

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой

_____ А.В. Лейфа
«_____» _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Взаимосвязь эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы

Исполнитель
студент группы 464 узб

Ю.В. Бурханова

Руководитель
доцент, канд. псих. наук

О.Д. Стародубец

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Амурский государственный университет
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет Социальных наук
Кафедра Психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
_____ А.В. Лейфа
«_11_»_сентября_2017 г.

З А Д А Н И Е

К бакалаврской работе (проекту) студента группы **_464узб_ Бурхановой Юлии Владимировны.**

1. Тема бакалаврской работы (проекта): **Взаимосвязь эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы.**

(утверждено приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): **10.01.18 г.**

3. Исходные данные к бакалаврской работе (проекту): **материалы анализа психолого-педагогической литературы, методической документации, рекомендаций, статистические данные.**

4. Содержание бакалаврской работы (проекта) (перечень подлежащих разработке вопросов): **теоретические основы эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы, особенности и структура, основные направления и порядок работы, результаты эмпирического исследования.**

5. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов): **3 рисунка, 3 таблицы, графики, иллюстрирующие результаты бакалаврского исследования.**

6. Консультанты по бакалаврской работе (проекту) (с указанием относящихся к ним разделов) – **отсутствуют.**

7. Дата выдачи задания – **01.09.2017 г.**

Руководитель бакалаврской работы (проекта) – **доцент кафедры ПиП, канд. псих. наук Ольга Дмитриевна Стародубец.**

(ФИО, должность, уч. степень и звание)

Задание принял к исполнению: _____ /**Бурханова Ю.В.** /
(дата, подпись студента)

РЕФЕРАТ

Работа содержит 71 страницу печатного текста, 54 литературных источника, 3 таблицы, 3 рисунка, 5 приложений.

НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ, ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ БОЛЬНИЦЫ, КОММУНИКАТИВНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ, ПРАКСИЧЕСКАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ

Работа посвящена исследованию проблемы эмоциональной направленности, которая очень актуальна в наше динамичное время, поскольку определяет качество профессиональной деятельности специалистов профессий типа «человек-человек». В современной психологии также долгое время остается актуальной и активно разрабатывается проблема профессиональной мотивации, многие исследователи ищут ответы на вопрос, что движет человеком при выборе той или иной профессии, чем определяется его стремление совершенствовать свою профессиональную деятельность. Для работы в больнице эти вопросы являются особенно важными, в связи с тем, что сотрудники несут ответственность за жизнь и здоровье пациентов. Выявление взаимосвязи эмоциональной направленности и профессиональной мотивации представляет большой теоретический и практический интерес.

Вторая глава содержит подробное описание и результаты, полученные в ходе исследования взаимосвязи эмоциональной направленности и профессиональной мотивации.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретические основы изучения взаимосвязи эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы	8
1.1 Понятие эмоциональной направленности личности в психологии	8
1.2 Психологические особенности деятельности сотрудников больницы	20
1.3 Роль эмоциональной направленности в формировании профессиональной мотивации сотрудников больницы	29
2 Исследование взаимосвязи эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы	41
2.1 Организация и методы исследования	41
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	46
Заключение	53
Библиографический список	56
Приложение А Методика «Изучение направленности личности» В. Смекала и М. Кучера	61
Приложение Б Тест-анкета «Эмоциональная направленность» (Додонов Б.И.)	66
Приложение В Методика изучения мотивов профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А. Реана	69
Приложение Г Сводная таблица результатов исследования	70
Приложение Д Результаты корреляционного анализа по Спирмену	71

ВВЕДЕНИЕ

Человек нуждается в окружающем его мире, связан с ним и зависит от него. Для поддержания жизнедеятельности ему необходимы вещи и продукты; для продолжения себя и своего рода он нуждается в другом человеке. Указывая на нужду человека в предметах и объектах внешнего мира, мы говорим о его потребностях.

