СР
10	23	3,8	СР	23	3,8	СР	24	4,0	СР	25	4,2	СР	24	4,0	СР	23	3,8	СР	142	23,7	СР
11	26	4,3	В	25	4,2	СР	18	3,0	СР	23	3,8	СР	23	3,8	СР	27	4,5	СР	142	23,7	СР
12	19	3,2	СР	24	4,0	СР	18	3,0	СР	20	3,3	Н	18	3,0	Н	24	4,0	СР	123	20,5	СР
13	24	4,0	СР	23	3,8	СР	19	3,2	СР	25	4,2	СР	26	4,3	СР	24	4,0	СР	141	23,5	СР
14	20	3,3	СР	24	4,0	СР	23	3,8	СР	23	3,8	СР	23	3,8	СР	22	3,7	СР	135	22,5	СР
15	17	2,8	Н	19	3,2	СР	14	2,3	Н	20	3,3	Н	21	3,5	СР	18	3,0	Н	109	18,2	Н
16	20	3,3	СР	21	3,5	СР	20	3,3	СР	24	4,0	СР	24	4,0	СР	22	3,7	СР	131	21,8	СР
17	21	3,5	СР	21	3,5	СР	22	3,7	СР	22	3,7	СР	22	3,7	СР	24	4,0	СР	132	22,0	СР
18	19	3,2	СР	23	3,8	СР	18	3,0	СР	21	3,5	СР	21	3,5	СР	20	3,3	Н	122	20,3	СР

19	21	3,5	CP	21	3,5	CP	20	3,3	CP	23	3,8	CP	24	4,0	CP	24	4,0	CP	133	22,2	CP
20	22	3,7	CP	25	4,2	CP	25	4,2	CP	24	4,0	CP	25	4,2	CP	27	4,5	CP	148	24,7	CP
21	15	2,5	H	21	3,5	CP	21	3,5	CP	21	3,5	CP	20	3,3	CP	22	3,7	CP	120	20,0	H
22	18	3,0	H	18	3,0	H	21	3,5	CP	23	3,8	CP	23	3,8	CP	24	4,0	CP	127	21,2	CP
23	23	3,8	CP	29	4,8	B	25	4,2	CP	26	4,3	CP	27	4,5	CP	27	4,5	CP	157	26,2	B
24	24	4,0	CP	24	4,0	CP	24	4,0	CP	22	3,7	CP	22	3,7	CP	22	3,7	CP	138	23,0	CP
25	16	2,7	H	20	3,3	CP	20	3,3	CP	26	4,3	CP	18	3,0	H	24	4,0	CP	127	21,2	CP
26	20	3,3	CP	18	3,0	H	18	3,0	CP	18	3,0	H	18	3,0	H	24	4,0	CP	116	19,3	H
27	17	2,8	H	26	4,3	CP	24	4,0	CP	26	4,3	CP	25	4,2	CP	28	4,7	B	146	24,3	CP
28	23	3,8	CP	20	3,3	CP	18	3,0	CP	22	3,7	CP	23	3,8	CP	25	4,2	CP	131	21,8	CP
29	22	3,7	CP	22	3,7	CP	17	2,8	H	21	3,5	CP	17	2,8	H	26	4,3	CP	125	20,8	CP
30	19	3,2	CP	23	3,8	CP	23	3,8	CP	26	4,3	CP	29	4,8	B	24	4,0	CP	144	24,0	CP
31	19	3,2	CP	17	2,8	H	10	1,7	H	17	2,8	H	11	1,8	H	23	3,8	CP	97	16,2	H
32	22	3,7	CP	23	3,8	CP	24	4,0	CP	22	3,7	CP	22	3,7	CP	23	3,8	CP	136	22,7	CP
33	25	4,2	B	24	4,0	CP	20	3,3	CP	28	4,7	B	28	4,7	B	20	3,3	H	145	24,2	CP
34	22	3,7	CP	21	3,5	CP	23	3,8	CP	23	3,8	CP	26	4,3	CP	24	4,0	CP	139	23,2	CP
35	19	3,2	CP	25	4,2	CP	22	3,7	CP	24	4,0	CP	26	4,3	CP	29	4,8	B	145	24,2	CP
36	19	3,2	CP	24	4,0	CP	22	3,7	CP	23	3,8	CP	23	3,8	CP	24	4,0	CP	135	22,5	CP
37	27	4,5	B	29	4,8	B	27	4,5	B	29	4,8	B	29	4,8	B	30	5,0	B	171	28,5	B
38	22	3,7	CP	26	4,3	CP	26	4,3	B	21	3,5	CP	24	4,0	CP	26	4,3	CP	145	24,2	CP
39	22	3,7	CP	25	4,2	CP	25	4,2	CP	24	4,0	CP	25	4,2	CP	27	4,5	CP	148	24,7	CP
40	25	4,2	B	23	3,8	CP	24	4,0	CP	23	3,8	CP	25	4,2	CP	25	4,2	CP	145	24,2	CP
41	23	3,8	CP	23	3,8	CP	25	4,2	CP	23	3,8	CP	27	4,5	CP	29	4,8	B	150	25,0	CP
42	21	3,5	CP	21	3,5	CP	18	3,0	CP	24	4,0	CP	22	3,7	CP	23	3,8	CP	129	21,5	CP
43	22	3,7	CP	23	3,8	CP	24	4,0	CP	23	3,8	CP	22	3,7	CP	20	3,3	H	134	22,3	CP
44	18	3,0	H	20	3,3	CP	19	3,2	CP	23	3,8	CP	21	3,5	CP	24	4,0	CP	125	20,8	CP
45	21	3,5	CP	20	3,3	CP	20	3,3	CP	23	3,8	CP	23	3,8	CP	23	3,8	CP	130	21,7	CP
46	23	3,8	CP	24	4,0	CP	24	4,0	CP	20	3,3	H	26	4,3	CP	23	3,8	CP	140	23,3	CP
47	20	3,3	CP	24	4,0	CP	20	3,3	CP	23	3,8	CP	23	3,8	CP	26	4,3	CP	136	22,7	CP
48	22	3,7	CP	26	4,3	CP	29	4,8	B	24	4,0	CP	29	4,8	B	30	5,0	B	160	26,7	B

