

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(национальный исследовательский университет)»  
Высшая медико – биологическая школа  
Факультет «Психология»  
Кафедра «Психология развития и возрастное консультирование»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2020г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

д-р психол.н., доцент

\_\_\_\_\_ Е.А.Рыльская  
\_\_\_\_\_ 2020г.

**МОТИВАЦИОННО – ЛИЧНОСТНЫЕ КОРРЕЛЯТЫ  
ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ У СОТРУДНИКОВ УИС**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ – 37.05.02.2020.036.ПЗ ВКР

Руководитель работы

к.психол.н, доцент

\_\_\_\_\_ Е.В.Гудкова  
\_\_\_\_\_ 2020г.

Автор работы

студент группы МБ – 573

\_\_\_\_\_ К.Г.Богоева  
\_\_\_\_\_ 2020г.

Нормоконтролер

зав.уч.лабораторией

\_\_\_\_\_ А.А.Многосмылова  
\_\_\_\_\_ 2020г.

Челябинск 2020

## АННОТАЦИЯ

Богоева К.Г. Мотивационно –  
личностные корреляты  
жизнеспособности сотрудников УИС  
Челябинск: ЮУрГУ, -МБ-573  
84 с., 6 табл., 7 рис.,  
библиогр. список – 82 наим., 1 прил.

Выпускная квалификационная работа посвящена исследованию мотивационно – личностным коррелятам жизнеспособности сотрудников УИС.

Актуальность темы обусловлена тем, жизнеспособность является потенциалом, предпосылкой к развитию и адаптации, и оказывает влияние на развитие регуляции и саморегуляции, а также на контроль поведения, который определяет типы стратегий совладания и виды психологических защит. Стратегии совладания связаны с жизнестойкостью субъекта. Регуляцию, саморегуляцию, контроль поведения, механизмы совладания и защитные механизмы, жизнестойкость, можно отнести к механизмам адаптации. Жизнеспособность, регуляция, саморегуляция, контроль поведения, стратегии совладания, защиты и жизнестойкость оказывают влияние на процессы социальной адаптации личности. В результате проведенного исследования было выявлено, что существует взаимосвязь у более молодых сотрудников между показателями саморазвитием – надеждой на успех, саморазвитием – ожидание успеха, и саморазвитие – тема успеха. У более опытных, была выявлена взаимосвязь между показателями, саморегуляции – инструментальная деятельность, саморегуляция – неуспех и саморегуляция – тема неуспеха.

Практическая значимость состоит в том, что были опробованы методики диагностики «Жизнеспособность человека» Е.А. Рыльской, «ТАТ» Х. Хекхаузена, и методика «Определения доминирующей личностной направленности» И.Д. Егорычевой на сотрудниках уголовно – исполнительной системы. На основе результатов могут быть разработаны комплексные программы сопровождения сотрудников уголовно – исполнительной системы.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ, МОТИВАЦИИ И ЛИЧНОСТНОЙ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ УИС.....	10
1.1 Исторический обзор и подходы к изучению жизнеспособности.....	10
1.1.1 Понятие, основные теории и подходы к изучению жизнеспособности.....	10
1.1.2 Диагностика жизнеспособности.....	14
1.2 Исторический обзор и подходы изучения мотивации.....	19
1.2.1 Виды мотивации.....	24
1.2.2 Методы диагностики мотивации.....	31
1.3 Исследования свойств личности, связанных с профессиональной эффективностью сотрудников УИС.....	36
1.4 Проблема направленности личности в психологии.....	39
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИИ И ПЛАНИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	44
2.1 Цель, задачи, объект и предмет исследования.....	44
2.2 Общая характеристика выборки и организации исследования.....	45
2.3 Психодиагностические методики исследования.....	47
2.4 Методы математической обработки.....	51
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	53
3.1 Результаты исследования уровня жизнеспособности у сотрудников УИС.....	53
3.2 Исследование мотивации достижения успеха и избегания неудачи у сотрудников УИС.....	57
3.3 Исследование доминирующей направленности личности сотрудников УИС.....	61
3.4 Исследование взаимосвязи жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности у сотрудников УИС с различным стажем работы.....	65

ВЫВОДЫ.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	73
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	82

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность.** Бурное развитие новых технологий в деятельности человека, постоянные изменения и нестабильность в социальной, производственной среде, в семейных отношениях, приводящие к росту рисков и неблагополучия в жизни человека, определяют научный интерес к феномену жизнеспособности. Для устойчивого развития общества необходимо формировать в нем установку на создание условий и норм нравственно-личностного участия граждан в процессе управления развитием социума как базового основания его жизнеспособности. Жизнеспособность стала объектом научного исследования сравнительно недавно. В 70-х гг. XX века введено такое понятие как «неуязвимый ребенок» (Garmezy N., 1976), которое описывало детей и подростков, выживающих в неблагоприятных условиях. Термин «неуязвимость» позднее стал заменяться термином «жизнеспособность», который предполагает невосприимчивость индивида к вредным воздействиям окружающей среды и условий жизни.

В отечественную психологию понятие жизнеспособности введено Б. Г. Ананьевым (Ананьев Б.Г., 1968), рассматривающим ее в числе основных потенциалов развития, в качестве общей способности человека к эффективному функционированию, соотносящейся с высоким уровнем жизненных функций [1]. В современной отечественной науке изучение жизнеспособности представляет особый интерес, что подтверждается исследованиями последних лет в области психологии, психотерапии, педагогики, философии, социологии и медицины (Мухина В. С., 1991; Ахиезер А. С., 1996; Разумовский О. С., Хазов М. Ю., 1998; Назаретян А. П., 1999; Сироткина И. Е., 2000; Ильинский И. М., 2001; Муздыбаев К., 2005; Рыльская Е. А., 2009 и др.).

Следует отметить, что в психологии достаточно хорошо изучены такие понятия как адаптация и психическая регуляция индивида, саморегуляция психического состояния, стили и стратегии совладающего поведения, контроль поведения, жизнестойкость и др. Все эти понятия близки к определению жизнеспособности, но имеют другую смысловую нагрузку.

Жизнеспособность является потенциалом, предпосылкой к развитию и адаптации, и оказывает влияние на развитие регуляции и саморегуляции, а также на контроль поведения, который определяет типы стратегий совладания и виды психологических защит. Стратегии совладания связаны с жизнестойкостью субъекта. Регуляцию, саморегуляцию, контроль поведения, механизмы совладания и защитные механизмы, жизнестойкость, можно отнести к механизмам адаптации. Жизнеспособность, регуляция, саморегуляция, контроль поведения, стратегии совладания, защиты и жизнестойкость оказывают влияние на процессы социальной адаптации личности. Также необходимо отметить, что была опубликована научная статья по данной тематике (находится в печати) [5].

**Научная новизна.** Поскольку феномен жизнеспособности в его системном смысле пока не раскрыт, потому он рассматривается до сих пор в более устоявшемся биовитальном аспекте. Мы оказываемся перед сложнейшим феноменом: мы не понимаем пока, каким образом человек может быть «жив» (жизнеспособен) в анатомо-физиологическом смысле и «мертв» (нежизнеспособен) в психологическом смысле этого слова. Следовательно, необходим другой контекст исследования жизнеспособности человека — контекст его человеческой сущности.

**Цель исследования** - изучение взаимосвязи особенностей мотивации и доминирующей направленности личности с уровнем жизнеспособности у сотрудников УИС с различным стажем работы.

**Объект:** Жизнеспособность и свойства личности сотрудников УИС.

**Предмет:** Связь жизнеспособности как интегрального свойства личности сотрудников УИС с особенностями мотивации и направленности личности.

**Задачи эмпирического исследования:**

1. Исследовать уровень жизнеспособности у сотрудников УИС.
2. Изучить мотивацию достижения успеха и избегания неудачи у сотрудников УИС.

3. Исследовать особенности доминирующей направленности личности у сотрудников УИС.

4. Исследовать взаимосвязь жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности у сотрудников УИС с различным стажем работы.

**Гипотезы эмпирического исследования:**

1. Показатели жизнеспособности выше у сотрудников УИС с большим стажем работы.

2. У сотрудников УИС с преобладанием мотивации, направленной на достижение успеха, уровень жизнеспособности выше, чем у сотрудников УИС с преобладанием мотивации, направленной на избегание неудачи.

3. Существует взаимосвязь между показателями жизнеспособности, мотивацией и доминирующей направленности личности.

**Структура и объем дипломной работы.** Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка. Работа изложена на 84 страницах, содержит 6 таблиц и 6 рисунков. Библиографический список включает 82 наименования, из них 35 на иностранных языках.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ, МОТИВАЦИИ И ЛИЧНОСТНОЙ ОРИЕНТАЦИИ СОТРУДНИКОВ УИС**

## **1.1 Исторический обзор и подходы к изучению жизнеспособности**

### **1.1.1 Понятие, основные теории и подходы к изучению жизнеспособности**

В зарубежной психологии для описания понятия «жизнеспособность» используется термин «resilience», который переводится как гибкость и упругость. А если рассматривать данное определение к внешним воздействиям, то оно переводится как устойчивость. Данное понятие было предложено М. Унгаром и он объяснял его как «способность человека управлять ресурсами собственного здоровья и социально приемлемым способом использовать для этого семью, общество и культуру» [12].

В отечественной же психологии понятие жизнеспособность было введено А. В. Махнач и А. И. Лактионовой, которые рассматривают это понятие следующим образом: «Жизнеспособность – это индивидуальная способность человека управлять собственными ресурсами: здоровьем, эмоциональной, мотивационно-волевой, когнитивной сферами в контексте социальных, культурных норм и средовых условий [5].

По мнению Е. А. Рыльской, определение, которое было дано отечественными психологами, является менее абстрактным и более операциональным, так как это определение имеет более дополненный вид. [8]. В тоже время, Е. А. Рыльская, отмечает, что проявление жизнеспособности выражается с одной стороны в удовлетворенности собственно жизни, а с другой стороны в беспомощности.

Е.А. Рыльская расширила определение «жизнеспособность» и определила его компоненты. В компоненты, по её мнению, входит:

- Способности к саморазвитию;
- Адаптация;
- Саморегуляция;
- Осмысленность жизни;



Также автор выделяет два фактора жизнеспособности. Первый фактор – это открытость, как способность информационного обмена, который присущ самоактуализации в условиях индивидуальной ригидности. Вторым фактором – это «духовная включенность», в него входят духовное и коммуникативное начало и изучается, как система человеческих способностей, благодаря которым реализуется непосредственно «жизнеспособность». Собственно, данные факторы и образуют саму структуру жизнеспособности [9]. Автор считает, что структура жизнеспособности изменяется с течением времени, что ведущий фактор может меняться. Например, в первой половине жизни личности, ведущим фактором рассматривается «самоактуализационный потенциал», но с последующим переживанием кризиса середины жизни, доминирующим фактором становится «духовная включенность» [9].

Необходимо заметить, что существуют и различные концепции, которые близки к концепции жизнеспособности, как в зарубежной, так и в отечественной психологии.

В зарубежной психологии существуют следующие концепции - «сопротивляемость» (resistance) Ж. К. Ионеску, «чувство связанности» (sense of coherence) А. Антоновского и «жизнестойкость» (hardiness) С. Мадди.

#### 1. Концепция «Сопротивляемость», автор Ж. К. Ионеску.

Автор рассматривает сопротивляемость как способность, которая определяется индивидуальными и средовыми факторами, возникающие в ходе совладения и разрешения травмирующих ситуаций без развития психических нарушений. Эта способность выражается в возможности развития в психологическом плане, в соответствии с нормой при тяжелых условиях или подрывающих событиях, и быстрое восстановление после событий [2]. В работах автора также наблюдается позиция рассмотрения «жизнеспособность», как приспособление, отношение адаптации к приспособлению: «Жизнеспособность индивида – означает успешную адаптацию, не смотря на риск и бедствия» [2].

#### 2. Концепция «Чувство связанности», автор А. Антоновский.

Данный автор, в своей концепции рассматривал «чувство связанности», как «единую ориентацию личности, которая связана с тем, в какой степени человек испытывает проникающее во все сферы жизни, устойчивое, но динамическое чувство, что:

- Стимулы, которые поступают из внешних и внутренних источников опыта в процессе жизни, и являются структурированными, предсказуемыми и поддаются толкованию;
- Должны содержаться ресурсы, которые необходимы, для соответствия требованиям, которые вызваны этими же стимулами;
- Эти требования – вызов, и в них необходимо вкладывать ресурсы и самого себя; [11].

3. Концепция «Жизнестойкость», автор С. Мадди.

«Hardiness» - это концепция автором которой является С. Мадди, однако на русском Д. А. Леонтьев назвал её как «Жизнестойкость».

Я. А. Долженко рассматривает концепцию жизнеспособности близкой к позиции С. Мадди [1].

«Hardiness» переводится как «стойкость» или «жизнестойкость» (Д. А. Леонтьев). Это характеристика личности, которая позволяет противодействовать стрессовым ситуациям, разрешению жизненных трудностей, преобразовывая их в ситуации развития. «Hardiness» не является врождённой характеристикой, а приобретается и развивается в течение жизни человека. Этому есть подтверждения в исследованиях С. Мадди, где было показано, что условия жизни в детстве влияли на развития жизнестойкости [13]. Автор выделяет, что сопротивление стрессу происходит с помощью трех компонентов, которые образуют структуру жизнестойкости. К этим компонентам относятся:

- Вовлеченность «commitment» - это уверенность в том, что вовлеченность в происходящее может дать вероятность обнаружить нечто бесценное и занимательно для личности. Человек, у которого этот компонент развит получает удовольствие от собственно деятельности;

- Контроль «control» - это представление, что сражение может повлиять на результат происходящего, даже если при этом вероятность успеха минимальна. Человек, у которого этого компонент развит, чувствует, что он способен сам выбрать свою дорогу, свою деятельность;

- Принятие риска «challenge» - это уверенность человека в том, что все что происходит с ним и в его жизни, влияет на его развитие, благодаря его знаниям, которые он приобретает за свою жизнь, и не имеет значение, позитивный опыт или негативный. Человек, считает, что жизнь создана для приобретения опыта и знаний, и он готов пойти на риск, без каких-либо гарантий успеха [14].

Рассмотрев все концепции можно сказать о том, что между концепциями «жизнеспособность» и «жизнестойкость» существуют различия.

1. Жизнеспособность изучают как обращение к ресурсам личности, способность ими управлять, в то время, жизнестойкость причисляют к установкам личности для контроля со стрессовыми ситуациями. Жизнеспособность в структуре личности – это относят к уровню индивидуально личностных свойств, а жизнестойкость – относят к уровню направленности личности.

2. Жизнеспособность отражается в социокультурных условиях, а жизнестойкость, в контексте жизненных трудностей.

3. Жизнеспособность определяется, как удовлетворенность собственной жизнью, а жизнестойкость, как способность сопротивляться стрессу.

В отечественной психологии «жизнеспособность» близка к понятию «потенциал личности».

Д. А. Леонтьев выделил понятие «личностный потенциал» схожий со смыслом жизнеспособности. Автор обозначил личностный потенциал, как «интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей личности, которая лежит в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» [3].

В отечественно психологии жизнеспособность изучают и в контексте психологического здоровья. А. В. Шувалов, рассматривает связь жизнеспособности человека с психологическим здоровьем, которое является условием нормального и полноценного функционирования психики человека. Можно сделать вывод, что жизнеспособность – это показатель психологического здоровья личности [9].

Близким по значению жизнеспособности является понятие «жизненное самоосуществление», автором данного понятия И.О. Логинова, данное понятие рассматривают как «форму самоорганизации, усложняющуюся в процессе своего становления и определяющую интенциональность движения и способность к взаимодействию с миром, с целью реализации жизненных выборов» [4].

Подводя итог всему вышесказанному, можно отменить, что жизнеспособность определяют, как единую способность личности управлять своими когнитивными, эмоциональными, мотивационными и физиологическими ресурсами, которые наблюдаются в плодотворной и зрелой личностной адаптации, самореализации и осмысленности жизни, именно это дает возможность, быть удовлетворенным процессом собственной жизни.

Также можно отметить, что сформированная жизнеспособность позволяет человеку относиться к миру с позиции реалиста, и дает возможность адаптироваться ко всем изменениям, которые происходят в его жизни. Если брать в расчет, что жизнеспособность опирается на активности личности, оптимистическом мировоззрении, устойчивой положительной самооценке, реалистическом подходе к жизни и выраженной мотивации достижения, то можно утверждать о её роли в профессиональном развитии.

### **1.1.2 Диагностика жизнеспособности**

Для оценки жизнеспособности было разработано несколько тестов, однако большинство из них неизвестны отечественным психологами и, следовательно, они не переведены на русский язык, и не адаптированы на отечественных выборках.

- «Профиль установок и навыков жизнеспособности» (The Resiliency Attitudes and Skills Profile) [34];

- «Краткая шкала жизнеспособности» (The Brief Resilience Scale) [46];

Тесты, которые используют для изучения жизнеспособности у взрослых:

- «Шкала жизнеспособности» Коннор и Дэвидсон, пользуется популярностью, благодаря высокой надежности. В данном тесте присутствуют вопросы, благодаря которым можно оценить «жизнеспособность». Данная шкала также применяется для диагностики влияния лечения на уровень посттравматического стрессового расстройства (ПТСР), потому что, шкала обладает высокой чувствительностью к общему улучшению состояния после психотерапии у пациентов, страдающих ПТСР [27].