Зависимость человека от своих нужд и интересов порождает его направленность на определённые предметы. При отсутствии предмета потребности или заинтересованности у человека возникает некоторое напряжение, беспокойство, от которого он стремится освободиться. Вследствие этого зарождается сначала, по большей части, неопределённая динамическая тенденция, которая по мере вырисовывания точки этой направленности превращается в стремление. Таким образом, «проблема направленности – это прежде всего вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов определяют человеческую деятельность, сами в свою очередь определяясь её целями и задачами»

Теме направленности личности, её содержанию и структуре посвящено немало научных исследований в отечественной и зарубежной психологии. При этом однозначного толкования данного феномена не существует, что, вероятно, обусловлено разносторонностью подходов к пониманию сущности личности в целом (как субъекта жизни, деятельности или отношений и т.д.).

В зарубежной психологии с направленностью личности сопоставимы такие понятия, как внутренний потенциал (диспозиции), скрытые энергии, определяющие жизнь ценности У. Штерна, динамические тенденции как бессознательные влечения З. Фрейда, интроверсия и экстраверсия К. Юнга, жизненные цели А. Адлера, «проприативные стремления», «собственные стремления» (*proprie strivings*) Г. Оллпорта, самоактуализация А. Маслоу и К. Роджерса, социальные типы характера Э. Фромма, «побудитель», «характер требования» К. Левина, жизненно важное чувство верности Э. Эриксона, «интеграция потребности» Г. Мюррея.

Отечественная психология сводит направленность личности к мотивам (Рубинштейн С.Л., Петровский А.В., Божович Л.И.), установкам (Узнадзе Д.Н.), ценностям (Каневская М.Е.), системе целевых программ личности (Додонов Б.И.), активности (Абульханова-Славская К.А.), системе отношений и моральных свойств личности (Мясищев В.Н., Платонов К.К., Ковалев А.Г., Ломов Б.Ф., Фельдштейн Д.И., Егорычева И.Д.), позиции (Ядов В.А., Андреева Г.М., Магомед-Эминов М.Ш.) и т.п.

Общим моментом большинства концепций является то, что направленность, как и сама личность, рассматривается в большинстве случаев как явление социальное, охватывающее «надприродное, историческое в человеке» (Выготский Л.С.). Многообразие позиций учёных показывает, что направленность личности представляет собой детерминанту происходящего в жизни человека и намечает линию его поведения, деятельности и внутренней активности, чем фактически связывает его настоящее с будущим. Направленность личности в большей степени выражается в наиболее устойчивых и доминирующих мотивах личности, её потребностях, жизненных целях и способностях, которые создают ориентир движения личности в системе общественных отношений.

Изучением проблемы направленности личности занимались также С.Л. Рубинштейн, В.Н. Мясищев, Б.М. Теплов, Б.С. Братусь, концепцию эмоциональной направленности разработал Б.И. Додонов.

Интересным представляется вопрос взаимосвязи эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы.

Объект исследования – направленность личности.

Предмет исследования – взаимосвязь эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы.

Цель исследования – изучение взаимосвязи эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические подходы к изучению взаимосвязи эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы.

цы;

2. Выявить направленность личности и мотивы профессиональной деятельности сотрудников больницы;

3. Определить взаимосвязь эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы.

Гипотеза исследования – существует взаимосвязь между показателями эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы: коммуникативная направленность личности будет способствовать удовлетворенности от процесса работы.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы математической обработки данных.

База исследования – ГБУЗ АО Мазановская больница.

Выборка: 25 сотрудников в возрасте от 28 до 55 лет.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ БОЛЬНИЦЫ

1.1 Понятие эмоциональной направленности личности в психологии

Человек нуждается в окружающем его мире, связан с ним и зависит от него. Для поддержания жизнедеятельности ему необходимы вещи и продукты; для продолжения себя и своего рода он нуждается в другом человеке. Указывая на нужду человека в предметах и объектах внешнего мира, мы говорим о его потребностях.