49	18	3,0	Н	17	2,8	Н	20	3,3	СР	23	3,8	СР	23	3,8	СР	27	4,5	СР	128	21,3	СР
50	22	3,7	СР	23	3,8	СР	20	3,3	СР	20	3,3	Н	21	3,5	СР	25	4,2	СР	131	21,8	СР
51	20	3,3	СР	29	4,8	СР	28	4,7	В	28	4,7	В	30	5,0	В	28	4,7	В	163	27,2	В
52	21	3,5	СР	26	4,3	СР	26	4,3	В	28	4,7	В	26	4,3	СР	27	4,5	СР	154	25,7	В
53	19	3,2	СР	18	3,0	Н	16	2,7	Н	20	3,3	Н	18	3,0	Н	16	2,7	Н	108	18,0	Н
54	23	3,8	СР	23	3,8	СР	22	3,7	СР	24	4,0	СР	23	3,8	СР	24	4,0	СР	139	23,2	СР
55	21	3,5	СР	19	3,2	СР	20	3,3	СР	21	3,5	СР	21	3,5	СР	24	4,0	СР	126	21,0	СР
56	22	3,7	СР	28	4,7	В	23	3,8	СР	26	4,3	СР	26	4,3	СР	25	4,2	СР	150	25,0	СР
57	23	3,8	СР	25	4,2	СР	24	4,0	СР	25	4,2	СР	24	4,0	СР	24	4,0	СР	145	24,2	СР
58	22	3,7	СР	23	3,8	СР	19	3,2	СР	23	3,8	СР	24	4,0	СР	22	3,7	СР	132	22,0	СР
59	22	3,7	СР	18	3,0	Н	16	2,7	Н	22	3,7	СР	19	3,2	Н	14	2,3	Н	111	18,5	Н
60	23	3,8	СР	24	4,0	СР	22	3,7	СР	22	3,7	СР	22	3,7	СР	26	4,3	СР	139	23,2	СР
61	22	3,7	СР	27	4,5	В	23	3,8	СР	28	4,7	В	28	4,7	В	26	4,3	СР	154	25,7	В

Примечание:**Наименование показателей -**

А – автономность в профессиональной деятельности,

УУК – удовлетворённость уровнем компетентности,

УПД – удовлетворённость профессиональными достижениями,

ПР - профессиональное развитие,

ПЦ – профессиональные цели,

ПО – позитивные отношения в коллективе,

Общий – общий показатель психологического благополучия.