- «Шкала жизнеспособности», Г. Вагнайлд и Х. Янг. Авторы разработали данную шкалу для исследования «эмоциональной выносливости», потому что в самом начале они называли «эмоциональной выносливостью» непосредственно «жизнеспособность личности». Они уверяют, что данная переменная присуща для людей, которые проявляют мужество и они приспособляются в неблагоприятных условиях [48]. Необходимо отметить, что, когда была создана данная шкала в те годы, жизнеспособность рассматривалась как устойчивая черта личности.

А. Алмедом и Д. Глэндон сравнили несколько тестов, созданные для измерения компонентов жизнеспособности. Они сравнили опросники: «Чувство согласованности» (Sense of Coherence Scale) [26], «Шкала жизнеспособности взрослых» [30], «Шкала жизнеспособности Коннор и Дэвидсона» [27], и их авторский тест «Шкала чувства согласованности». В сравнительном анализе, у них были получены слабые корреляции между всеми шкалами, которые направлены на оценивание различных компонентов жизнеспособности [21].

- «Шкала жизнеспособности людей среднего возраста» (The Resilience in Midlife Scale, RIM Scale). Она была разработана на основе современных данных о жизнеспособности и возрастной психологии. Авторы рассматривают

жизнеспособность, как многоуровневый конструкт, который включает в себя внешние и внутренние переменные [45].

- «Опросник жизнеспособных аттитюдов» (The Resilience Attitudes Survey, RAS), авторы Б. Биско и Б. Харрис, данный опросник создан для оценки установок, которые развивают жизнеспособность человека [24].

- «Шкала оценки жизнеспособности после травмы» (The Trauma Resilience Scale, TRS). Данная шкала позволяет оценить влияние защитных механизмов, которые связаны с положительной адаптацией человека, после факта насилия. Авторы методики добавили в шкалу вопросы, которые связаны с жизнеспособностью человека, испытавшего физическое или сексуальное насилие, насилие со стороны партнера, или серьёзное неблагоприятное жизненное событие. В основе данного опросника находится четырехфакторная модель жизнеспособности, в которую входят компоненты: «решение проблем», «взаимоотношения», «оптимизм», «духовность» [39].

- «Тест жизнеспособности» Е. А. Рыльская. Автор использовал шкалы различных стандартизированных методик: Тест Кейрси, методика измерения уровня тревожности Тейлор, тестов Айзенка, Кеттелла, методики диагностики социальной фрустрированности, коммуникативных, организаторских склонностей и коммуникативных установок, самоактуализационного теста и других [16].

- Методика «Жизнеспособность личности», А. А. Нестерова. Данная методика предназначена для диагностики жизнеспособности взрослых людей (от 18 лет и старше). В ней 96 вопросов и в неё входит 8 шкал [14].

- Анкета «Жизнеспособность личности», Н. В. Рубленко. В нее включен перечень личностных качеств, которые либо способствуют, либо нет, развитию качества личности.

Также было обнаружено, что в настоящее время насчитывается около 70 опросников, с помощью которых можно измерить различные качества, которые наталкивают к формированию и развитию жизнеспособности [44]. Шкалы, которые оценивают эту характеристику, можно поделить на три группы:

1. Для детей и подростков [47,48,49,50 и др.];
2. Для взрослых людей, данные опросники показаны на таблице 1 «Шкалы оценки жизнеспособности взрослых людей». Таблица составлена по результатам анализа методик. [55,57,59,60 и др.];
3. Для организаций, данные опросники показаны на таблице 2 « Шкалы оценки жизнеспособности работающего человека и жизнеспособности организации» [63, 64, 67, 68 и др.];

Таблица 1 – Шкалы оценки жизнеспособности взрослых людей

Название шкалы	Авторы теста	Что измеряет
Dispositional Resilience Scale	Bartone, et al., 1989	Приверженность, контроль, вызов
Personal Resilience Questionnaire	Conner, 1993	a) Позитивность: мир и ты сам; b) Фокусированность; c) Гибкость: мысли, социальную; d) Организованность; e) Проактивность
Resilience Scale (RS)	Wagnild Young, 1993	Личная компетентность, принятие себя и своей жизни, личностные характеристики, улучшающие индивидуальную адаптацию
Ego Resiliency	Klohn, 1996	Жизнеспособность Эго: уверенный оптимизм, продуктивная и автономная активность, межличностное понимание, умение выражать себя.
Ego Resilience 89 Scale (ER 89)	Block, Kremen, 1996	Жизнеспособность Эго (стабильной характеристики личности)
Connor Davidson Resilience Scale (CD RISC/CD RISC2)	Connor, Davidson, 2003	Личная компетентность, доверие/терпимость/ принятие изменений и безопасные отношения, контроль, духовные влияния.
Resilience Scale for Adults (RSA)	Friborg et al 2003	Сила личности, компетентность, стиль структурирования, семейная близость, социальные ресурсы.
Ego Resiliency	Bromley, et al., 2006	Жизнеспособность Эго (стабильная личностная характеристика).
The Adult Resilience Indicator	Visser, 2007	Уверенность, оптимизм, позитивное переформулирование, социальная поддержка, негативные мысли, отношение к религии.
The Brief Resilience Scale	Smith et al., 2008	Способность прийти в норму или оправиться от стресса.
Psychological Resilience	Windle et al., 2008	Психологическая жизнеспособность: самооценка, личная компетентность, межличностное управление.

## Окончание таблицы 1

Название шкалы	Авторы теста	Что измеряет
Тест жизнеспособности человека	Е. А. Рыльская, 2009	Адаптивность, саморегуляция, смысложизненные ориентации.
Методика «Жизнеспособность личности»	Нестерова, 2011	Активность и инициатива, Самомотивация и достижения, Эмоциональный контроль и саморегуляция, Позитивные установки и гибкость, Самоуважение, Социальная компетентность и социальная поддержка, Адаптивные стили поведения, Самоорганизация и планирование будущего
Тест «Жизнеспособность взрослого человека»	Махнач, 2011	Самоэффективность, настойчивость, совладание и адаптация, внутренний локус контроля, семейные/социальные взаимоотношения, духовность

Таблица 2 – Шкалы оценки жизнеспособности работающего человека и жизнеспособности организации

Название шкалы	Авторы теста	Что измеряет (шкалы)
Organizational Resilience Questionnaire	Conner, 1993	Позитивность, Фокусированность; Гибкость; Организованность; Проактивность.
The resilience audit	Frost Rowley , 1994	Структура власти, взаимоотношения, чувство реальности, установка на изменение, чувство идентичности и отличия от других, коммуникация.
Career Resilience Questionnaire (CRQ)	Fourie, Van Vuuren, 1998	Гибкость, адаптивность и компетентность.
Resilience measurement tool	McManus et al 2008	Организационная жизнеспособность: осведомленность в ситуации(ях), управление возможными факторами уязвимости, способность к адаптации.
Perceived resilience	Van der Kleij et al., 2011	Характеристики организационной жизнеспособности: распознавать, адаптироваться и справиться с непредвиденными обстоятельствами.
Romanian Scale of Resilience to Occupational Stress (SROS)	Aniței et al., 2012	5 основных шкал (стрессоры в труде, эмоциональная реактивность, уровень толерантности, самооэффективность и приспособляемость к стрессу) и 15 субшкал.
Resilience at Work Scale	Winwood et al., 2013	Взаимодействие на работе, характеристики сна, уровень стресса, восстановление после стресса, физическое здоровье.
Workplace Resilience Inventory (WRI)	McLarnon, Rothstein, 2013	Личностные характеристики индивида, социальная сеть поддержки, реакции на значительные изменения в жизни



Анализ методического инструментария, который разработан для измерения жизнеспособности человека, показал, что оценка этого качества возможна только с помощью совокупности нескольких переменных, которые описывают этот феномен. Существующие методы психологической диагностики этого феномена (тесты, опросники, интервью, изучение случая, и т.д.), позволяют оценить представления человека о наличии у него тех или иных компонентов жизнеспособности.

## **1.2 Исторический обзор и подходы изучения мотивации**

Слово «мотивация» выступает в психологии в качестве обобщающего обозначения многочисленных процессов и явлений, суть которых сводится к тому, что живое существо выбирает свое поведение, исходя из его ожидаемых последствий, и управляет им в аспекте его направления и затрат энергии. Наблюдаемая целенаправленность поведения, начало и завершение более крупных фрагментов поведения, его возобновление после прерывания, переход к какому-то новому фрагменту поведения, конфликт между различными целями и его разрешение — все это относится к проблемной области, называемой «мотивация».

В работах древних философов стали появляться многочисленные теории мотивации. В настоящее время теории мотивации составляет не один десяток.

Взгляды на сущность и происхождение мотивации человека, всегда находились между двумя философскими течениями такими как, рационализм и иррационализм. В соответствии с рационалистической точкой зрения, которая была описана, в работах древних философов и теологов, до середины XIX века, человек - это уникальное существо особого рода, которое не имеет ничего общего с животными [2]. Считалось, что человек, и только он, наделен разумом, мышлением и сознанием, имеет волю и свободу выбора действий. Мотивационный источник человеческого поведения рассматривается только в разуме, сознании и воле человека.

Иррационализм как учение распространялся главным образом на животных. В нём утверждалось, что поведение животного, в отличие от человека, не является свободным, оно контролируется, бессознательными силами биологического плана, которые берут свое начало в органических потребностях [2].

Первые мотивационные, психологические теории, объединяющие в себе рационалистические и иррационалистические идеи, возникли в XVII - XVIII веках, теория принятия решений, объясняющая на рационалистические основы поведения человека, и теорию автомата, объясняющая поведение животного на иррациональной основе. Первая теория, появившаяся в экономике, была связана с внедрением математических знаний в объяснение поведения человека, связанного с экономическим выбором. Развитие теории автомата, стимулированное успехами механики в XVII - XVIII вв., было связано с идеей рефлекса как механической, автоматической, врожденной реакции живого организма на внешние воздействия [2].

Во второй половине XIX века, было множество выдающихся открытий в различных науках, особенно в биологии – это появление эволюционной теории Ч. Дарвина. Под влиянием теории эволюции Ч. Дарвина в психологии началось интенсивное изучение разумных форм поведения у животных (В. Келер, Э. Торндайк) и инстинктов у человека (З. Фрейд, У. Макдауголл, И. П. Павлов и др.) [6]. Если раньше понятие потребности, связанное с потребностями организма, применяемое только к объяснениям поведения, теперь же оно используется и для объяснения поведения человека, соответственно, изменив и расширив применяемых к нему состав самих потребностей. Основные отличия человека от животных на этом этапе развития психологического знания и мотивационной теории пытались свести к минимуму.

Человеку в качестве фактора мотивации начали приписывать те же самые органические потребности, которыми ранее только наделяли животное, включая инстинкты. Одним из первых проявлений такой крайней, иррационалистической, по существу биологической точки зрения на поведение человека были теории

инстинктов З. Фрейда и В. Макдуголла, предложенные в конце XIX века и разработанные в начале XX века.

Споры, которые начались вокруг теории инстинктов еще в начале XX века, не привели ни к чему положительному для будущей судьбы этой концепции. Ни один из вопросов, заданных ее сторонниками, не мог дать научно обоснованного ответа. В конце концов, дискуссии о теории инстинктов привели к тому, что само понятие «инстинкта», применяемое к человеку, стало использоваться все реже и реже, заменив ее такими понятиями, как потребность, рефлекс, влечение и другие, которые включали анализ психических явлений.

В 20-ые годы XIX века теорию инстинктов заменила концепция, в основе которой лежит, что потребность – это причина поведения человека. В этой концепции утверждалось, что человек и животные имеют общие органические потребности, которые оказывают одинаковое влияние на их поведение.

Не было принципиальных различий между понятиями инстинкта и потребности, за исключением того, что инстинкты являются врожденными, а потребности могут быть приобретены и изменены во время жизни, особенно у человека.

В дополнение к теориям биологических потребностей человека, инстинктам и влечениям, в те же годы начала XX века, возникли два новых направления, стимулированных не только эволюционным учением Ч. Дарвина, а также открытия И. П. Павлова. Эта бихевиористская теория мотивации и теория высшей нервной деятельности. Поведенческая концепция мотивации развивалась как логическое продолжение идей Д. Уотсона в теории, объясняющей поведение. Кроме Д. Уотсона и Э. Толмана среди представителей этого направления, получивших наибольшую известность, можно назвать К. Халла и Б. Скиннера. Все они пытались детерминистически объяснить поведение в рамках исходной стимульно – реактивной схемы. В своей более современной версии, эта концепция включает в себя последние новейшие достижения в области физиологии организма, кибернетики и психологии поведения.

Наконец, последняя из теорий, которые уже существовали в начале этого столетия и продолжает развиваться сейчас, - это теория органических потребностей животных. Она развивалась под сильным влиянием предыдущих иррационалистических традиций в понимании поведения животного. Её современные представители видят свою задачу в чисто физиологическом объяснении механизмов работы и функционирования биологических потребностей.

С 30-х годов XX века появляются особые концепции мотивации, которые приписываются только человеку. Одной из первых таких концепций была теория мотивации, предложенная К. Левиным. После этого были опубликованы работы представителей гуманистической психологии, таких как А. Маслоу, Г. Оллпорт, К. Роджерс и другие.

В отечественной психологии после революции 1917 года были также предприняты попытки поднять проблемы человеческой мотивации и решить. Но в течение многих лет, вплоть до середины 60-х годов, психологические исследования в основном были сосредоточены на изучении познавательных процессов. Возможно, созданные с этих лет, более или менее продуманные и доведенные до определенного уровня завершённых концепций мотивации, можно, пожалуй, назвать только теорию происхождения деятельности мотивационной сферы человека, созданную А. Н. Леонтьевым и продолженную в работах его учеников и исследователей.

Согласно концепции, А. Н. Леонтьева, человеческая мотивационная сфера, как и другие психологические особенности, имеет свои источники в практической деятельности [5]. В самой деятельности можно обнаружить, что те компоненты, которые соответствуют элементам мотивационной сферы, функционально и генетически связаны с ними. Поведение в целом, например, соответствует потребностям человека; системе деятельности, из которой она состоит, - множество мотивов; набор действий, которые образуют деятельность, упорядоченный набор целей. Таким образом, между структурой деятельности и

структурой человеческой мотивационной сферы существуют отношения изоморфизма, т. е. взаимное соответствие.

В основе динамических изменений, которые происходят с мотивационной сферой человека, лежит развитие системы деятельности, которое, в свою очередь, подчиняется объективным социальным законам.

Слово «мотивация» выступает в психологии, по мнению Х. Хекхаузена, в качестве обобщающего обозначения многочисленных процессов и явлений, суть которых сводится к тому, что живое существо выбирает свое поведение, исходя из его ожидаемых последствий, и управляет им в аспекте его направления и затрат энергии. Наблюдаемая целенаправленность поведения, начало и завершение более крупных фрагментов поведения, его возобновление после прерывания, переход к какому-либо фрагменту поведения, конфликт между различными целями и его разрешение – все это относится к проблемной области, называемой «мотивация». Данное понятие является мало пригодным для использования его в качестве гипотетического конструкта, поэтому Хайнц Хекхаузен в работе «Мотивация и деятельность» пытается сузить его и дает свое определение мотивации. По мнению автора, процессы мотивации охватывают побудительные аспекты ситуации, раскрывающиеся через восприятие возможностей достижения определенных целей, привлекательность предвосхищаемых последствий действия, которая раскрывает актуализируемые этой ситуацией мотивы.

Таким образом, это концепция объясняет происхождение и динамику человеческой мотивационной сферы. Данная концепция показывает, как может измениться система деятельностей, как изменяется ее иерархия, как возникают и исчезают определенные виды деятельности и операции, какие изменения происходят с действиями. Из этой картины развития деятельностей далее выходят законы, согласно которым происходят изменения в мотивационной сфере человека, приобретение им новых потребностей, мотивов и целей.

Итак, в психологии мотивации было выделено по крайней мере девять теорий и до сих пор разрабатываются как относительно самостоятельные. Каждая из

этих теорий имеет свои собственные достижения и в то же время свои недостатки. Главное, что все эти теории, если их рассматривать отдельно, способны объяснить лишь некоторые явления мотивации, ответить лишь на небольшую часть вопросов, возникающих в этой области психологических исследований. Только интеграция всех теорий с глубоким анализом и извлечением всего, что положительно, что они содержат, может дать нам более или менее полную картину определения человеческого поведения [2].

### **1.2.1 Виды мотивации и классификация мотивов**

В психологии принято различать следующие типы мотивации человека:

- **Внешняя мотивация.** Это мотивация, которая не связана с содержанием какой-либо деятельности, а обусловлена внешними по отношению к человеку обстоятельствами (участие в соревнованиях, получение вознаграждения и т. д.). В то же время внешняя мотивация может быть мотивацией извне и мотивацией изнутри [13].

- **Внутренняя мотивация.** Это мотивация, связанная с содержанием деятельности, но не с внешними обстоятельствами. Различие между внутренней и внешней мотивацией происходит в соответствии с критерием вознаграждения за выполняемую деятельность. С внешней мотивацией самой наградой будет активность. Считается, что внутренняя мотивация будет базироваться на потребности человека быть компетентным при взаимодействии со средой. Считается, что понятие внутренняя мотивация была введена для объяснения форм поведения, не поддающегося объяснению на основе побуждений и подкреплений [13].