Зависимость человека от своих нужд и интересов порождает его направленность на определённые предметы. При отсутствии предмета потребности или заинтересованности у человека возникает некоторое напряжение, беспокойство, от которого он стремится освободиться. Вследствие этого зарождается сначала, по большей части, неопределённая динамическая тенденция, которая по мере вырисовывания точки этой направленности превращается в стремление.

Таким образом, «проблема направленности – это прежде всего вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве основных мотивов определяют человеческую деятельность, сами в свою очередь определяясь её целями и задачами» [28].

Направленность объединяет два тесно взаимосвязанных момента: а) предметное содержание, так как направленность всегда связана с определённым предметом, и б) напряжение, возникающее при этом.

Направленность личности – термин отечественных психологов, которому, начиная с С.Л. Рубинштейна, придается большой смысл и множество нередко противоречивых значений.

Одним из первых исследователей, давших определение направленности личности, был С.Л. Рубинштейн. Он писал: «Направленность личности выражается в многообразии все расширяющихся и обогащающихся тенденций, которые служат источником многообразной и разносторонней деятельности. В

процессе этой деятельности мотивы, из которых она исходит, изменяются, перестраиваются и обогащаются все новым содержанием» [39, с. 342].

К изучению направленности личности применялось множество подходов. Так, например, В.Н. Мясищев в понятие направленности личности включал цели, мотивы, интересы, идеалы, убеждения и рассматривал направленность как устойчивую доминирующую систему мотивов, определяющую избирательность отношений, активность человека, смысл его жизни [28].

Следуя за Л.И. Божович, Направленность личности можно определить как устойчивую (трансситуативную) устремленность, ориентированность мыслей, чувств, желаний, фантазий, поступков человека, которая является следствием доминирования определенных (главных, ведущих) мотиваций. Сложность операционализации этого конструкта связана, во-первых, с тем, что речь идет о проекции на поток сознания и поведения латентных (скрытых от внешнего наблюдения) факторов (мотивов, потребностей); во-вторых, с неопределенностью критериев для различения устойчивых и ситуативных факторов (устойчивость личностной мотивации не означает ее единственности, ее монополии на детерминацию поведения и переживаний); в-третьих, с тем, что личность непосредственно не осознает своей направленности (скрытость от «внутреннего» наблюдения). Л.И. Божович и М.С. Неймарк классифицировали подростков на следующие группы по видам направленности личности: 1) с коллективистической направленностью; 2) с деловой направленностью; 3) с личной направленностью; 4) со смешанной направленностью (или без явной направленности). Отметим, что понятия «личная направленность» и «деловая направленность» введены Кюнкелем. Делались попытки раскрыть понятие направленности личности через установки, ценности, отношения личности, эмоции (Додонов Б.И. ввел термин «эмоциональная направленность»), мировоззрение [28].

Л.И. Божович и сотрудники её лаборатории пришли к выводу, что формирование личности основывается на развитии мотивационной сферы, представляющей собой единую динамическую систему, все элементы которой взаимосвязаны и взаимодействуют. Различные побуждения постоянно складываются

ся и накладываются, оттесняя или усиливая друг друга. В итоге этих процессов вырабатывается результирующая стратегия поведения. В ней отражается главная характеристика личности – её направленность, которая определяется совокупностью устойчивых и доминирующих мотивов. «В процессе жизни у ребенка формируются такого рода мотивы, которые приобретают для него ведущее значение и, тем самым, подчиняют себе все другие мотивы» [37, с. 57].

Б.И. Додонов даёт критику направленности личности выше названной школы, которая связывает направленность с доминированием одних мотивов над другими, с их устойчивой иерархией. Он считает, что мотивы – это лишь «формы проявления всё тех же потребностей, интересов, то есть они образуют направленность посредством связи её компонентов, а не их существенных характеристик» [16].