Таблица 2.1

Личностный смысл профессии у сотрудников учреждений системы социальной защиты населения (в баллах)

№	Отчуждение профессии	Увлечение профессией	Уровень	Разочарование профессией	Уровень	Отношение к профессии
1	27	9	С	9	С	К
2	40	7	Н	6	С	О
3	27	12	С	9	С	К
4	27	9	С	9	С	К
5	40	3	Н	25	В	О
6	11	17	В	3	Н	П
7	12	18	В	3	Н	П
8	9	18	В	3	Н	П
9	27	9	С	9	С	К
10	21	12	С	7	С	К
11	27	15	В	9	С	П
12	33	8	Н	3	Н	К
13	24	11	С	17	В	Н
14	21	17	В	7	С	П
15	24	7	Н	6	С	Н
16	35	5	Н	20	В	Н
17	33	5	Н	10	С	Н
18	16	5	Н	9	С	Н
19	9	11	С	3	Н	П
20	16	17	В	10	С	П

21	27	7	Н	14	В	Н
22	27	9	С	9	С	К
23	17	13	С	3	Н	П
24	27	9	С	9	С	К
25	30	10	С	19	В	Н
26	27	9	С	9	С	К
27	19	16	В	5	Н	П
28	9	8	Н	3	Н	К
29	15	19	В	7	С	П
30	9	15	В	3	Н	П
31	28	4	Н	11	С	Н
32	24	13	С	9	С	К
33	22	19	В	9	С	П
34	19	12	С	8	С	К
35	10	21	В	4	Н	П
36	9	20	В	4	Н	П
37	9	12	С	3	Н	П
38	11	10	С	3	Н	П
39	9	15	В	3	Н	П
40	9	9	С	6	С	К
41	9	18	В	3	Н	П
42	38	14	С	10	С	О
43	20	16	В	5	Н	П
44	20	12	С	10	С	К

45	9	12	С	8	С	К
46	9	19	В	3	Н	П
47	13	15	В	3	Н	П
48	17	19	В	7	С	П
49	33	9	С	10	С	К
50	19	13	С	7	С	К
51	10	21	В	3	Н	П
52	9	17	В	2	Н	П
53	9	15	В	3	Н	П
54	9	14	С	7	С	К
55	18	10	С	6	С	К
56	30	13	С	16	В	Н
57	15	6	Н	6	С	Н
58	41	14	С	15	В	О
59	35	6	Н	13	В	Н
60	9	20	В	3	Н	П
61	10	19	В	7	С	П

Примечание:

П – Позитивное отношение

К – Конфликтное отношение

Н – негативное отношение

О – Отчуждение

Таблица 3.1

Представления сотрудников социальной защиты населения о доминирующих профессиональных мотивах

Блоки целей	1. Цели, связанные с общественным предназначением профессии (ОП)						Количество выборов по блоку № 1	2. Цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация(СР)						Количество выборов по блоку № 2	3. Цели «внешнего» благополучия личности: материальное и социальное благополучие личности и семьи (МБ)						Количество выборов по блоку № 3	Доминирующие мотивы
	№ бланка	3	4	11	12	17		18	5	6	9	10	15		16	1	2	7	8	13		
1			+				1		+	+				2				+	+	2	СР=МБ	
2	+				+	+	3							0		+	+			2	ОП	
3		+		+	+		3				+			1		+				1	ОП	
4		+	+		+		3	+	+					2						0	ОП	
5	+			+	+	+	4		+					1						0	ОП	
6	+			+	+		3		+					1			+			1	ОП	
7	+		+				2	+	+		+			3						0	СР	
8	+		+	+	+		4	+						1						0	ОП	
9							0				+			1		+	+		+	4	МБ	
10	+		+	+			3		+					1				+		1	ОП	
11					+		1		+			+		2			+		+	2	СР=МБ	
12	+	+		+			3							0		+		+		2	ОП	
13	+			+			2	+						1		+		+		2	ОП=СР	
14	+				+		2	+	+					2		+				1	ОП=СР	
15							0			+				1			+	+		3	МБ	
16	+		+	+			3							0		+				1	ОП	
17	+		+	+			3		+					1		+				1	ОП	
18	+	+					2	+	+					2	+					1	ОП=СР	