- **Отрицательная мотивация.** Это мотивация, основанная на негативных стимулах. Отрицательная мотивация связана с использованием осуждения, неодобрения, которое обычно приводит к наказанию не только в материальном, но и в психологическом смысле этого слова. С отрицательной мотивацией человек пытается избежать неуспеха. Страх наказания обычно приводит к

отрицательным эмоциям и чувствам. И следствием этого является нежелание работать в этой области. Известно, что повторное использование наказания значительно снижает его эффект. В результате люди привыкают к последствиям наказания и в конечном итоге перестают реагировать на него. Парадоксально, но тот факт, что такое действие может оказывать и материальная награда. Если человек получает материальное вознаграждение все время, то со временем он теряет мотивационную нагрузку, то есть перестает действовать. Доказано, что негативная мотивация длительного действия наносит вред человеку не только по результатам труда, но и на саму личность работника [13].

- Позитивная мотивация. Это мотивация, основанная на положительных стимулах. Чем больше знаний у человека, тем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение принесет содержание работы, ее процесс, а не только оплата труда. В интересной работе человек самореализует свои способности, осознает свой психологический потенциал. Энтузиасты приносят изменения в самой работе, чтобы сделать ее еще более интересной и радостной. У таких людей есть позитивная мотивация для работы [13].

Е. П. Ильин в структуре мотивации осуществления профессиональной деятельности выделяет следующие составляющие [12]:

1. Мотивы трудовой деятельности:

- Это побуждения общественного характера: «Это и осознание необходимости приносить пользу обществу, это и желание оказывать помощь другим людям..., это и общественная установка на необходимость трудовой деятельности ..., и нежелание прослыть тунеядцем» [47].

- Получение материальных благ – зарабатывание денег для удовлетворения потребностей семьи и своих потребностей.

- Удовлетворение потребностей в самоактуализации, самовыражения и самореализации, также в общественном признании и уважении со стороны других.

## 2. Мотивы выбора места работы:

- Оценка положительных и отрицательных производственных факторов: «величину заработной платы, льготы, предоставляемые работающим на данном предприятии; близость к дому; удобство транспортного сообщения; эстетику места работы и наличие вредного производства; одно-, двух- или трехсменность, наличие твердого или свободного графика работы; надежность и престиж фирмы, компании; меру ответственности; возможность одновременно с работой учиться в вузе; психологический климат в коллективе, систему поощрений и наказаний (штрафов и т.п.)» [47].

- Оценка собственных возможностей: «состояние здоровья, наличие способностей к данной работе и профессионально важных качеств, уровень образования, склонность к работе без стрессов, в свободном ритме или к монотонной работе с заданным темпом» [47].

- Оценка соответствия особенностей места работы собственным интересам: «возможности продвижения на данном предприятии или в учреждении по «служебной лестнице», руководящей работы, профессионального роста, проявления личной инициативы и выдумки (творчества) и т.п.» [47].

Мак-Дауголл (McDougall, 1908) первым предпринял грандиозную попытку свести все поведение к мотивационным диспозициям. В то время общеупотребительным названием для мотивационных диспозиций было понятие не мотива, а инстинкта.

Он выступал против как чисто описательной психологии сознания, так и «механистического» объяснения поведения теоретиками ассоцианизма и рефлексологии. Для него любое поведение «телеологично, целенаправлено, ориентировано на достижение намеченного будущего целевого состояния». О направленности говорят семь признаков [46]:

- 1) спонтанность движения;
- 2) продолжительность и настойчивость движения вне зависимости от того, действует раздражитель или нет;



- 3) смена хода целенаправленных движений;
- 4) успокоение после достижения желаемого изменения внешней среды;
- 5) приготовление к новой ситуации, к которой ведет совершающееся действие;
- 6) некоторое повышение эффективности поведения при повторении его в схожих условиях;
- 7) целостность реактивного поведения организма.

Эти признаки целенаправленности поведения Мак-Дауголл объясняет с помощью инстинктов.

Ниже представлен окончательный вариант постулированных Мак-Дауголлом склонностей. Инстинктоподобные мотивационные диспозиции [46].

1. пищедобывание. Поиск (и, возможно, накопление) пищи;
2. отвращение. Неприятие и избегание определенно вредных веществ;
3. сексуальность. Ухаживание и брачные отношения;
4. страх. Бегство и затаивание в ответ на травмирующие, причиняющие боль и страдание или угрожающие этим воздействия;
5. любопытство. Исследование незнакомых мест и предметов;
6. покровительство и родительская опека. Кормление, защита и укрытие младших;
7. общение. Пребывание в обществе равных себе, а в одиночестве поиск такого общества;
8. самоутверждение. Доминирование, лидерство, утверждение или Демонстрация себя перед окружающими;
9. подчинение. Уступка, послушание, примерность, подчиненность тем, кто демонстрирует превосходящую силу;
10. гнев. Негодование и насильственное устранение всякой помехи или препятствия, мешающих свободному осуществлению любой другой тенденции;
11. призыв о помощи. Активное обращение за помощью в том случае, когда наши усилия заканчиваются полной неудачей;

12. создание. Создание укрытий и орудий труда;
13. приобретательство. Приобретение, обладание и защита всего, что кажется нам полезным или почему-либо привлекательным;
14. смех. Высмеивание недостатков и неудач окружающих нас людей;
15. комфорт. Устранение или избегание того, что вызывает дискомфорт: например, чесывание или смена позы, местонахождения;
16. отдых и сон. Склонность к неподвижности, отдыху и сну в состоянии усталости;
17. бродяжничество. Передвижение в поисках новых впечатлений;
18. группа примитивных склонностей, обслуживающих телесные нужды, такие как кашель, чихание, дыхание, дефекация.

В своей работе «Мотивация и деятельность» [46] немецкий психолог Х. Хекхаузен провел анализ различных подходов к объяснению поведения человека в организации, особое внимание обращая на индивидуальные различия в поведении. Хекхаузен определяет мотив как «гипотетический конструкт, объясняющий устойчивые особенности целенаправленности, избирательности, интенсивности и продолжительности деятельности через приписывание субъекту соответствующих латентных установок (диспозиций)» [46. С. 43]. Трудность исследования мотивации заключается в том, что мотивы (как и любые гипотетические конструкты) нельзя наблюдать, а можно лишь диагностировать. Понимая мотив как желаемое целевое состояние в рамках отношений индивид — среда, Хекхаузен наметил следующие основные направления его изучения.

1. Классификация мотивов — составление содержательной классификации различных целей поведения, к которым стремится индивид, а также перечня мотивов. Мотивы формируются в процессе индивидуального развития как относительно устойчивые оценочные диспозиции, и классификация должна давать возможность выяснить, на основании каких возможностей и активизирующих воздействий среды возникают индивидуальные различия в

мотивах, а также какое целенаправленное вмешательство может изменить мотивы работника.

2. Определение генезиса мотивов — изучение зарождения, развития и изменения отдельных мотивов. Полученные результаты позволят не только изменять мотивы, но и формировать их у членов организации путем создания соответствующих условий.

3. Измерение мотивов — определение силы мотива, его направленности, степени значимости для индивида, на основе чего создается иерархия мотивов, которая достаточно полно описывает поведение индивида в организации. При проведении измерения мотивов следует учитывать, что поведение человека в каждый момент времени определяется не любыми или всеми возможными мотивами, а тем из самых высоких мотивов в иерархии (например, самым сильным), который при данных условиях теснее всего связан с перспективой достижения соответствующей цели. Такой мотив активизируется, становится действенным (одновременно могут активизироваться и другие мотивы, соподчиненные с ним или находящиеся с ним в конфликте).

4. Актуализация мотива — выделение и дифференциация внутри ситуации специфических условий актуализации определенного мотива. Мотив перестает быть действенным, т.е. активно участвовать в процессе мотивации, когда-либо достигнуто целевое состояние, соответствующее отношениям индивид — среда, либо индивид только приблизится к желаемому состоянию, но это покажется ему достаточным; либо условия ситуации сделают другой мотив более насущным, в результате чего этот другой мотив активизируется и станет доминирующим. Действие, как и активизация мотива, нередко прерывается до достижения желаемого состояния или может прерываться и затем возобновляться (отложенное действие).

5. Управление сменой и возобновлением мотивации — достижение состояния, когда в организации в ходе смены деятельности или последовательного

выполнения заданий происходит возврат к активизации мотива, ранее уже бывшего у индивида, но вытесненного другими, более актуальными мотивами.

6. Превращение мотивации в единую (внутренне непротиворечивую) целенаправленную деятельность и в особых случаях управление мотивационными конфликтами. Мотивация не является изначально единым процессом, равномерно, от начала до конца пронизывающим поведенческие действия. Она состоит из разнородных процессов, осуществляющих функции саморегуляции на отдельных фазах поведенческих актов индивидов. Например, на начальной стадии деятельности индивид взвешивает возможные результаты действий, затем ведущим мотивом может стать желание справедливого вознаграждения за труд и т.д.

Деятельность складывается из отдельных функциональных способностей — восприятия, мышления, научения, воспроизведения знаний, речи или моторной активности, которые обладают собственным, накопленным в ходе предыдущего опыта запасом возможностей (умений, навыков, знаний). Однако теория мотивации этим не занимается, принимая их как данное, хотя именно от мотивации зависит, как и в какой степени будут использованы различные функциональные способности. Теория мотивации объясняет выбор между различными альтернативными действиями, между различными вариантами восприятия ситуации членами организации.

7. Решение проблемы влияния мотивации на наблюдаемое поведение — изучение последствий осуществления мотивов. Сложность направления заключается в том, что мотивы напрямую не наблюдаются и поэтому не поддаются непосредственному познанию, в связи с чем приходится применять специально разработанные инструменты измерения мотивов.

### 1.2.2 Методы диагностики мотивации

В ходе теоретического анализа проблемы нами были проанализированы методы диагностики мотивации, и были выделены два вида диагностики, прямые методы и проективные методы диагностики мотивационной сферы личности.

#### Прямые методы диагностики мотивационной сферы личности

В основе данных методов лежит прямая оценка взглядов человека на причины или характеристики поведения, хотя конкретные методики могут отличаться по своим характеристикам. Эти методы могут использоваться для оценки «кажущихся мотивов», причинно-следственных стереотипов, ценностных ориентаций, а не фактических действующих мотивов деятельности.

Простейшая версия такой методики - это прямое обращение к человеку: «почему» или «ради чего», он что-либо делает или делал что-то в прошлом. Интервью, анкеты могут также использоваться, когда человеку предлагается выбор или оценка определенного списка мотивов, потребностей, интересов и т. д. Поскольку ситуация гипотетическая, человеку трудно ответить, как он будет действовать. Ответы на вопросники подвергаются сознательной или бессознательной фальсификации. Человек часто ищет социально приемлемые ответы, то есть его ответы сильно зависят от фактора социальной желательности.

Список мотивов, которые обычно используются в этих методах, в основном состоит из конкретных мотивов. Эти методы чаще всего используются, чтобы не изучать мотивацию личности, то есть процессуальную динамику в социальной сфере, а изучать мотивы учебной, профессиональной и иной деятельности.

- «Список личных предпочтений» А. Эдвардса (EPPS) - это вопросник, который измеряет силу потребностей из списка, предложенного Г. Мюрреем. Для каждой из 15 шкал были определены индикаторы потребностей, которые сформулированы в форме утверждений (всего 210 пар утверждений). Опросник основан на принудительном выборе одной из двух утверждений. Итоговый индекс не отражает абсолютную силу потребности, а силу этой потребности по сравнению с другими потребностями из списка [2].

- Форма Джексона для изучения личности (PRF) - это методика измерения мотивационной сферы, также основана на теории мотивации Г. Мюррея. В опроснике Джексона измеряется 20 мотивационных переменных, 12 из которых аналогичны потребностям из опросника EPPS.

- «Опросник для измерения аффилятивной тенденции и чувствительности к отвержению» А. Мехрабиана, измеряет два обобщенных мотива: стремление к принятию и страх отказа. Опросник состоит из двух шкал. Первая шкала содержит 26 пунктов, а вторая - 24 пункта. Шкалы оценивают, по мнению автора, в первом случае, общие позитивные ожидания человека при установлении межличностного контакта, а во втором - негативные ожидания [2].

- Опросник для оценки мотивации достижений (ПАМ) того же автора имеет две формы: для мужчин и для женщин. Опросник основан на теории мотивации для достижения Дж. Аткинсона. Рассматриваются особенности уровня притязаний, эмоциональной реакции на успех и неудачи, различия в ориентации на будущее, фактор зависимости. При построении теста использовался метод факторного анализа, а в финальной версии обе шкалы содержат по 26 пунктов. Эта методика очень популярна в разных странах и особенно часто используется при изучении познавательных компонентов мотивации достижения.

#### Проективные методы диагностики мотивационной сферы личности

Эти методы основаны на анализе продуктов воображения и фантазии. Они основаны на взглядах Фрейда о механизме проекции, а также на многочисленных исследованиях влияния мотивации на воображение и восприятие [2]. Проективные методы используются для диагностики глубинных мотивационных образований, особенно бессознательных мотивов.

- Модификация ТАТ была создана Е.Т. Соколовой (1982), чтобы диагностировать мотивацию подростков. Стимульный материал методики включает в себя 20 сюжетных таблиц, которые представлены индивидуально в 2-х сеансах из 10 таблиц. Тест выявляет потребность в эмоциональных контактах, в

достижении, послушании, избегании наказания, агрессии [10]. С целью апробации методики был использован контингент школьников с адаптивным поведением и подростков с социально девиантным поведением.

- Методику оценки интенсивности мотивации достижения в условиях влияния ситуационных факторов была разработана Д. Макклелландом и Дж. Аткинсоном. Экспериментальная процедура построена таким образом, что создаются шесть различных ситуаций для активизации различных уровней интенсивности мотивации достижения. После завершения задания в экспериментальной ситуации испытуемые принимают участие в групповом тесте для творческого воображения (вариант ТАТ). Они составляют рассказы на основе четырех картинок, некоторые из них взяты из ТАТ Г. Мюррея, а другие оригинальные картинки предъявляются в течение 20 секунд, затем испытуемые составляют рассказы о них. В этом случае вычисляется категория «образа достижения» и выделяются другие категории потребности в достижении, инструментальная деятельность, позитивное предвосхищение цели, негативное предвосхищение цели, внутреннее препятствие, внешнее препятствие, положительное эмоциональное состояние, негативное эмоциональное состояние, тема достижения.

- Тест юмористических фраз (ТЮФ) – ещё одна компактная оригинальная методика диагностики мотивационной сферы личности, сочетающая в себе достоинства стандартизованного измерительного теста и индивидуализированной проективной техники [10]. Особенностью этой методик является специфический стимульный материал - юмористические фразы, позволяющие экспериментально реализовать психодиагностические возможности метода тематической свободной классификации. Стимульный материал представляет собой текст из 80 юмористических фраз (афоризмов), из которых 40 фраз однозначно относятся к одной из 10 тем, а 40 фраз являются многозначными. Испытуемые, в зависимости от их собственной апперцепции, видят в них то или иное [2].

- Кроуна – Марлоу, шкала социальной желательности - опросник личностный. Разработан Д. Кроуном и Д. Марлоу в 1960 г. для диагностики мотивации

одобрения. Состоит из 33 утверждений (18 социально одобряемых и 15 социально неодобряемых образцов поведения), с каждым из которых испытуемый должен выразить согласие или несогласие. В СНГ известен русскоязычный сокращенный вариант шкалы (20 утверждений), стандартизированный на выборке более 800 человек с последующей проверкой валидности и надежности (Ю. Л. Ханин, 1974, 1976). Шкала применяется: при исследовании мотивации одобрения; для контроля за степенью установочного поведения и склонностью к соответствующим искажениям ответов в тестах, при изучении предпочтительных средовых и межличностных влияний [2]

- Шкала ожидаемого баланса – личностный опросник исследования мотивационной сферы личности, ее отношения к будущему. Разработан С. Стаатс в 1985г. Данная шкала создана на основе шкалы аффективного баланса Н. Брадбурна (1969). Испытуемому предлагалось оценить свои эмоции по 18 параметрам, исходя из частоты их проявления в течение последних недель. Впоследствии эта шкала была модифицирована (1983). Методика может применяться для исследования оптимистичности, как ожидаемых положительных эмоций, и пессимистичности, как ожидаемых отрицательных эмоций. По мнению автора, при обследовании лиц пожилого возраста шкала ожидаемого баланса является более чувствительным диагностическим инструментом, чем индекс надежды [2].

- Тест тематической апперцепции, Хекхаузена - проективная методика исследования личности. Направлен на оценку мотивационного аспекта личности. Исследование мотивации на основе проективной техники в этом тесте строилось на предположении об управляемости воображаемого поведения теми же принципами, которые регулируют и реальное поведение. Стимульный материал методики включал 4 картины из стандартного набора ТАТ. В последующем количество картин было увеличено до 6.

- «Мотивация к успеху» Т. Элерса - служит для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. При диагностике личности на



выявление мотивации к успеху Элерс опирался на следующее положение: личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. Ей свойственно избегать высокого риска. При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к успеху. Опросник Элерса предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет».

- Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта. Методика позволяет оценить особенности поведенческих реакций человека в ситуациях, сопряжённых с неопределённостью для жизни, требующих нарушения установленных норм, правил. Рекомендуются при подборе лиц, пригодных для работы в условиях, связанных с риском, может быть использована с целью прогнозирования деятельности управляющего, работников военных ведомств, служб чрезвычайных происшествий и т. п. Риск понимается как действие наудачу в надежде на счастливый исход или как возможная опасность, как действие, совершаемое в условиях неопределенности. Тест состоит из 25 вопросов, на каждый из которых предлагается дать один из пяти предлагаемых вариантов ответов: от полного согласия до уверенного "нет". Результат анкетирования определяется согласно набранным баллам, на основании которых выносится заключение о склонности человека к рискованному поведению [2].

Итак, подводя итог выше изложенному, хочется еще раз отметить, что исследованием диагностики мотивации занимаются и занимались психологи разных стран. Методы его изучения довольно условны и не объективны, но работы в этом направлении приносят свои плоды. Существует много теорий о мотивации достижений и методов его изучения, но в данной курсовой работе будут выявляться различия в уровне учебной мотивации в начале учебного года и в конце.

### **1.3 Исследования свойств личности, связанных с профессиональной эффективностью сотрудников УИС**

Уголовно – исполнительная система устанавливает особо важные требования к личности каждого сотрудника. В большинство исследований, важное значение придают тому, что сама профессиональная деятельность сотрудников УИС при определенных условиях (повышенная опасность, эмоциональная психологическая напряженность в процессе деятельности и т. д.) может отрицательно воздействовать на личность сотрудника. Сотрудникам УИС необходимо быстро и незамедлительно реагировать на малейшие изменения, а также постоянно развиваться и совершенствоваться в профессиональном плане, при этом необходимо учитывать постоянное увеличение требований со стороны государства и общества в целом. В связи с этим, для сотрудников существует перечень определенных качеств, которые необходимо развивать в процессе профессиональной деятельности.

Исследования таких авторов как А. В. Дулова, М. И. Еникеева, В. Л. Васильева, А. Д. Глоточкина, В. Ф. Пирожкава, посвящены изучению профессионально важных качеств сотрудников правоохранительных органов, в особенности, уголовно – исполнительной системы. Авторы изучают иерархию профессионально важных качеств сотрудников, а также различные стороны деятельности правоохранительных органов [51].

Деятельность сотрудников УИС относят к напряженной и интенсивной работе. Так как, чрезвычайные ситуации и контингент с которым им приходится работать, формируют экстремальные условия их работы с повышенной угрозой их психическому и физическому здоровью, и с угрозой жизни в целом.

Существуют особенности данной профессии [66]:

- правовой характер деятельности;
- стрессовые воздействия;
- постоянная готовность к риску;
- повышенная ответственность;

- напряженность;

Ссылаясь на особенность данной профессии можно выделить определенные профессионально важные качества [66]:

1. высокий уровень нервно-психической устойчивости;
2. высокий уровень эмоциональной устойчивости;
3. коммуникативная компетентность;
4. дисциплинированность;
5. высокая нормативная регуляция;
6. способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях;
7. уверенность в себе;
8. способность к длительному сохранению высокой активности;
9. умение распределять и переключать внимание;
10. уравновешенность;
11. самообладание;
12. высоко развитые познавательные процессы;

При анализе множества работ, посвящённых данной проблематике можно выделить базовые профессионально важные качества сотрудников УИС [68]:

1. коммуникативная компетентность;
2. эмоциональная устойчивость;
3. моральная нормативность;
4. личностная креативность;

В ходе исследования А. В. Сперанской были выявлены ПВК для сотрудников управления по конвоированию. Они были разделены на четыре группы:

1. Интеллектуальная сфера.

- *Интеллектуальные качества*: Умение выбрать из нескольких вариантов решения оптимальный. Способность принимать решение при наличии минимальной информации. Умение определять объем информации, которых необходим для принятия решения;

- *Наблюдательность и внимание:* Устойчивость внимания, концентрация внимания, распределение внимания, хороший объем внимания, умение видеть малозаметные изменения;

- *Качества памяти:* Хорошая память на внешность и поведение человека, двигательная и моторная память, удержание в памяти большое количество информации, зрительная память на обстановку;

- *Воображение:* Оперирование наглядными представлениями о положении, размерах и форме, движении, звуках, лицах, местоположении и маршруте;

## 2. Эмоционально – волевая сфера.

- волевой самоконтроль, сохранение работоспособности в чрезвычайных ситуациях;

- нервно – психическая устойчивость;

- принятие решений, и ответственность, инициатива, а также готовность к риску.;

- исполнение распоряжений, достижение поставленных целей, преодоление препятствий, борьба со страхом.;

## 3. Коммуникативная сфера.

- способность работать в команде, и самостоятельном режиме;

- умение воздействовать на других людей, при этом, способность защищаться от воздействия посторонних;

- сдерживание своих чувств;

- умение разрешать конфликтные ситуации, а также заранее их предвидеть;

- громкая, четкая и выразительная речь;

## 4. Двигательные качества.

- развитый опорно – двигательный аппарат;

- четкое выполнение движений, при обыске, при боевых действиях;

- выполнение элементов строевой подготовки;

- быстрая реакция на зрительные и слуховые стимулы;

- быстрое реагирование при дефиците времени;

Необходимо отметить, что развитие профессионально-важных качеств сотрудников УИС носит длительный характер и имеет различную степень интенсивности. Главное условие развития профессионально – важных качеств, это то, что сотрудник должен понимать цель формирования этих качеств. Стоит обратить внимание, что большинство сотрудников УИС с категорией среднего и старшего начальствующего состава, обладают большей возможностью формирования профессионального самосознания, а в следствии и формирования профессионально важных качеств. Поэтому в группу слушателей учебных центров ФСИН России, входит именно данная категория сотрудников.

Большинство исследований доказали, что образовательная система, это эффективное «поле» формирования профессионально важных качеств сотрудников (А.А. Вербицкий, М.С. Полянский, Д.А. Кузнецов, Ю.Н. Сопильняк О.Н Тымчук, Л.С Качкина, М.Г. Захарченко). Поэтому можно сказать, что данное «поле» может развивать профессионально важные качества сотрудников УИС. Однако, существует ограничение – это период обучения, который составляет всего лишь один месяц. Следуя из этого, можно определить следующую цель изучения, это выявление базовых профессионально важных качеств, которые можно развить за такой период обучения.

Таким образом с помощью обзора исследований и нормативных документов, были выделены значимые профессионально важные качества сотрудников УИС, различных должностей. Данный список играет основную роль при отборе кандидатов на данную профессию.

#### **1.4 Проблема направленности личности в психологии.**

Большинство отечественных психологов, такие как, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев, С.Л.Рубинштейн, приопределении структуры личности включают в нее компонент – направленность. Направленность – это сложное личностное образование, которое определяет поведение человека, его отношение к себе и окружающим [28].

С.Л. Рубинштейн рассматривал направленность, как динамическую тенденцию, которая в качестве доминирующих мотивов обуславливают деятельность человека, исходя из ее целей и задач [28]. Частью направленностью, является смысловой компонент, который характеризует направленность как предметное содержание, также частью направленностью является динамический компонент, так называемое «напряжение», связанное с источником направленности [29].

Основным элементом, из которого складывается личность, В.Н. Мясищев считал, что это отношения человека. При исследовании направленности или доминирующего отношения необходимо различать:

1. отношения человека к людям;
2. отношение его к себе;
3. отношение к предметам внешнего мира;

Главным же объектом отношений человека является другой человек и общество. Направленность является сложным образованием и имеет многоуровневую и многокомпонентную структуру, которая включает установки, мотивы, желания, стремления, потребности, влечения, намерения, интересы, склонности, убеждения, идеалы, мировоззрение и жизненные смыслы.

Многие отечественные психологи, занимающиеся проблемой направленности личности, по-разному представляют ее компоненты. К.К. Платонов включает в направленность отношения и моральные черты личности, различает в ней уровень, широту, интенсивность, устойчивость и действенность, считая, что в формах направленности личности проявляются как отношения, так и моральные качества человека [39]. К.К. Ковалев показывает, что направленность определяет отношение человека к действительности. При этом он включает в нее различные свойства, систему взаимодействующих потребностей и интересов, идейных и практических установок [39]. Каждый компонент направленности личности вносит свой вклад в ее развитие и формирование.

Развитие и перестройка уже имеющихся компонентов направленности сочетается с появлением, зарождением и развитием новых. Расширение и

обогащение компонентов направленности происходит в результате разносторонней деятельности человека, которая осуществляет обогащение тенденций новым содержанием. На наш взгляд, как свойство личности направленность обладает собственными характеристиками, такими как изменчивость и постоянство, зависимость и независимость [39]. Изменчивость направленности связана с образованием, возрастом, обучением, воспитанием и профессиональным образованием, постоянство - с типологическими свойствами личности. В качестве независимой величины направленность выступает как ядерная характеристика личности, но формирование ее зависит от институциональной среды. Направленность личности динамична, и ее динамическая характеристика зависит от уровня осознания, широты, интенсивности, устойчивости и действенности [39]. Направленность личности изменяется, формируется на протяжении всей жизни. Особо следует выделить изменения компонентов направленности, таких как потребности, намерения, мотивы, интересы, ценности, мировоззрение, смысл жизни и их становление в онтогенезе.

Самыми изученными периодами направленности личности являются периоды от рождения до юности (Л.И. Божович, Т.Е. Конникова, М. Каневская, А.Н. Леонтьев, М.С. Неймарк, В.Э. Чудновский). В работах Л.И. Божович направленность личности начинается с понимания потребности, которую она рассматривает как отраженную форму переживания [4]. По ее мнению, потребность является внутренним стимулом поведения и деятельности человека. Потребности человека различаются не только по своему содержанию и динамическим свойствам, но и по строению: одни потребности имеют прямой, непосредственный характер, другие - опосредованы целью или сознательно принятым намерением.

Направленность личности обычно связывают с системой устойчиво доминирующих мотивов, определяющих ее целостную структуру [2]. Эта система детерминирует поведение и деятельность человека, ориентирует его активность. С

помощью мотива удовлетворяются определенные потребности субъекта. Самыми существенными для физического выживания человека являются потребности в пище, сне, физической активности, защите от экстремальных температур, в сенсорной стимуляции, т.е. по терминологии А. Маслоу в его концепции об иерархических уровнях потребностей, - это физиологические потребности [1].

От направленности личности зависит ее облик в социальном плане и то, какими именно нравственными нормами и критериями она руководствуется [15]. С этими функциями направленности личности трудно не согласиться, они делают ее одной из ведущих личностных характеристик. Ранее было показано, что мотивы формируются на основе потребностей, необходимых для жизнедеятельности организма и развития личности. В свою очередь потребности порождают интересы, желания, стремления, побуждают индивида к активности для их удовлетворения. Не было бы потребностей, в мотивирующих поведении человека, не было бы и адекватных им интересов [1]. А.В. Петровский называет интерес мотивом, который является постоянным побудительным механизмом познания [22]. Кроме того, интерес проявляется в желании как можно больше узнать, в стремлении к самостоятельному исканию нового, сосредоточенности внимания, то есть, в нем ярко выражен волевой компонент.

Содержательную сторону направленности личности, ее отношение к окружающему миру, к другим людям и к самой себе обуславливает система ценностных ориентации [23]. Ценностные ориентации выражают личностную значимость социальных, культурных, нравственных ценностей, отражая ценностное отношение к действительности. Ценности регулируют направленность, степень усилий субъекта, определяют в значительной степени мотивы и цели организации деятельности [6]. Мировоззрение, как один из компонентов направленности личности - комплекс обобщенных представлений личности об окружающем мире и о себе, своем месте в мире, своих отношениях к окружающей действительности и себе [39]. Мировоззрение - истолкование смысла жизни в собственном самосознании, своем отношении к миру. В содержание



мировоззрения входят знания, необходимые для самоопределения субъекта и обоснования его отношений к миру. Самоопределяться приходится во многом: в социокультурных ценностях, идеалах, мировоззренческих вопросах, то есть в вопросах о смысле существования человека. Общество предлагает множество ценностей, но путь к ним индивидуален: это - поиск смысла жизни, своего места в ней. Э. Эриксон связывает такой поиск с решением проблемы идентичности [41]. В. Франкл в стремлении найти смысл собственной жизни видит первичную мотивирующую силу человека. Именно В. Франкл впервые выделяет особую форму активности, характерную для становления и развития человека - смыслообразующую активность.

Обобщая сказанное можно сказать, что направленность является сложным образованием, включающая установки, мотивы, желания, стремления, потребности, влечения, намерения, интересы, склонности, убеждения, идеалы, мировоззрение и жизненные смыслы.

Для проверки рассмотренных выше моделей взаимосвязи мотивационной направленности, доминирующей направленности личности и компонентами жизнеспособности была разработана программа эмперического исследования на сотрудниках уголовно – исполнительной службы. Так как у них по нашему мнению должна быть ярко выражена данная взаимосвязь, при этом, исследования данной взаимосвязи не проводилось на данной выборке.

## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИИ И ПЛАНИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

### **2.1 Цель, задачи, объект и предмет исследования**

**Целью** эмпирического исследования является изучение взаимосвязи особенностей мотивации и доминирующей направленности личности с уровнем жизнеспособности у сотрудников УИС с различным стажем работы.

**Объект:** Жизнеспособность и свойства личности сотрудников УИС.

**Предмет:** Связь жизнеспособности как интегрального свойства личности сотрудников УИС с особенностями мотивации и направленности личности.

#### **Задачи эмпирического исследования:**

1. Исследовать уровень жизнеспособности у сотрудников УИС.
2. Изучить мотивацию достижения успеха и избегания неудачи у сотрудников УИС.
3. Исследовать особенности доминирующей направленности личности у сотрудников УИС.
4. Исследовать взаимосвязь жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности у сотрудников УИС с различным стажем работы.

#### **Гипотезы эмпирического исследования:**

1. Показатели жизнеспособности выше у сотрудников УИС с большим стажем работы.
2. У сотрудников УИС с преобладанием мотивации, направленной на достижение успеха, уровень жизнеспособности выше, чем у сотрудников УИС с преобладанием мотивации, направленной на избегание неудачи.
3. Существует взаимосвязь между показателями жизнеспособности, мотивацией и доминирующей направленности личности.

## **2.2 Общая характеристика выборки и организации исследования**

### ***Общая характеристика выборки:***

В исследовании приняли участие 64 сотрудника уголовно – исполнительной службы, в возрасте от 18 до 45 лет, среди них исключительно мужчины, разных должностей и званий.

### ***Организация исследования:***

#### **1. Изучение фундаментальных аспектов проблемы;**

Данный этап посвящен теоретическому анализу литературе по проблемам жизнеспособности, мотивационной и доминирующей направленности личности, а также анализ существующих методов диагностики жизнеспособности человека, и мотивационной направленности личности. На основании данного анализа была уточнена и систематизирована структура жизнеспособности человека, мотивационной и доминирующей направленности личности, были определены структурные компоненты и написана программа эмпирического исследования.

#### **2 Анализ эмпирических исследований.**

Данный этап посвящен оценке состояния и изученности проблемы, формулируются основные противоречия, ключевые вопросы.

**3 Формулирование целей, гипотез, задач, объекта и предмета исследования.** На данном этапе ставят цель изучения взаимосвязи особенностей мотивации и личностной направленности личности с уровнем жизнеспособности у сотрудников УИС с различным стажем работы. А также данный этап посвящен формулированию ряду задач, которые необходимо выполнить для изучения исследования. Также определяются гипотезы, которые либо подтвердятся, либо нет.

**4 Выбор методов и методик исследования.** Подбор необходимых методов и методик для изучения, мотивации, жизнеспособности и личностной направленности личности. Также данный этап посвящен выбору статистической обработки данных, для выявления взаимосвязи особенностей мотивации и

личностной направленности личности с уровнем жизнеспособности у сотрудников УИС с различным стажем работы.

5 Организация и проведение исследования. Данный этап посвящен разработке планирования проведения исследования сотрудников УИС. Выбирается место и время проведения исследования, подготавливается весь необходимый инструментарий.

6 Обработка результатов исследования. Данный этап посвящен обработке таких методик как, тематический апперцептивный тест (ТАТ) в модификации Х. Хекхаузена, тест «Жизнеспособность человека», автором которого является Е. А. Рыльская 2014, методика определения доминирующей личностной направленности И.Д. Егорычевой.

7 Обобщение и синтез полученных данных. Пишутся выводы, которые связаны с задачами и гипотезами, а также обобщающий вывод по всей работе

***Методы исследования:***

1. Теоретические методы: анализ научной литературы, отечественной и зарубежной.

2. Организационные методы: метод поперечных срезов.

3. Эмпирические методы: анкетирование, психодиагностические методы: Для определения уровня мотивации в сферах достижения успеха и избегания неудачи был использован тематический апперцептивный тест (ТАТ) в модификации Х. Хекхаузена (Heckhausen, 1963, 1967), для определения жизнеспособности был использован тест «Жизнеспособность человека», автором которого является Е. А. Рыльская 2014, методика определения доминирующей личностной направленности И.Д. Егорычевой.

4. Методы обработки результатов: статистическая обработка данных, полученных по результатам психодиагностических методов, коэффициент ранговой корреляции rs–Спирмена, и IBM SPSS Statistics версии 23.