В работах Б.М. Теплова по индивидуальным психологическим различиям идея направленности личности отработывалась как значимая характеристика психологии личности, которая обнаруживает себя в склонностях личности к определённой деятельности. Конкретизируя данное положение, исследователи отмечали, что в направленности личности следует различать её качества и формы. Качественные стороны направленности личности включают такие понятия, как широта, интенсивность, устойчивость, действительность. Интенсивность направленности может колебаться от полного безразличия до отчетливой выраженной страсти. К формам направленности относятся влечения, желания, интересы, потребности, склонности, идеалы, мировоззрение [28].

Интересным исследованием типов направленности последних лет является классификация Б.С. Братуся, который, исходя из доминирующего способа отношения к себе и другому человеку, выдвигает несколько принципиальных уровней в структуре личности:

1. Эгоцентрический уровень: он определяется преимущественным стремлением лишь к собственному удобству, выгоде, престижу.
2. Группоцентрический уровень: человек, стоящий на этом уровне, идентифицирует себя с какой-либо группой и отношение его к другим людям

зависит от того, входят ли эти другие в его группу или нет.

3. Просоциальный (гуманистический) уровень: устремлённость человека на создание таких результатов, которые принесут равное благо другим людям, обществу, человечеству в целом.

4. Духовный (эсхатологический): связь человека с духовным миром, Богом [37].

Признав направленность «стержнем» структуры личности, психологами не была в достаточной мере изучена структура самой направленности. Вопрос же об основных линиях отношений человека, в которых проявляется направленность его личности, чаще рассматривается с точки зрения места человека в жизни общества. Важнейшим для характеристики личности является типичный, преобладающий для неё способ отношения к другому человеку, обществу и к самому себе. В большинстве работ выделение типов направленности базируется на том, что человек реализует три самых важных вида отношений: к обществу, к себе и к другим людям.

Анализируя современное состояние проблемы направленности в целом, можно отметить единство позиций разных авторов в решении этой проблемы в следующих пунктах:

1. Направленность есть ведущая характеристика личности, определяющая целостность её структуры.

2. Выделение типов направленности и их влияние на нравственную сторону личности.

3. Отражение зависимости характера и эффективности деятельности поведения, поступков, что определяет избирательность поведения, проявление нежелательных типов направленности.

4. Место человека в жизни общества в зависимости от уровня развития и характера направленности его потребностей.

5. Направленность – относительно устойчивое иерархизированное образование в мотивационной системе личности.

Направленность представляет собой универсальную основу любых про-

явлений личности. В своей взаимной и сущностной связи с самооценкой личности направленность характеризует любые проявления деятельности человека, выделяя через них «лицо» с печатью индивидуальности [28].

Анализируя структуру профессиональной направленности, Е.А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения:

- 1) гностический (перестройка сознания и самосознания);
- 2) практический уровень (реальные изменения социального статуса человека) [38].

Профессиональное самоопределение личности является процессом интегративным, что способствует объединению структурных компонентов личностной сферы человека:

- 1) эмоциональная направленность личности (эмоциональный интеллект, эмоциональная рефлексия);
- 2) мировоззренческая направленность личности;
- 3) профессиональная направленность личности.

Все три уровня направленности объединяют и детерминируют друг друга, являются главными компонентами к пониманию себя, как субъекта деятельности. Благодаря направленности личности создается профиль личности, в котором формируется индивидуальность. Индивидуальность становится ярче, если все выше перечисленные компоненты коррелируют и развиваются на одном уровне [28].

На интуитивном уровне эмоциональная направленность личности «подсказывает» личности её потребности и пути реализации внутреннего диссонанса, дискомфорта. Поэтому в результате структурного анализа профессионального самоопределения эмоциональная направленность личности выступает стержнем «внутренней мотивации» субъекта. Оптимальные результаты в профессиональной деятельности достигаются благодаря эмоциональным переживаниям, насыщаемые в профессии, таким образом, целью научной работы является теоретический анализ эмоциональной направленности личности в контексте профессионального самоопределения личности в период ранней взрослости.