19	+		+				2					+		1		+				+	2	ОП=МБ	
20	+	+					2		+					1			+				+	2	ОП=МБ
21				+			1							0	+	+	+				+	4	МБ
22		+	+		+		3				+			1							+	1	ОП
23	+			+			2	+				+		2		+						1	ОП=СР
24	+	+	+				3		+					1						+		1	ОП
25					+		1							0		+		+	+	+	+	4	МБ
26	+		+				2				+			1			+	+				2	ОП
27	+		+				2	+				+		2		+						1	ОП=СР
28	+	+	+				3							0			+				+	2	ОП
29	+						1						+	1		+		+			+	3	МБ
30	+			+			2	+	+					2		+						1	ОП
31							0	+	+					2		+		+			+	3	МБ
32	+	+			+		3		+		+			2								0	ОП
33			+		+		2		+			+		2					+			1	ОП=СР
34	+		+				2		+					1		+					+	2	ОП=МБ
35	+	+	+				3				+			1							+	1	ОП
36	+	+	+				3				+			1							+	1	ОП
37	+				+		2				+	+		2		+						1	ОП=СР
38	+			+		+	3				+			1							+	1	ОП
39	+	+					2		+					1		+	+					2	ОП=МБ
40	+					+	2					+	+	2	+							1	ОП=СР
41						+	1						+	1		+	+	+				3	МБ
42	+	+		+			3	+						1			+					1	ОП
43	+						1	+						1	+		+				+	3	МБ
44	+						1	+	+		+			3							+	1	СР
45		+					1							0		+	+	+			+	4	МБ
46			+				1		+			+	+	3							+	1	СР
47	+	+			+		3					+		1							+	1	ОП

48		+					1	+	+		+			3						+	1	СР
49	+				+		2		+					1				+	+		2	ОП=МБ
50	+						1		+					1		+	+			+	3	МБ
51	+			+	+		3		+			+		2							0	ОП
52	+		+				2	+	+			+		3							0	СР
53	+		+			+	3	+						1			+				1	ОП
54		+					1	+		+	+			3						+	1	СР
55	+	+	+				3				+		+	2							0	ОП
56	+	+					2	+	+				+	3							0	СР
57	+						1		+		+			2	+	+					2	СР=МБ
58	+	+					2	+	+					2						+	1	ОП=СР
59			+				1	+		+				2			+		+		2	СР=МБ
60	+	+					2				+		+	2			+				1	ОП=СР
61	+		+	+			3		+			+		2							0	ОП
Частота выбора	44	21	23	16	16	6	127	20	29	4	16	12	7	88	5	23	16	12	9	24	89	

Примечание: виды мотивов – социально-значимые (ОП), индивидуально-значимые: внешние (МБ) и внутренние (СР)

Таблица 4.1

Направленность поведения сотрудников системы социальной защиты населения в типовых ситуациях профессиональной деятельности