## 2.3 Психодиагностические методики исследования

*Тематический апперцептивный тест (ТАТ) в модификации Х. Хекхаузена.*

Направлен на оценку мотивационного аспекта личности. Данная методика является проективной, убыло предположение, что воображаемое поведение управляется теми же принципами, которые регулируют и реальное поведение. Данный тест состоит из 6 картинок, которые предъявляются последовательно, и по каждой картинке необходимо составить рассказ отвечая на следующие вопросы:

1. Что здесь происходит, и кто эти люди?
2. Как возникла эта ситуация, что произошло перед этим?
3. Что думает каждый изображенный на картинке человек, чего каждый из них хочет?
4. Что произойдет дальше, и чем все закончится?

Сюда входят две основные категории: мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач

В мотивацию достижения успеха входят:

1. Потребность в достижении и успехе «В». Она засчитывается тогда, когда человек ставит перед собой положительно сформулированную цель достижения или выполнения определенной работы.
2. Инструментальная деятельность «I». Учитывается, когда человек (или группа лиц) в пределах рабочей ситуации или течения деятельности, направленной на достижение, делает, сделал или сделает что-либо, что приблизит его к достижению или разрешению задачи без помощи других.
3. Ожидание успеха «E». Ожидание успеха со стороны одного или нескольких лиц в пределах связанной с достижением деятельности или достижения цели учитывается как «E».
4. Похвала «J». Учитывается тогда, когда кто-либо хвалит, отмечает или награждает кого-либо за то, что тот хорошо работал или добился хороших результатов.

5. Положительное эмоциональное состояние «G+». В качестве «G+» учитываются все положительные эмоциональные состояния в пределах направленной на достижение деятельности, относящиеся в общих чертах к работе, активному овладению знанием, достижению или успеху.

6. Тема успеха «Th». Это оценочная категория, которая учитывается в рассказе при наличии определенных признаков успеха и при отсутствии показателей неуспеха, за исключением отрицательного эмоционального состояния «G-» и ожидания неуспеха «Em».

В мотивацию избегания неудач входит:

1. Потребность в избегании неуспеха «Vm». Учитывается во всех случаях, когда открыто высказывается или может быть выявлена по некоторым признакам потребность, намерение, желание или надежда избежать неуспеха в деятельности, направленной на достижение.

2. Инструментальная деятельность для избегания неуспеха «Im». Учитывается, если кто-нибудь что-то делает, или собирается делать, чтобы избежать им самим вызванного отрицательного исхода направленной на достижение деятельности, а также, чтобы избежать последствий уже наступившего неуспеха.

3. Ожидание неуспеха «Em». Ожидание одного или нескольких лиц, того, что в процессе деятельности наступит неуспех, или любая другая высказанная неуверенность по поводу возможности достижения цели.

4. Открытая критика «T». Высказываемая каким-либо человеком в рассказе по поводу деятельности, достижений или способности другого.

5. Отрицательное эмоциональное состояние «G-». Учитывается отрицательное эмоциональное состояние во время деятельности, связанное с неуспехом, неспособностью продолжить деятельность или вообще с работой.

6. Неуспех «M». Учитывается, если деятельность оканчивается неуспехом, а также если в рассказе упоминается неуспех в прошлом, который не устраняется соответствующим лицом.

7. Тема неуспеха «Thm». Она учитывается в рассказе при наличии определенных категорий неуспеха и при отсутствии категорий успеха за исключением инструментальной деятельности

*«Жизнеспособность человека» Е. А. Рыльская*

Автор использовал шкалы различных стандартизированных методик: Тест Кейрси, методика измерения уровня тревожности Тейлор, тестов Айзенка, Кеттелла, методики диагностики социальной фрустрированности, коммуникативных, организаторских склонностей и коммуникативных установок, самоактуализационного теста и других. Тест состоит из 106 вопросов, на которые необходимо ответить, используя один из вариантов ответа «0 – да», «1 - скорее да, чем нет», «2 – скорее нет, чем да», «3 – нет». Сюда входят четыре шкалы:

1. Осмысленность жизни;
2. Способности саморегуляции;
3. Способность саморазвития;
4. Осмысленность жизни;

Высокие показатели по тесту показывают легкость приспособления к новым жизненным условиям, свидетельствуют о самостоятельности, гибкости, легкости овладения разными видами деятельности, уверенности и успешности. Высокая жизнеспособность соотносится со стремлением к самопознанию, саморазвитию, с рефлексивностью и убежденностью человека в том, что все, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта. Жизнеспособный человек готов действовать как в привычных, так и в экстремальных условиях. Он воспринимает свою жизнь как интересную, эмоционально насыщенную, имеет четкие цели, придающие его жизни осмысленность и временную перспективу. Высокие показатели по тесту в целом присущи людям, состоящим в благополучном браке, имеющим хорошие взаимоотношения с собственными детьми, профессионально состоявшимся, не имеющим аддикций и проблем с законом.

*Методика определения доминирующей личностной направленности И.Д. Егорычевой.*

Методика состоит из 40 утверждений, на которые необходимо выбрать один вариант ответа «0– Да, это так». «1 – Пожалуй, так». «2 – Затрудняюсь ответить». «3 – Пожалуй, не так». «4 – Нет, это не так». Данная методика была модифицирована с учётом возраста, она представлена в Приложении А.

И. Д. Егорычевой были выделены 4 направленности личности: гуманистическая, эгоцентрическая, социоцентрическая (депрессивная) и негативистическая (суицидальная).

Депрессивная направленность - сочетание преимущественно негативного отношения к себе и позитивного отношения к людям. Люди с депрессивной направленностью характеризуются тем, что не верят в свои силы, и сомневаются в том, что им удастся достигнуть поставленных целей. Такие люди уверены, что другие достигнут желаемого с наибольшей легкостью, чем они.

Гуманистическая направленность - преимущественно положительное отношение к себе и к другим людям. Люди с гуманистической направленностью стремятся к автономии, признавая право каждого на свободное самоопределение причем как индивидуально, так и в рамках группы. Главная ценность для людей с такой направленностью – личность.

Суицидальная направленность - преимущественно негативное отношение к себе и к другим людям. Люди с суицидальной направленностью, не желают принимать ни себя, ни других; они переживают свою несостоятельность как крайне дискомфортное внутреннее состояние.

Эгоистическая направленность - сочетание преимущественно позитивного отношения к себе и негативного отношения к другим. Люди с эгоистической направленностью, сосредоточены на себе, собственных интересах, проблемах; личность стремится к признанию обществом ее особой ценности. Основной ценностью для человека с такой направленностью является он сам, его мысли, его суждения, его интересы, его деятельность, результаты его труда. Человек с таким



типом направленности очень требовательно подходит к оценке другого, принимая его в целом настолько, насколько он похож на него самого, насколько он согласен с его мнением, разделяет его симпатии и антипатии.

## 2.4 Методы математической обработки

В данной работе мы используем коэффициент ранговой корреляции  $r_s$ –Спирмена, и IBM SPSS Statistics версии 23.

### *Метод ранговой корреляции $r_s$ –Спирмена*

Данный метод является непараметрическим и позволяет определять лишь средние тенденции, также позволяет выявить тенденции изменения признака при переходе от условия к условию при любом распределении признака, степень тесноты связи порядковых признаков, которые в этом случае представляют собой ранги сравниваемых величин двух выборок. Математические расчеты по большей части просты и не занимают большого количества времени.

Возможны два варианта гипотез:

Первый вариант гипотез

- $H_0$ : Корреляция между переменными А и Б не отличается от нуля.
- $H_1$ : Корреляция между переменными А и Б достоверно отличается от нуля.

Второй вариант гипотез

- $H_0$ : Корреляция между иерархиями А и Б не отличается от нуля.
- $H_1$ : Корреляция между иерархиями А и Б достоверно отличается от нуля.

Коэффициент корреляции Спирмена обладает следующими свойствами:

Коэффициент корреляции может принимать значения от минус единицы до единицы, причем при  $r_s=1$  имеет место строго прямая связь, а при  $r_s= -1$  – строго обратная связь.

- Если коэффициент корреляции отрицательный, то имеет место обратная связь, если положительный, то – прямая связь.

- Если коэффициент корреляции равен нулю, то связь между величинами практически отсутствует.

- Чем ближе модуль коэффициента корреляции к единице, тем более сильной является связь между измеряемыми величинами.

Подсчеты производились в программе SPSSStatisticsVer. 23.0.

## ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

В соответствии с программой исследования (см. главу 2), эмпирическое исследование включает в себя изучение уровня жизнеспособности сотрудников УИС, исследование мотивации достижения успеха и избегания неудачи у сотрудников УИС, а также определение доминирующей направленности личности сотрудников УИС, и выявление взаимосвязи жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности сотрудников УИС с различным стажем работы.

### **3.1 Результаты исследования уровня жизнеспособности у сотрудников УИС.**

Для дальнейшего анализа выборка была поделена на две группы, согласно нормативным документам, а также в результате обсуждения с штатным психологом, работающим в ФКУ УК ГУФСИН России по Челябинской области:

Группа 1. Сотрудники со стажем работы от 1 года до 7 лет.

Группа 2. Сотрудники со стажем работы от 7 и более лет.

Далее качественный анализ результатов проводился для каждой группы, выделенной по стажу.

По результатам исследования Жизнеспособности, представленные на рис. 1. «Жизнеспособность» сотрудников со стажем от 1 года до 7 лет, можно увидеть, что у большинства испытуемых показатели находятся в поле средних значений, однако есть люди с низкими показателями. 1 человек по шкале «Адаптация», 1 человек по шкале «Саморегуляция», 2 человека по шкале «Способность саморазвития», 2 человека по шкале «Осмысленность жизни». Один человек из них, имеет низкие показатели по всем шкалам. Можно предположить, что люди, попавшие в диапазон низких значений, не способны развиваться, что им тяжело приспосабливаться к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами. Также, можно предположить, что таким людям, тяжело предупредить накопление

перенапряжения, восстанавливать силы, нормализовать психоэмоциональное состояние, и мобилизовать ресурсы организма. Вероятно, данные люди неохотно достигают поставленных целей, или же вовсе их не достигают и не включаются в новую деятельность. Возможно, что у них нет долгосрочных планов и целей, что они не ставят перед собой реально достижимые и важные цели, скорее всего у людей с низкими показателями отсутствуют личностные ресурсы, а также у них нет условий для достижения целей.

Можно сделать вывод, что люди с низкими показателями, не придают своему труду особое значение, и работают по инерции, что данные сотрудники не придают своей работе смысла, можно предположить, что это люди настолько чувствуют себя дезадаптированными, что даже не пытаются изменить свою жизнь и продолжают работать в уголовно-исправительной системе, несмотря на выраженный дискомфорт.

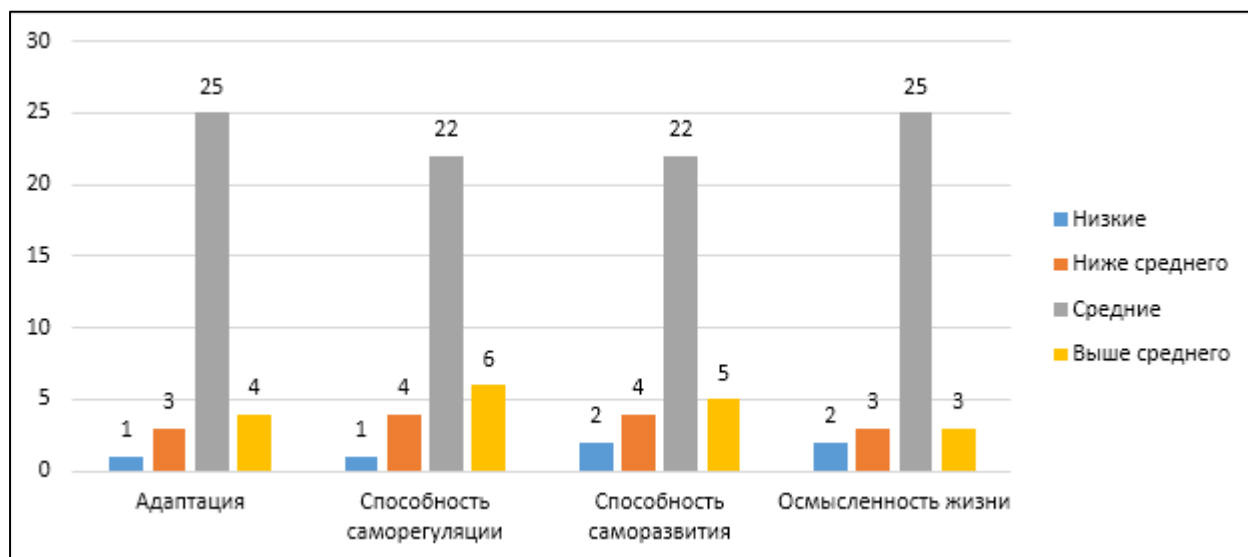


Рисунок 1 – «Жизнеспособность» сотрудников со стажем от 1 года до 7 лет.

Дальнейший анализ результатов исследования Жизнеспособности, показал, что в первой группе есть люди с показателями выше среднего: 4 человека в «Адаптация», 6 людей в «Способность саморегуляции», 5 людей в «Способность саморазвития» и 4 человека в «Осмысленность жизни». Можно предположить, что данные люди легко приспосабливаются к существованию в обществе, они способны приспосабливаться к окружающим условиям и требованиям общества, осознанно

регулировать свое поведение для достижения поставленных целей, уважают свободу и мнение другого человека, принимают нормы поведения. Они активно занимаются самосовершенствованием, стремятся к позитивным изменениям в себе, стремятся к достижению поставленных целей, и охотно включаются в новую деятельность. Как правило, они ставят перед собой долгосрочные реально достижимые планы и цели. Можно сказать, что люди с показателями выше среднего, придают своему труду большое значение, что они работают целенаправленно, и видят в своей работе смысл.

Результаты исследования Жизнеспособности во второй группе (стаж работы более 7 лет) представлены на рис. 2. Из рисунка видно, что во второй группе большинство людей имеет показатели, входящие в зону средних значений. Низкие показатели имеет 1 человек по шкале «Адаптация», 1 человек по шкале «Способность саморазвития», и 2 человека по шкале «Осмысленность жизни». Можно предположить, что эти люди не способны развиваться, что им тяжело приспосабливаться к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами, им тяжело предупредить накопление перенапряжения, восстанавливать силы, нормализовать психоэмоциональное состояние, и мобилизовать ресурсы организма. Данные люди неохотно достигают поставленных целей, или же вовсе их не достигают и не включаются в новую деятельность. Возможно, что у них нет долгосрочных планов и целей, и они не ставят перед собой реально достижимые и важные цели. Скорее всего у людей с низкими показателями отсутствуют личностные ресурсы, а также у них нет условий для достижения целей.

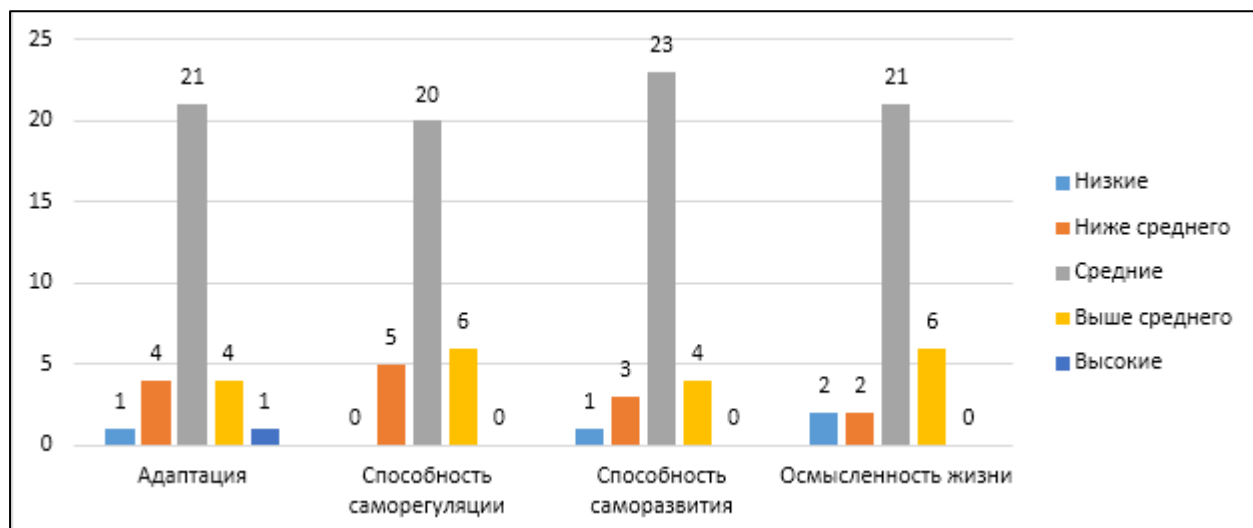


Рисунок 2 – «Жизнеспособность» сотрудников со стажем от 7 и более лет

В отличие от первой группы, можно увидеть, что по шкале «Адаптация» есть один человек с высокими значениями, однако по другим шкалам высокие значения отсутствуют. То есть, в целом, этот сотрудник хорошо адаптирован к условиям своей жизни и профессиональной деятельности, но эта адаптация достигается за счет каких-то других ресурсов. С показателями выше среднего по шкале «Адаптация» в этой группе выявлено 4 человека, по шкале «Способность саморегуляции» - 6 людей, по шкале «Способность саморазвития» - 4 человека и по шкале «Осмысленность жизни» - 6 людей. Можно сказать, что эти люди нашли свой смысл жизни и сохраняют его понимание. Скорее всего, они комфортно чувствуют себя на рабочем месте и справляются со своими обязанностями без ущерба для психики. Эти люди способны приспосабливаться к окружающим условиям и требованиям общества. Можно предположить, что люди с показателями выше среднего, могут осознанно регулировать свое поведение для достижения поставленных целей, уважают свободу и мнение другого человека, принимают нормы поведения. Они достигают поставленных целей, и охотно включаются в новую деятельность, как правило, ставят перед собой долгосрочные реально достижимые планы и цели.