№	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		Ито гов ая нап рав лен нос ть
	НН И-3 Напр авлен ность	Н С-3 напра влен ность	НН И-3 направ леннос ть	Н С-3 напра влен ность	НН И-3 напра влен ность	Н С-3 напра влен ность	НН И-3 напра вленн ость	Н С-3 Нап равл ен ност ь	НН И-3 Нап равл ен ност ь	Н С-3 Нап равл ен ност ь	НН И-3 Нап равл ен ност ь	Н С-3 Нап равл ен ност ь	НН И-3 Нап равл ен ност ь	Н С-3 Нап равл ен ност ь	НН И-3 Нап равл ен ност ь	Н С-3 Нап равл ен ност ь	НН И-3 Нап равл ен ност ь	Н С-3 Нап равл ен ност ь	НН И-3 Нап равл ен ност ь	Н С-3 Нап равл ен ност ь	
1		1	1			1		1	1		1			1		1		1		1	Н
2		1	1			1		1		1	1		1			1		1		1	Н
3		1	1			1	1			1	1			1		1		1	1		Н
4		1	1		1			1		1	1		1			1		1	1		НН
5		1	1			1		1		1	1			1		1		1		1	Н
6		1	1		1			1		1		1		1		1		1		1	Н
7		1	1		1			1		1		1		1		1		1		1	Н
8		1	1		1			1		1		1		1		1		1		1	Н
9		1	1		1			1		1		1		1		1		1		1	Н
10		1	1		1			1		1		1	1			1		1		1	Н
11		1		1		1		1		1	1			1		1		1	1		Н
12		1		1	1			1		1				1		1		1		1	Н
13	1		1		1			1	1			1	1		1		1		1		НН
14		1	1		1			1		1		1	1			1		1		1	Н
15		1	1			1	1			1	1			1		1		1	1		Н
16		1		1	1			1		1	1		1			1	1			1	Н
17		1	1	1	1			1		1	1			1		1		1		1	Н
18		1	1			1	1			1	1		1		1			1	1		НН
19		1	1			1		1		1		1	1			1		1	1		Н
20		1	1			1		1		1	1			1	1			1		1	Н
21	1		1		1			1		1	1			1		1	1		1		НН
22		1	1		1			1		1	1			1		1		1		1	Н

23		1	1			1		1		1	1			1		1		1		1	H
24		1	1		1			1		1	1			1		1		1		1	H
25		1	1		1			1		1	1		1		1		1		1		H
26		1	1		1			1		1	1			1		1		1	1		H
27		1		1	1			1		1	1			1		1		1		1	H
28		1		1	1			1	1		1			1	1			1	1		HH
29		1	1			1	1			1	1			1	1			1	1		HH
30		1	1			1		1		1	1			1	1			1		1	H
31		1	1			1		1		1	1		1			1		1		1	H
32		1	1		1		1		1		1			1		1		1		1	HH
33		1		1	1			1		1	1			1		1		1		1	H
34		1		1	1			1	1			1		1		1		1		1	H
35		1		1	1			1		1	1			1		1		1		1	H
36		1	1		1			1		1		1	1			1		1		1	H
37		1		1		1		1		1	1			1		1		1	1		H
38		1		1	1			1		1		1		1		1		1		1	H
39		1	1		1			1	1			1	1		1			1		1	HH
40		1	1		1			1		1		1	1		1			1		1	H
41		1	1		1			1		1	1			1		1		1		1	H
42		1	1		1			1		1		1		1		1		1		1	H
43		1	1		1			1	1		1			1	1			1	1		HH
44		1		1	1			1	1		1		1			1		1	1		HH
45		1	1		1			1		1		1		1		1		1		1	H
46		1	1		1			1		1		1		1		1		1		1	H
47		1	1		1			1		1	1		1			1		1		1	HH
48		1	1		1		1			1	1		1			1		1		1	HH
49		1	1		1			1		1		1		1		1		1		1	H
50		1	1			1		1		1	1		1			1		1	1		H
51		1	1		1			1		1		1	1			1		1	1		H
52		1	1		1			1		1		1		1		1		1		1	H
53		1	1			1		1	1			1	1		1			1	1		HH
54	1		1		1			1		1		1		1		1		1		1	H
55	1		1			1		1		1		1	1		1			1		1	H

56	1			1		1	1		1		1			1	1		1			1	НН
57	1			1	1			1	1		1			1		1		1			НН
58		1	1			1		1		1	1		1		1		1	1			НН
59	1		1			1	1		1		1		1		1		1		1		НН
60		1		1	1			1		1		1		1		1		1		1	Н
61		1		1	1			1		1		1		1		1		1		1	Н