Можно сказать, что гипотеза о том, что сотрудники УИС с большим стажем обладают свойствами личности, обеспечивающими им более высокую жизнеспособность, подтвердилась на уровне описания индивидуальных

показателей. Статистическая проверка с помощью непараметрического критерия Манна Уитни не подтвердила нашу гипотезу. Возможно, для полного ее подтверждения, следует увеличить численность данного контингента.

### **3.2 Исследование мотивации достижения успеха и избегания неудачи у сотрудников УИС.**

Анализ результатов исследования мотивации достижения успеха и избегания неудач по методике Х. Хекхаузена показал, что в первой группе (сотрудники УИС со стажем работы от 1 года до 7 лет) 18 человек имеют преобладающую мотивационную направленность на избегание неудачи и 15 человек имеют преобладающую мотивационную направленность на достижение успеха. Результаты показаны на рисунке 3– Мотивационная направленность сотрудников со стажем работы от 1 года до 7 лет, и в таблице 3 – Шкалы входящие в мотивацию достижения успеха и избегания неудач сотрудников со стажем работы от 1 года до 7 лет

Можно сказать, что люди с преобладающей мотивацией, направленной на избегание неудачи, скорее всего, пессимистичны, осторожны, деятельность этих людей связана с потребностью избежать провала, наказания, порицания и срыва. Чаще всего у этих людей негативные ожидания, которые заставляют их действовать. В ходе деятельности данные люди, заранее боятся возможной неудачи, поэтому больше всего думают, как ее избежать.

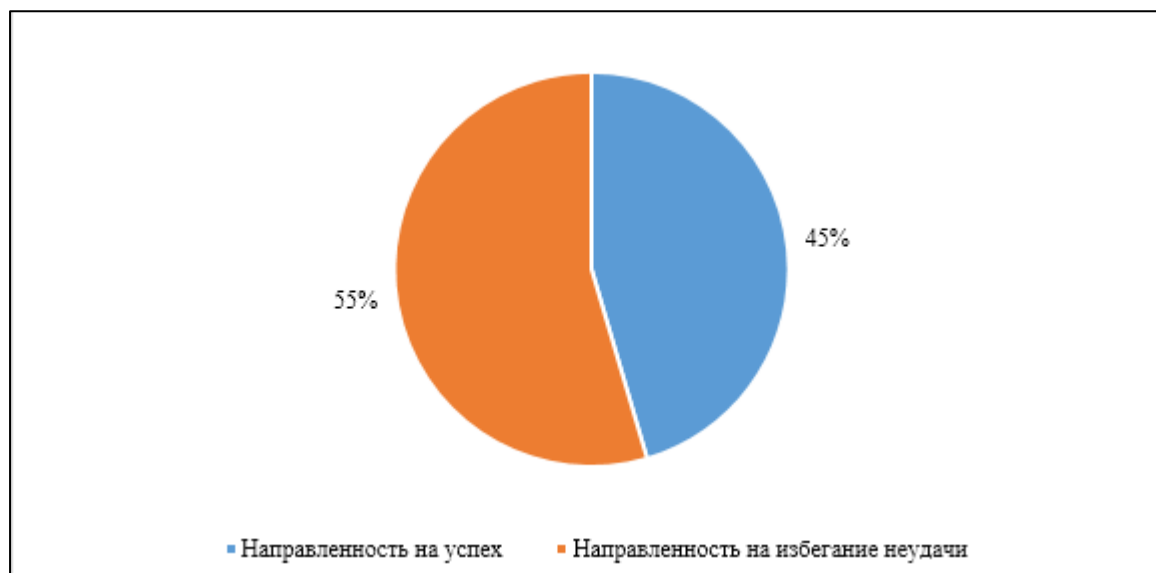


Рисунок 3 – Мотивационная направленность сотрудников со стажем работы от 1 года до 7 лет

Люди, с преобладанием мотивации, направленной на достижение успеха, оптимистичны, верят в успех, принимаясь за дело, они стремятся к достижению цели, созиданию, надеются получить позитивные результаты. В основе их активности лежит потребность в достижении высоких результатов и на основании этого – высокой самооценки.

Частота встречающихся категорий, определяющих «Направленность на избегание неудачи», были «ИИН», «ИН», и «Н». Частота встречающихся категорий определяющих «Направленность на успех», были «И», «ОУ» и «П».

Таблица 3 – Шкалы входящие в мотивацию достижения успеха и избегания неудач сотрудников со стажем работы от 1 года до 7 лет

Направленность на успех	Направленность на избегание неудачи
«И» = 47 раз	«ИИН» = 30 раз
«ОУ» = 10 раз	«ИН» = 27 раз
«П» = 9 раз	«Н» = 18 раз

Условные обозначения: «ИИН» - инструментальная деятельность для избегания неуспеха; «ИН» - потребность в избегании неуспеха; «Н» - неуспех; «И» - потребность в достижении успеха; «ОУ» - ожидание успеха; «П» - Похвала;

Из таблицы 3 видно, что категория «Потребность в достижении успеха» встречается 47 раз, можно предположить, что эти сотрудники чаще стремятся к достижению цели, доводят дело до конца, проявляют инициативу, стремятся к



лидерству, чаще всего ожидают положительные результаты. Также из таблицы видно, что категория «Инструментальная деятельность, направленная на избегание неуспеха» встречается в рассказах испытуемых 30 раз. Можно предположить, что такие сотрудники стремятся предпринимать активные действия для того, чтобы избежать неуспех, а также стараются избежать последствий от своих действий, перекладывают ответственность на других людей, и чаще всего такие люди не принимают критику и чаще всего изолируют себя от неуспеха с помощью отговорок и приукрашивания.

Во второй группе сотрудников (со стажем работы от 7 и более лет) также преобладает мотивация, направленная на избегание неудачи. Среди них 12 человек с преобладающей мотивацией, направленной на достижение успеха, и 19 сотрудников с преобладающей мотивацией, направленной на избегание неудачи, результаты предоставлены на рисунке 4 – Мотивационная направленность сотрудников со стажем работы от 7 и более лет и в таблице 4 – Шкалы входящие в мотивацию достижения успеха и избегания неудач сотрудников со стажем от 7 и более лет

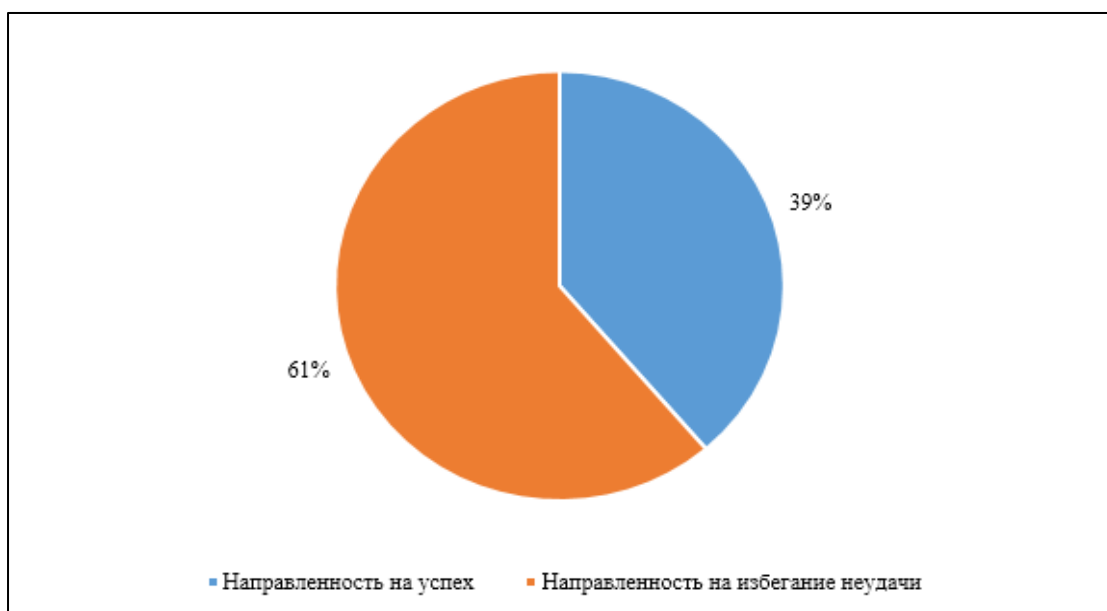


Рисунок 4 – Мотивационная направленность сотрудников со стажем работы от 7 и более лет.

Можно сказать, что большинство сотрудников УИС со стажем от 7 и более лет имеют преобладающую мотивацию, направленную на избегание неудачи - 61 %. С

высокого дола вероятности можно предположить, что они имеют низкую самооценку, не уверены в себе, чаще всего у них пониженное настроение. Часто у таких людей есть склонность к угрызениям совести, считают себя неудачниками. Даже если к ним хорошо относятся другие люди, они считают, что ничем не заслужили такого отношения. По мнению Л. Н. Собчик, можно выделить, что люди с направленностью на избегание неудачи – с гипотимным складом личности.

В группе сотрудников со стажем от 7 лет и более у 39 % преобладает мотивация, направленная на достижение успеха. Можно предположить, что эти люди стремятся занимать лидерскую позицию, они независимы, упорны в достижении цели, склонны к риску. При наличии конкуренции они могут быть агрессивны и даже конфликтны в межличностных контактах. Часто такие люди уверены в себе и имеют высокую самооценку.

Частота встречающихся категорий, определяющих «Направленность на избегание неудачи», были «ИИН» (Инструментальная деятельность для избегания неуспеха), «ИН» (Потребность в избегание неуспеха), и «Н» (Неуспех). Частота встречающихся категорий, определяющих «Направленность на успех», были «И» (Потребность в достижении успеха), «ОУ» (Ожидание успеха) и «П» (Похвала).

Таблица 4 – Шкалы входящие в мотивацию достижения успеха и избегания неудач сотрудников со стажем от 7 и более лет

Направленность на успех	Направленность на избегание неудачи
«И» = 54 раза	«ИИН» = 34 раза
«ОУ» = 10 раз	«ИН» = 18 раз
«П» = 8 раз	«Н» = 23 раза

Условные обозначения: «ИИН» - инструментальная деятельность для избегания неуспеха; «ИН» - потребность в избегании неуспеха; «Н» - неуспех; «И» - потребность в достижении успеха; «ОУ» - ожидание успеха; «П» - Похвала;

Из таблицы 4 видно, что категория «Потребность в достижении успеха» встречается 54 раза, намного чаще у более опытных сотрудников, это можно объяснить тем, что в данном случае присутствует связь с возрастными особенностями личности, люди оглядываясь на свой прошлый опыт, ставят перед собой наиболее реальные и достижимые цели, можно предположить, что также они

хотят доказать обществу, что до сих полны сил и энтузиазма. Также это может быть связано с высокой самооценкой сотрудников.

Также из таблицы 4 видно, что у более опытных сотрудников категории «Инструментальная деятельности для избегания неуспеха» встречается 34 раза, «Потребность в избегании неуспеха» встречается 18 раз, и «Неуспех» встречается 23 раза, можно предположить, что данные люди стараются «дожить» до отставки, что они просто пытаются продержаться в данной сфере деятельности, возможно, что, видя молодых сотрудников у них понижается самооценка, и они не очень уверены в своих силах, можно предположить, что они чаще избегают ответственных поручень, перекладывая их на плечи более молодых сотрудников.

### **3.3 Исследование доминирующей направленности личности сотрудников УИС.**

При анализе результатов были выделены 4 группы испытуемых в зависимости от сочетания показателей отношения испытуемых к себе и к другим людям:

- Депрессивная направленность личности - сочетание преимущественно негативного отношения к себе с преобладанием преимущественно позитивного отношения к другим.

- Гуманистическая направленность личности - сочетание преимущественно позитивного отношения к себе с преобладанием преимущественно позитивного отношения к другим.

- Суицидальная направленность личности - сочетание преимущественно негативного отношения к себе с преобладанием преимущественно негативного отношения к другим.

- Эгоистическая направленность личности - сочетание преимущественно позитивного отношения к себе с преобладанием преимущественно негативного отношения к другим.

Анализ результатов исследования по методике определения доминирующей личностной направленности И.Д. Егорычевой показал, что среди сотрудников

первой группы со стажем работы от 1 года до 7 лет, преобладают люди с депрессивной направленностью 22 человека (67%). Распределение испытуемых первой группы по типам личностной направленности представлено на рисунке 5. У данных сотрудников доминирует направленность на избегание неуспеха, также у них высокие показатели по шкале «Адаптация». Можно предположить, что данные сотрудники быстро адаптируются к окружающим, легко находят с ними общий язык, можно предположить, что они с легкостью переключаются на работу на других людей, избегая ситуаций где необходимо взять на себя лидерство.

На втором месте по частоте встречаемости в группе сотрудников УИС с малым стажем - люди с гуманистической направленностью (6 человек, 18%). У данных сотрудников низкие показатели по всем шкалам «Жизнеспособность» и у них также в большей степени доминирует направленность на избегание неудачи. Возможно данные результаты связаны с возрастными особенностями, учитывая, что в первую группу со стажем работы от 1 года до 7 лет, входят молодые сотрудники, то их мотивационную направленность можно трактовать именно возрастными особенностями.

Люди с эгоистической направленностью встречаются в данной выборке значительно реже. Их 3 человека (9%) у данных сотрудников присутствует направленность на достижение успеха, а показатели по «Жизнеспособности» находятся у них в поле средних значений. Можно предположить, что, благодаря свое позитивному отношению непосредственно к себе, они ставят перед собой цели и достигают их, однако они могут использовать других людей. Можно предположить, что данные сотрудники чаще всего поднимаются по карьерной лестнице быстрее, чем другие.

В группе сотрудников УИС с малым стажем реже всего встречаются люди с суицидальной личностной направленностью. Их всего 2 человека (6 %). Данные сотрудники имеют направленность на достижение успеха и показатели по «Жизнеспособность» у них в поле значений выше средних. Можно предположить, что данные сотрудники, пытаются доказать, что они могут добиться определенных

вещей в профессиональном поле, они ставят перед собой реалистичные цели, и стараются добиться их, чаще всего избегают коллективных собраний, стараются действовать в одиночку.

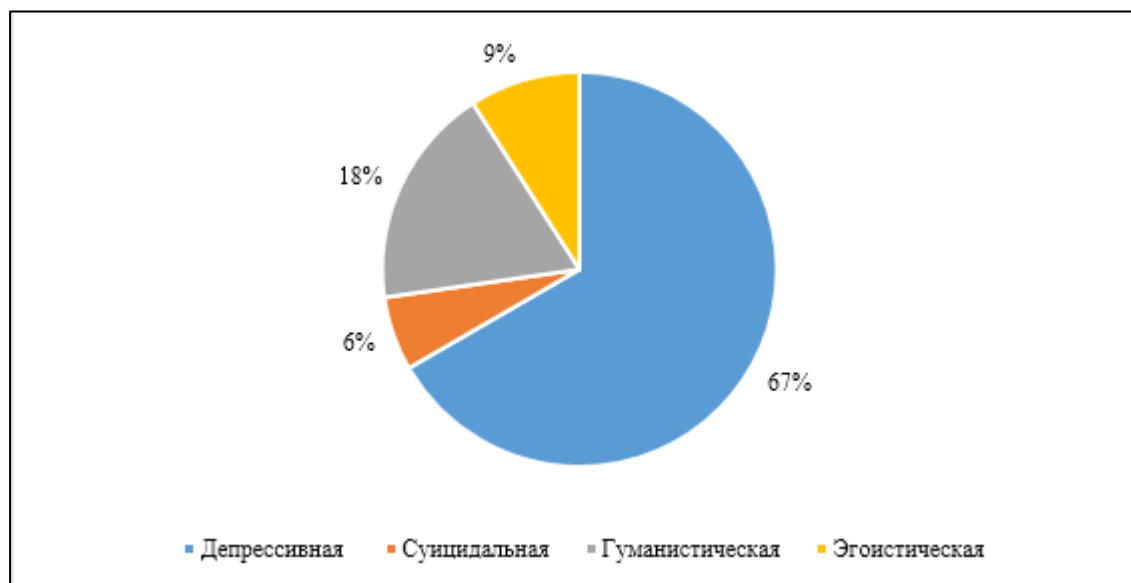


Рисунок 5 – Личностная направленность сотрудников со стажем от 1 года до 7 лет работы.