Примечание: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 – номера ситуаций; НН - ненормативная направленность, Н – нормативная направленность, И-3 – индивидуально-значимая, С-3 – социально значимая

Таблица 5.1

Уровень мотивации профессиональной деятельности сотрудников системы социальной защиты населения

№	доминирующие мотивы	направленность поведения	уровень
1	СР=МБ	нормативная	СР
2	ОП	нормативная	В
3	ОП	нормативная	В
4	ОП	ненормативная	Н
5	ОП	нормативная	В
6	ОП	нормативная	В
7	СР	нормативная	СР
8	ОП	нормативная	В
9	МБ	нормативная	СР
10	ОП	нормативная	В
11	СР=МБ	нормативная	СР
12	ОП	нормативная	В
13	ОП=СР	ненормативная	Н
14	ОП=СР	нормативная	В
15	МБ	нормативная	СР
16	ОП	нормативная	В
17	ОП	нормативная	В
18	ОП=СР	ненормативная	Н

19	ОП=МБ	нормативная	СР
20	ОП=МБ	нормативная	СР
21	МБ	ненормативная	Н
22	ОП	нормативная	В
23	ОП=СР	нормативная	В
24	ОП	нормативная	В
25	МБ	нормативная	СР
26	ОП	нормативная	В
27	ОП=СР	нормативная	В
28	ОП	ненормативная	Н
29	МБ	ненормативная	Н
30	ОП	нормативная	В
31	МБ	нормативная	СР
32	ОП	ненормативная	Н
33	ОП=СР	нормативная	В
34	ОП=МБ	нормативная	СР
35	ОП	нормативная	В
36	ОП	нормативная	В
37	ОП=СР	нормативная	В
38	ОП	нормативная	В
39	ОП=МБ	ненормативная	Н
40	ОП=СР	нормативная	В
41	МБ	нормативная	СР
42	ОП	нормативная	В
43	МБ	ненормативная	Н
44	СР	ненормативная	Н
45	МБ	нормативная	СР
46	СР	нормативная	СР
47	ОП	ненормативная	Н
48	СР	ненормативная	Н
49	ОП=МБ	нормативная	СР
50	МБ	нормативная	СР
51	ОП	нормативная	В

52	СР	нормативная	СР
53	ОП	ненормативная	Н
54	СР	нормативная	СР
55	ОП	нормативная	В
56	СР	ненормативная	Н
57	СР=МБ	ненормативная	Н
58	ОП=СР	ненормативная	Н
59	СР=МБ	ненормативная	Н
60	ОП=СР	нормативная	В
61	ОП	нормативная	В

Примечание:

В – высокий - действующая социально-значимая направленность на общественное предназначение профессии (ОП);

СР - средний – действующая индивидуально-значимая, внутренняя направленность на саморазвитие (СР);

Н – низкий – действующая индивидуально-значимая, внешняя направленность на материальное и социальное благополучие (МБ).

Приложение 3.

Результаты статистической обработки полученных данных

Таблица 1.

Коэффициент корреляций исследуемых показателей

Ро Спир мена			Отношение к профессии	Психологическое благополучие
	Отноше ние	Коэффициент корреляции Знач. (двухсторонняя) N	1,000 . 61	,491** ,000 61
	Благопол учие	Коэффициент корреляции Знач. (двухсторонняя) N	,491** ,000 61	1,000 . 61

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Таблица 2.

Коэффициент корреляций исследуемых показателей

			Отношение к профессии	Удовлет ворение професс иональн ыми достиже ниями
Ро Спирмена	Отношение	Коэффициент корреляции Знач. (двухсторонняя) N	1,000 . 61	,439** ,000 61
	Упд	Коэффициент корреляции Знач. (двухсторонняя) N	,439** ,000 61	1,000 . 61

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Таблица 3.

Коэффициент корреляций исследуемых показателей

			Отношение к профессии	Профессиональные цели
Ро Спирмена	Отношение	Коэффициент корреляции Знач. (двухсторонняя) N	1,000 . 61	,452** ,000 61
	ПЦ	Коэффициент корреляции Знач. (двухсторонняя) N	,452** ,000 61	1,000 . 61

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).