Среди сотрудников второй группы со стажем работы от 7 и более лет, тоже чаще встречаются люди с депрессивной и гуманистической направленностью, но их количество примерно одинаковое: количество людей с депрессивной направленностью - 11 человек (35%), а количество сотрудников - стажистов с гуманистической направленностью - 10 человек (32%). Распределение испытуемых второй группы по типам личностной направленности представлено на рисунке 6 – Личностная направленность сотрудников со стажем от 7 и более лет.

По сравнению с группой молодых сотрудников количество испытуемых депрессивной направленностью меньше почти в два раза. Это можно объяснить тем, что сочетание негативного отношения к себе и позитивного отношения к другим делает людей менее устойчивыми к стрессам и непростым социально-психологическим условиям работы в уголовно-исправительной системе. Скорее всего, они утрачивают профессиональную пригодность и (или) меняют место работы. Те же, кто остается работать в системе имеют такие-то показатели жизнеспособности средние значения. У них преобладает мотивация, направленная на избегание неудачи. Можно предположить, что данные сотрудники чаще думают

о том, как избежать выполнения своих обязанностей, возможно они стараются минимизировать потери в случае достижения своих целей.

Из рисунка 6 – Личностная направленность сотрудников со стажем от 7 и более лет, также видно, что количество испытуемых с гуманистической направленностью в группе сотрудников с большим стажем более чем на треть превышает количество сотрудников с гуманистической направленностью в группе со стажем от 1 года до 7 лет. Возможно, это происходит за счет того, что люди с данным типом направленности психологически более устойчивы и они дольше остаются на службе, сохраняя душевное равновесие. Данные сотрудники больше ориентированы на достижение успеха, а также имеют показатели «жизнеспособности» средние и выше среднего. Можно предположить, что они все еще видят смысл в своей работе, они понимают свое место в данной системе и целенаправленно остаются в данной сфере деятельности. Можно предположить, что данные люди видят себя в роли «спасателя», и что они целенаправленно выбрали данную сферу личности.

Среди сотрудников со стажем от 7 лет и более значительно больше испытуемых с суицидальной направленностью - 7 человек (23%). Это люди с преимущественно негативным отношением и к себе и к другим людям. Возможно, специфика уголовно-исправительной системы соответствует их субъективным представлениям о себе и окружающем мире и это является для них важным основанием для профессионального выбора. У данных сотрудников результаты по жизнеспособности в поле средних значений и ниже среднего, у данных сотрудников доминирует, как и направленность на достижение успеха, так и на избегание неудачи. Можно предположить, что такие люди, разочарованные в других, целенаправленно пришли в данную сферу, чтобы подкреплять и питать собственное восприятие, что мир и люди опасны.

Также, как и в группе сотрудников УИС со стажем от 1 года до 7 лет, в группе сотрудников со стажем от 7 лет и более наименьшую подгруппу составляют люди с эгоистической направленностью - 3 человека (10%). Это люди, у которых

сконцентрировано полностью на себе, на своих интересах, проблемах. Основная ценность для таких людей – это они сами, их собственные интересы. Можно предположить, что, придя в эту сферу, они либо быстро разочаровываются и уходят со службы, либо находят какую-либо выгоду для себя. У данных сотрудников также доминирует, как и направленность на достижение успеха, так и на избегание неудачи, результаты по жизнеспособности у данных сотрудников входят в средние значения. Можно предположить, что, придя в эту сферу, они ищут какую-либо выгоду, люди, которые имеют направленность на достижение успеха как раз-таки ставят перед собой цель – выгоды, и добиваются этих целей. Сотрудники, имеющие направленность избегания неудачи, также нашли для себя что-то, что заставляет их остаться в данной системе.

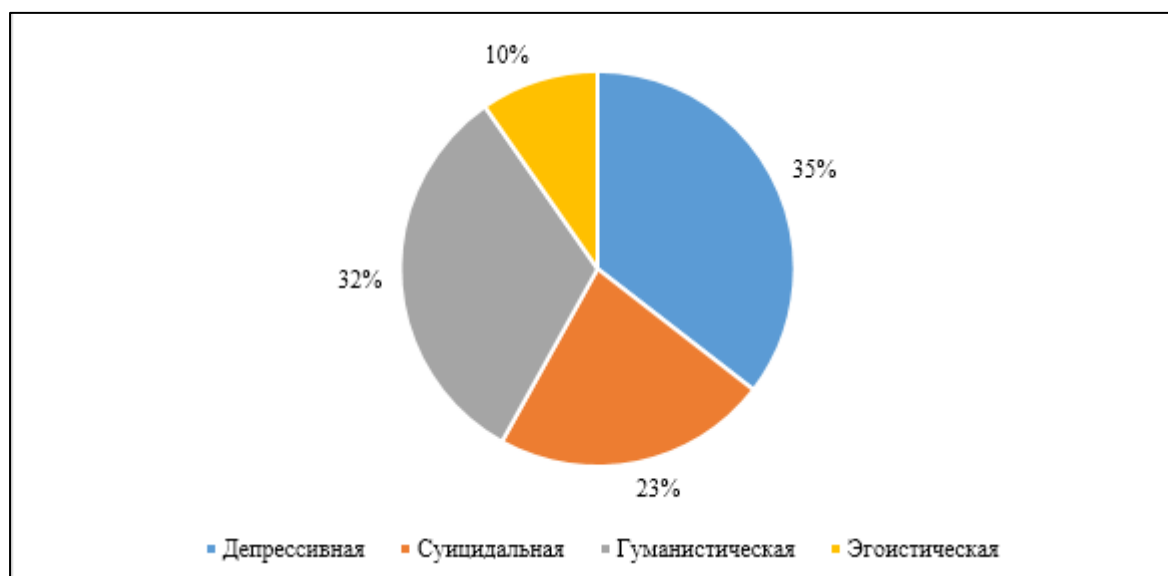


Рисунок 6 – Личностная направленность сотрудников со стажем от 7 и более лет

### **3.4 Исследование взаимосвязи жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности у сотрудников УИС с различным стажем работы.**

Целью данного эмпирического исследования является изучение взаимосвязи особенностей мотивации и личностной направленности личности с уровнем жизнеспособности у сотрудников УИС с различным стажем работы.

Для этого был использован метод ранговой корреляции rs–Спирмена. Был произведен подсчет, для каждой группы отдельно, результаты первой группы предоставлены в таблице. 5 – Результаты исследования ранговой корреляции rs–Спирмена.

Таблица. 5 – Результаты исследования ранговой корреляции rs–Спирмена.

	<b>Адаптация</b>	<b>Саморегуляция</b>	<b>Саморазвитие</b>	<b>Осмысленность</b>
Я	-	-	-	-
О	-	-	-	-
НУ	-	-	0,482**	-
ОУ	-	-	0,373**	-
ТУ	-	-	0,398**	-

Условные обозначения: \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ;

Условные обозначения: НУ (Надежда на успех); ОУ (Ожидание успеха); ТУ (Тема успеха);

Можно увидеть, что существует взаимосвязь между показателями: Саморазвитие - надежда на успех, также взаимосвязь между саморазвитие - ожидание успеха, и саморазвитие - тема успеха. Взаимосвязи между личностной направленности и жизнеспособности не было выявлено.

Можно предположить, что категории ТУ (Тема успеха), ОУ (Ожидание успеха) и НУ (Надежда на успех) связаны с потребностями в самореализации. Скорее всего, у людей, для которых эта потребность является ведущей, ярко выражена стратегия жизненного благополучия, которая заключается в стремлении, построить благополучные условия для жизни, возможно, что это стремление к карьерному росту, покорение вершин, либо же это стремление развиваться в выбранной профессии.

Результаты исследования взаимосвязи жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности у сотрудников УИС второй группы предоставлена в Таблице 6 – Результаты исследования ранговой корреляции rs–Спирмена.



Таблица 6 – Результаты исследования ранговой корреляции rs–Спирмена.

	<b>Адаптация</b>	<b>Саморегуляция</b>	<b>Саморазвитие</b>	<b>Осмысленность</b>
Я	-	-	-	-
О	-	-	-	-
СН	-	-0,407*	-	-
ИН	-	-0,373*	-	-
Н	-	-0,404*	-	-
ТН	-	-0,491**	-	-

Условные обозначения: \*- $p < 0,05$ ; \*\*- $p < 0,01$ ;

Условные обозначения: НУ (Надежда на успех); ОУ (Ожидание успеха); ТУ (Тема успеха);

Исходя из данных в таблице 6. Результаты исследования ранговой корреляции rs – Спирмена, можно заметить, что существует взаимосвязь между показателем «саморегуляция» по методике «Тест жизнеспособности» и показателями «страх перед неудачей», «инструментальная деятельность», «неудача» и «тема неудача» по методике ТАТ Х. Хекхаузена. Взаимосвязи между личностной направленности и жизнеспособности не было выявлено.

Можно предположить, что для людей с большим стажем работы, а значит, и большим опытом работы, на первое место выходит проблема саморегуляции и ее связь с возможным неудачей. Поскольку работа в уголовно-исправительной системе требует жесткого подчинения регламенту и иерархии, возможно, именно хорошее понимание последствий нарушения правил и норм поведения актуализирует страх неудача, ожидание санкций, заставляет принимать меры для того, чтобы эти нежелательные последствия не наступили, особенно для людей с недостаточно эффективной саморегуляцией. В то же время, опытные сотрудники, обладающие устойчивой нервной системой и развитыми навыками саморегуляции в меньшей степени, проявляют признаки мотивации избегания неудача.

Можно сказать, что гипотеза: «Существует взаимосвязь между показателями жизнеспособности, мотивацией и личностной направленности личности» - подтвердилась частично.

## ВЫВОДЫ

1 В результате проведенного эмпирического исследования было выявлено, что уровень жизнеспособности сотрудников уголовно-исполнительной службы со стажем работы от 1 года до 7 лет, по многим шкалам соответствует норме. Большинство из них, в целом, адаптированы к профессиональной деятельности, имеют хорошо сформированную способность к саморегуляции, стремятся к саморазвитию и видят смысл в своей жизни и в профессиональной деятельности. Выявлен один сотрудник, имеющий низкие показатели адаптации, саморегуляции, стремления к саморазвитию и осмысленности жизни.

Сотрудники со стажем работы от 7 и более лет, в целом, более адаптированы, однако по показателям саморегуляции, стремления к саморазвитию и осмысленности жизни значимых различий между молодыми и опытными сотрудниками не выявлено.

2. По результатам проведенного эмпирического исследования было выявлено, что среди сотрудников со стажем работы от 1 года до 7 лет уголовно-исполнительной службы, большинство имеют направленность на избегание неудачи. Среди сотрудников со стажем работы от 7 лет и более также большинство людей имеют направленность на избегание неудачи.

3. По результатам проведенного эмпирического исследования было выявлено, что по сравнению с группой молодых сотрудников количество испытуемых депрессивной направленностью у более опытных сотрудников меньше почти в два раза. Также среди сотрудников со стажем от 7 лет и более значительно больше испытуемых с суицидальной направленностью, чем среди молодых сотрудников.

4. По результатам исследования выявления взаимосвязи жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности у сотрудников уголовно-исполнительно службы со стажем работы от 1 года до 7 лет, была выявлена взаимосвязь, между показателями: Саморазвитие - надежда на успех, также взаимосвязь между саморазвитие - ожидание успеха, и саморазвитие

- тема успеха. Взаимосвязи между доминирующей направленности личности и жизнеспособности не было выявлено.

Также была выявлена взаимосвязь у сотрудников уголовно - исполнительной службы со стажем работы от 7 лет и более, между показателями: Инструментальная деятельность – саморегуляция, неуспех – саморегуляция, тема не успеха – саморегуляция. Взаимосвязи между личностной направленности и жизнеспособности не было выявлено. Таким образом гипотеза частично подтвердилась.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Работа была направлена на изучение взаимосвязи жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности у сотрудников уголовно-исполнительной службы с различным стажем работы.

Теоретический анализ литературы по проблеме жизнеспособности и мотивации позволил выявить несколько взглядов на понимание жизнеспособности, также было выявлено противоречие между значительным увеличением интереса исследователей к жизнеспособности человека и отсутствием системного подхода к изучению данного феномена. Также было обнаружено, что изучение жизнеспособности непосредственно с мотивационной направленностью личности мало изучено.

Также было выявлено, что изучение жизнеспособности сотрудников уголовно-исполнительной службы мало изучено, а также отсутствовало изучение взаимосвязи жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности у сотрудников уголовно-исполнительной службы.

Выявленные в ходе теоретического исследования противоречия обусловили необходимость в эмпирическом исследовании связи жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности личности у сотрудников уголовно-исполнительной службы с различным стажем работы.

В соответствии с выделенными научно-исследовательскими проблемами было проведено теоретическое и эмпирическое исследование, была уточнена и систематизирована структура жизнеспособности человека, мотивационной и доминирующей направленности личности, были определены структурные компоненты и написана программа эмпирического исследования. В ходе исследования были получены следующие результаты:

1. Уточнена структура жизнеспособности, и было выявлено, что жизнеспособность определяют, как единую способность личности управлять своими когнитивными, эмоциональными, мотивационными и физиологическими ресурсами, которые наблюдаются в плодотворной и зрелой личностной адаптации,

самореализации и осмысленности жизни, именно это дает возможность, быть удовлетворенным процессом собственной жизни.

2. Была рассмотрена структура мотивации профессиональной деятельности и были выявлены следующие составляющие: «Мотивы трудовой деятельности» и «Мотивы выбора места работы».

3. Был составлен список профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной службы, опираясь на исследования таких авторов как А. В. Дулова, М. И. Еникеева, В. Л. Васильева, А. Д. Глоточкина, В. Ф. Пирожкава.

4. Проведено эмпирическое исследование, жизнеспособности сотрудников уголовно исполнительной службы с разным стажем работы, мотивационная направленность сотрудников уголовно исполнительной службы с разным стажем работы, а также доминирующая направленности личности сотрудников уголовно исполнительной службы с разным стажем работы, и исследование взаимосвязи жизнеспособности с особенностями мотивации и личностной направленности у сотрудников уголовно-исполнительной службы с различным стажем работы. В ходе, которого, было выявлено, что более молодые сотрудники имеют средние значения по уровню жизнеспособности, но при этом у них присутствуют и низкие в большей степени, чем у более опытных. У более опытных сотрудников больше показателей в поле средний значений, но присутствуют показатели выше среднего. Также было выявлено, что и молодые и более опытные сотрудники имеют мотивационную направленность на избегание неудачи в большей степени, чем направленность на успех. Также, и среди молодых и среди более опытных сотрудников, преобладают люди больше с депрессивной направленностью личности. В ходе изучения взаимосвязи жизнеспособности с особенностями мотивации и доминирующей направленности у сотрудников уголовно-исполнительной службы с различным стажем работы, у молодых сотрудников была выявлена взаимосвязь между показателями: Саморазвитие - надежда на успех, также взаимосвязь между саморазвитие - ожидание успеха, и саморазвитие - тема

успеха. Взаимосвязи между личностной направленности и жизнеспособности не было выявлено.

У более опытных сотрудников была выявлена взаимосвязь между следующими показателями: Инструментальная деятельность – саморегуляция, неуспех – саморегуляция, тема не успеха – саморегуляция. Взаимосвязи между доминирующей направленности личности и жизнеспособности не было выявлено.

Таким образом полученные выводы, частично подтверждают нашу гипотезу о взаимосвязи между показателями жизнеспособности, мотивацией и доминирующей направленности личности у сотрудников уголовно-исполнительной службы с различным стажем работы.

Перспективы дальнейших исследований в данном направлении предполагает: расширение выборки испытуемых с целью уточнения взаимосвязи между доминирующей направленности личности и жизнеспособности.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Андронов А.М., Копытов Е.А., Гринглаз Л.Я. Теория вероятностей и математическая статистика: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2004. – 461 с. – (Серия «Учебник для вузов»).
2. Батаев В.В. Типы социально-психологической адаптации // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1999. № 3—4 (11—12). 28 с.
3. Белоносов В.О. Риск в правоприменительной деятельности // Вестник Самарского юридического института ФСИН России. 2006. Вып. 4.
4. Богомаз С.А., Баланев Д.Ю. Жизнестойкость как компонент инновационного потенциала человека // Сибирский психологический журнал. -2009. - № 32. - С. 23-28.
5. Богоева К.Г., Гудкова Е.В. Личностные проявления жизнеспособности у сотрудников УИС с разным стажем работы / К.Г. Богоева, Е.В. Гудкова // Сборник материалов Международная студенческая научно – практическая конференция «Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, исследования» - 2020 (в печати).
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с. – (Современное образование).
7. Гмурман В.Е. Теория вероятностей и математическая статистика. Изд. 4-е, доп. Учеб. пособие для вузов. М., «Высш. школа», 1972. – 368 с.
8. Гордеева Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы // Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – с.47-102.
9. Даниличева Т.П. Личностные особенности молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактор успешного профессионального развития. // Психологические проблемы личности. - Шуя: Весть, 2013.
10. Денеко М.В. Потенциал личности как движущая сила развития преподавателя-профессионала // Известия Томского политехнического университета. - 2006. - Т. 309. - № 5. - С. 246-250.

11. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 560 с. – (Серия «Практикум по психологии»).
12. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд во «Институт психологии РАН», 2016.
13. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 512 с. – (Серия «Мастера психологии»).
14. Каверин С.Б. Мотивация труда. – М.: Институт психологии РАН, 1998.
15. Караваев А.Ф. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов — сотрудников ОВД: методическое пособие. М.: ЦОКР МВД России, 2005.
16. Картавщикова Е.В. Совладающее поведение как компонент смысложизненной стратегии в контексте кризиса тридцати лет // Аспирант. -Ростов н/Д, 2014. - № 2. - С. 35-38.
17. Концепция совершенствования воспитательной работы с личным составом УИС Минюста РФ (на период 2005 г.): сборник нормативных правовых актов и информационно-методических материалов по вопросам организации воспитательной работы с личным составом и социальной работы сотрудников УИС и членов их семей. М., 2001.
18. Корепанова Ю.Н. Психологические особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников к службе в ОВД. Законодательство России: проблемы теории и практики применения: сб. науч. ст. Саратов: Саратовский юридический институт МВД России, 2006. Вып. 3.
19. Коческова З.Х., Машекуашева М.Х. Коммуникативные компетенции сотрудников полиции как фактор эффективности профессиональной деятельности // Современные наукоемкие технологии - 2014. -№ 4. - С. 167.
20. Лактионова А.И. «Жизнеспособность» в структуре психологических понятий // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. - 2010. -№ 3. - С. 11-15.



21. Лебедев В.В. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников ИТУ // Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел (материалы научно-практической конференции) / под ред. кол. Л.М. Колодкин и др. - М., 2013.
22. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. – М.: «Наука», 1971.
23. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. - М.: Смысл, 2006. - 63 с.
24. Лотарева Т.Ю. Жизнеспособность как условие эффективного приемного родительства // Семья, брак и родительство в современной России. Вып. 2 / Под ред. А.В. Махнач, К.Б. Зуева. М.: Издво «Институт психологии РАН», 2015. С. 243 248.
25. Маликов Б.З. Значение международно-правовых стандартов обращения с осужденными в формировании и реализации уголовно-исполнительной политики. Вестник самарского юрид. ин-та ФСИН России. 2002. Вып. 2.
26. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
27. Махнач А.В. Жизнеспособность человека и семьи: социально психологическая парадигма. М.: Изд во «Институт психологии РАН», 2016.
28. Махнач А.В. Жизнеспособность человека: измерение и операционализация термина // Психологические исследования проблем современного российского общества / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. М.: Изд во «Институт психологии РАН», 2013. С. 54 83. (а)
29. Махнач А.В. Социальная модель как парадигма исследований жизнеспособности человека // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2013. № 2 (38). С. 46 53. (б)
30. Махнач А.В. Социокультурный экологический подход в исследовании жизнеспособности человека и семьи // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2014. № 3 (43). С. 67 75.

31. Махнач А.В., Постылякова Ю.В. Модель жизнеспособности семьи // Психологические исследования проблем современного российского общества / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. М.: Изд во «Институт психологии РАН», 2013. С. 438 460.
32. Махнач А.В., Прихожан А.М., Толстых Н.Н. Психологическая диагностика кандидатов в замещающие родители: Практическое руководство. М.: Изд во «Институт психологии РАН», 2013.
33. Нестерова А.А. Разработка и валидизация методики «Жизнеспособность личности» // Психологический журнал. 2017. Т. 38. №3. С. 123 138. Проблема сиротства в современной России: психологический аспект / Отв. ред. А.В. Махнач, А.М. Прихожан, Н.Н. Толстых. М.: Изд во «Институт психологии РАН», 2015.
34. Рыльская А.Е. Жизнеспособность человека: понятие и концептуальные основы исследования // Сибирский психологический журнал. - 2009. -№ 31. - С. 6-11.
35. Рыльская А.Е. Психологическая структура жизнеспособности человека: синергетический аспект // Известия российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. -2011. - № 142. - С. 72-83.
36. Рыльская Е.А. Методика исследования жизнеспособности человека // Вестник Челябинского гос. пед. Ун-та. 2009. № 1. С. 130 138.
37. Рыльская Е.А. Психология жизнеспособности человека: Дис. ... д-ра психол. наук. - Ярославль, 2014. - 446 с.
38. Рыльская Е.А. Тест «Жизнеспособность человека»: разработка и психометрические характеристики // Социум и власть. 2016. № 1 (57). С. 25 30.
39. Селезнёва Н.Т., Рубленко Н.В. Динамика формирования жизнеспособности личности в вузе // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2015. № 4 (34). С. 116 120.

40. Солдатова И.Ф., Солдатов И.В. Основные факторы, влияющие на уровень адаптации выпускников к служебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2001. № 2 (16).
41. Старостин К.В. Должностные преступления в исправительных учреждениях как объект предупреждения. Проблемы и перспективы развития УИС как элемента правоохранительной системы России и зарубежных стран: материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. А.В. Горожанина. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2008.
42. Тарабрина Н.В., Агарков В.А., Быховец Ю.В., и др. Практическое руководство по психологии посттравматического стресса. Ч. 1. Теория и методы. М.: Когито Центр, 2007.
43. Тарасова С.А. Психология сотрудников УИС: личность, общение, деятельность: учебное пособие. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2007.
44. Ушатиков А.И., Казак Б.Б. Пенитенциарная психология. Рязань, 2003.
45. Фризен М.А. Взаимосвязь субъективной оценки качества жизни личности и ее субъективной активности в плане собственного развития // Вестник КРАУНЦ: Гуманитарные науки. - Петропавловск-Камчатский, 2014. - № 1 (23). - С. 106-114.
46. Хачатурова М.Р. Жизнестойкость и ее роль в совладающем поведении личности в ситуации межличностного конфликта // Альманах современной науки и образования. - Тамбов: Грамота, 2010. - № 12 (43). - С. 166-170.
47. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. — 2-е изд. — СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. — 860 с:
48. Aldwin C., Levenson M., Spiro A. Vulnerability and resilience to combat exposure: Can stress have lifelong effects? // Psychology and Aging. 1994. V. 9 . P. 34-44.

49. Almedom A.M., Glandon D . Resilience is not the absence of PTSD any more than health is the absence of disease // *Journal of Loss and Trauma*. 2007. V. 12. P. 127 143.
50. Antonovsky A. *Health, Stress and Coping*. San Francisco, 1979.
51. Aroian K.J., Schappler Morris N., Neary S., Tran T.V. Psychometric evaluation of the Russian language version of the Resilience Scale // *Journal of Nursing Measurement*. 1997. V. 5 (2). P. 151 64.
52. Bekki J .M., Smith M.L., Bernstein B.L., Harrison C . Effects of an online personal resilience training program for women in stem doctoral programs // *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*. 2013. V. 19. P. 17 35.
53. Biscoe B., Harris B. RAS. *Resiliency Attitudes Scale manual (Adult version)*. Oklahoma City, OK: Eagle Ridge Institute Inc., 1994.
54. Casella L., Motta R.W. Comparison of characteristics of Vietnam veterans with and without posttraumatic stress disorder // *Psychological Reports*. 1990. V. 67 (2). P. 595 605.
55. Cederblad M., Dahlin L., Hagnell O., Hansson K . Intelligence and temperament as protective factors for mental health. A cross sectional and prospective epidemiological study // *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscienc e*. 1995. V. 245 (1). P. 11 19.
56. Connor K., Davidson J. Development of a new resilience scale: The Connor Davidson Resilience Scale (CD RISC) // *Depression and Anxiety*. 2003. V. 18. P. 76 82.
57. De Bruin G.P., Lew C.C. Construct validity of the Career Resilience Questionnaire // *South African Journal of Industrial Psychology*. 2000. V. 28 (1). P. 67 69.
58. Fourie C., van Vuuren L.J. Defining and measuring career resilience // *Journal of Industrial Psychology*. 1998. V. 24 ( 3). P. 52 59.
59. Friborg O., Hjemdal O., Rosenvinge J., Martinussen M. A new rating Scale for Adult Resilience: What are the central protective resources behind healthy

adjustment? // International Journal of Methods in Psychiatric Research. 2006. V. 12 (2). P. 65 76.

60. Handbook for working with children and youth: pathways to resilience across cultures and contexts / ed. by M. Ungar. Thousands Oaks-L-New Delhi, Inc., 2005.

61. Haverkamp B.E., Morrow S.L., Ponterotto J.G. A time and place for qualitative and mixed methods in counseling psychology research // Journal of Counseling Psychology. 2005. V. 52 (2). P. 123 125.

62. Helmreich I., Kunzler A., Chmitorz A., König J., Binder H., Wessa M., Lieb K . Psychological interventions for resilience enhancement in adults (protocol) // Cochrane database of systematic reviews (Online: Update Software). 2017. V. 2017. № 2.

63. Hendin H., Haas A.P. Combat adaptations of Vietnam veterans without posttraumatic stress disorders // American Journal of Psychiatry. 1984. V. 141. P. 956 960.

64. Hurtes K.P., Allen L.R. Measuring resiliency in youth: The resiliency attitudes and skills profile Therapeutic Recreation Journal. 2001 . V. 35 . P. 333 347.

65. Johnson J.L., Wiechelt S.A. Introduction to the special issue on resilience // Substance Use and Misuse. 2004. V. 39 (5). P. 657 670.

66. Liebenberg L., Theron L. Innovative qualitative explorations of culture and resilience // Youth Resilience and Culture Commonalities and Complexities / L. Theron, L. Liebenberg, M. Ungar (Eds.). New York: Springer, 2015. P. 203 216.

67. Luthar S.S., Cushing G. Measurement issues in the empirical study of resilience. An overview // Resilience and development: Positive life adaptations / M.D. Glantz, J.L. Johnson, L. Huffman (Eds.). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 1999. P. 129 160.

68. Lyons S.T., Schweitzer L., Ng E.S.W. Resilience in the modern career // Career Development International. 2015. V. 20 (40). P. 363 383.

69. Maddi S., Khoshaba D. Hardi Training. Managing stress for performance and health enhancement // Irvine: The hardiness Institute. 2004.

70. Maddi S., Maddi R., Kahn S. The effectiveness of hardiness training // Practice and research. 1998. №2. Vol. 50. P. 78-86.
71. Maddi S.R. The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. - 2002. -V. 54. - № 3.- P. 175-185.
72. Madsen M.D., Abell N. Trauma Resilience Scale: validation of protective factors associated with adaptation following violence // Research on Social Work Practice. 2010. V. 20. P. 223 233.
73. Makhnach A.V., Laktionova A.I. Social and cultural roots of Russian youth resilience: Interventions by the state, society, and the family // Handbook for working with children and youth. Pathways to resilience across cultures and contexts / M. Ungar (Ed.). Thousand Oaks L. New Delhi: Sage Publications, Inc. 2005. P . 371 386.
74. Masten A.S., Best K.M., Garmezy N. Resilience and development: Contributions from the children who overcome adversity // Development and Psychopathology. 1990. V. 2 (4). P. 425 444.
75. McLarnon M.J.W., Rothstein M.G. Development and initial validation of the Workplace Resilience Inventory // Journal of Personnel Psychology. 2013. V. 12 (2). P. 63 73.
76. McManus S., Seville E., Vargo J., Brunson D. Facilitated process for improving organizational resilience // Natural Hazards Review. 2008. V. 9 (2). P. 81 90.
77. Novotný J.S. Weakness of causal models with multiple roles elements // The proceedings of 3rd International e Conference on Optimization, Education and Data Mining in Science, Engineering and Risk Management 2013/2014. Bratislava: Curriculum Studies Research Group, 2014. P. 443 456.
78. Ryan L., Caltabiano M.L. Development of a new resilience scale: The Resilience in Midlife Scale (RIM Scale) // Asian Social Science. 2009. V. 5 (11). P. 39 51.
79. Smith B.W., Dalen J., Wiggins K., Tooley E., Christopher P., Bernard J. The Brief Resilience Scale: Assessing the ability to bounce back // International Journal of Behavioral Medicine. 2008. V. 15. P. 194 200.

80. Van der Kleij R., Molenaar D., Schraagen J.M. Making teams more resilient: effects of shared transformational leadership training on resilience //Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 55th Annual Meeting, 2011 September 19 23; Las Vegas, 2011. V. 55 (1). P. 2158 2162.
81. Wagnild G., Young H. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale // Journal of Nursing Measurement. 1993. V. 1 . P. 165 178.
82. Winwood P.C., Colon R., McEwen K. A practical measure of workplace resilience: developing the resilience at work scale // Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2013. V. 55 (10). P. 1205 1212.

## ПРИЛОЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЕ А

Модифицированная методика определения доминирующей личностной направленности И.Д. Егорычевой.

1 Я избегаю общения со старшими по званию и с руководством, так как они относятся ко мне и обращаются со мной как с молодым, а я уверен, что нужно считаться и с моими взглядами, и с моими интересами.	
2 Я расстраиваюсь, когда люди не могут отложить какие-то свои дела, чтобы сделать что-то важное для коллектива.	
3 Когда хвалят других, мне тоже хочется добиться каких-то успехов, чтобы отметили и меня.	
4 Я не нарушаю своих обещаний.	
5 Мне кажется бессмысленным многое из того, чем занимается большинство людей, да и то, чем занимаюсь я, тоже имеет мало смысла.	
6 Мне во многом не нравится наш коллектив, зато я чувствую себя там со всеми на равных, чувствую себя зрелым человеком.	
7 Если говорить об уважении, то уважительно относятся к тому, у кого крутые знакомые и кто представительно выглядит, а у меня этого нет.	
8 Я хочу зарабатывать много денег, но тратить я их буду не только на себя, но и на других, например, помогать бедным.	
9 Я почти всегда делаю так, как говорят более опытные коллеги или руководство: они плохого не посоветуют.	
10.Когда нужно принять участие в каком-либо общем для коллектива деле, но это противоречит мои интересам (нет времени, желания и т.д.), я всегда стараюсь найти компромисс, чтобы было хорошо и коллегам и себе.	
11.Я никогда не совершаю поступков, за которые мне бывает стыдно.	
12.Мое собственное мнение? Кому оно нужно? Все решают те, кто наверху. Только на их мнение мне лично тоже наплевать.	
13.Большинство моих знакомых только и делают, что стонут про тяжелую, скучную жизнь, а я сам делаю свою жизнь такой, какой хочу, - все от самого человека зависит.	
14.Мне важно, что думают обо мне коллеги, и я частенько соглашаюсь с ними только затем, чтобы они не изменили отношения ко мне.	
15.Каждый человек - личность; в каждом есть то, за что его можно уважать. Я всегда стараюсь увидеть это, поэтому и ко мне большинство окружающих относятся с уважением.	
16.Я никогда не опаздываю.	



17.Мне очень важно, что думают обо мне знакомые которые старше меня, и мне очень хочется заслужить их уважение.	
18.Я всегда сначала делаю важные дела, а уже потом отдыхаю.	
19.Я часто думаю, что я никому не нужен, да и я не нуждаюсь ни в ком.	
20.Я считаю, что, если ты личность - ты должен всегда иметь свое мнение и отстаивать его, несмотря ни на что.	
21.Мне кажется, что жизнь других людей интересная, яркая, а у меня как-то все серо и буднично.	
22.Когда меня несправедливо обижают, я не сержусь и не грублю, так как считаю это недостойным, и к тому же думаю, что люди так поступают не потому, что плохие, а потому, что так складываются обстоятельства (настроение, состояние, незнание ситуации и т.д.).	
23.Я всегда говорю только правду.	
24.У меня часто возникает мысль, что ничего хорошего из меня не получится, думаю, что и из большинства моих друзей вряд ли получится что-то путное.	
25. Я всегда выполняю просьбы старших по званию и руководителей.	
26.Бывает, что я выполняю порученное мне дело, не задумываясь, кому и зачем это нужно; поручили и выполняю, чтобы не приставали или чтобы избежать наказаний.	
27.Часто бывает, что я не лучшим образом веду себя с окружающими не потому, что я плохой человек, а потому, что они не понимают меня, да и не хотят понять.	
28.Коллеги не очень уважают и не интересуются моим мнением, и, честно говоря, я думаю, что их суждения, мнения, мысли действительно более интересны, чем мои.	
29.Мне и большинству моих сверстников в сегодняшней непростой жизни удается находить способы и повод для радости и надежды на хорошее будущее.	
30.Я никогда не сплетничаю.	
31.Я часто бываю безответственным, лживым, поступаю непорядочно, но для большинства людей ответственность, порядочность, честность - только красивые слова, а на деле они такие же, как и я.	
32.Для того чтобы добиться чего-то значительного в жизни, нужно думать только о себе, а все разговоры о пользе для других будут только мешать достижению цели.	
33.Вообще-то старшие по званию и руководители правы, когда критикуют меня. Только они должны понимать, что я о них думаю так же.	
34.Я думаю, что люди, которые говорят, что для них более важными являются интересы общества, чем свои собственные, чаще всего лгут.	
35.По сравнению с другими и я сам, и мои успехи кажутся мне незначительными.	
36.Я с уважением отношусь не только к своим мнениям, убеждениям, интересам, но и к мнениям, убеждениям, интересам других.	
37.У меня никогда не возникает раздражения против моих родителей.	

38.Бывают минуты, когда мне не хочется жить, потому что я сам себе становлюсь противен и вижу, насколько отвратительны люди, которые меня окружают.	
39.Когда окружающие научатся уважать меня, тогда и я стану уважительно к ним относиться.	
40.Другим коллегам все удастся гораздо легче, чем мне. Думаю, и в будущем им будет проще, чем мне, достичь каких-либо успехов.	