Ориентация на карьеру вместе с профессиональным самоопределением во многом влияют на выбор жизненного пути человека. Из классификации Э. Шейна видно, что основные карьерные ориентации напоминают нам классификацию Б.И. Додонова «Эмоциональной направленности личности». Например, карьерный тип «служение» по своим психологическим характеристикам напоминает альтруистическую эмоциональную направленность личности. А карьерный тип «вызов» соответствует пугнической (от лат. *pugna* – борьба) эмоциональной направленности. Тип «профессиональной компетенции» соответствует практической эмоциональной направленности и т.д. Следовательно, развитие человека в период ранней взрослости определяется сменой основных видов деятельности, прежде всего профессиональной. Именно в этот период наиболее полно выражено формирование человека как субъекта познания, общения и труда. Современное общество ставит перед взрослым человеком задачу непрерывного совершенствования своих знаний и профессионального мастерства, расширения сферы общения. Структурные изменения субъекта деятельности в его различных проявлениях характеризуют различные фазы его развития – подготовительную, старт, кульминацию и финиш.

Из типологических исследований профессионального самоопределения в структуре эмоциональной направленности видно, что ярко выраженная эмоциональная направленность личности находит свое воплощение в конкретных «карьерных ориентациях» личности. Чем ярче сформирована эмоциональная направленность личности, тем лучше субъект проявляет себя в профессиональной нише [41].

Поэтому сформированность эмоциональной направленности личности детерминирует процесс профессионального самоопределения, а значит и жизненной реализации личности в период ранней взрослости.

Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций, называется направленностью личности человека.

Основная роль направленности личности принадлежит осознанным мотивам.

вам. Осознавая объект потребности как цель, человек соотносит свои личные цели с целями группы, к которой он принадлежит, и вносит необходимые коррективы, поправки в содержание своих целей, либо маскирует их в случае несовместимости с целями общности.

Состояние расстройства, подавленности, возникающее в тех случаях, когда человек на пути к достижению цели сталкивается с препятствиями, барьерами, которые являются реально непреодолимыми или воспринимаются как таковые, называется фрустрацией [42].

Направленность человека имеет многоуровневую организацию, в основании ее лежат потребности. Потребность понимается как необходимость, нужда, но не всякую нужду можно назвать потребностью. Для того, чтобы необходимость отражала потребность, она должна стать для субъекта актуальной в данный момент, чтобы человек захотел того, что ему необходимо. То есть потребность как нужда организма отражает его объективное состояние и связана с осознанием нужды, имеет субъективную сторону. Ильин дает определение потребности личности как «переживаемое человеком состояние внутреннего напряжения, возникающее вследствие отражения в сознании нужды и побуждающее психическую активность, связанную с целеполаганием».

Потребности выступают как источники активности человека. По источнику формирования все потребности делятся на первичные (биологические), вторичные (социальные) и духовные. Первичные потребности – потребности в пище, воде, температурном комфорте, сне, сексуальные потребности. Удовлетворение этих потребностей обеспечивает индивидуальное и видовое существование, эти потребности общие у животных и человека. Однако биологические потребности преобразуются под влиянием жизни в обществе, проявляются и развиваются иначе, чем у животных. В ходе развития человеческого общества возникают и развиваются специфически человеческие – социальные и духовные – потребности. Социальные потребности включают потребности в принадлежности к группе, в признании, уважении и любви, самоутверждении. Духовные потребности – это потребности в познании мира, самоуважении и самореа-

лизации, эстетические потребности.

В понятии профессиональная направленность можно выделить некоторые отдельные стороны, выражающие ее содержательную и динамическую характеристики [17]. К первой относят полноту и уровень направленности, ко второй – ее интенсивность, длительность и устойчивость. Полнота и уровень направленности несет содержательно-личностную характеристику профессиональной направленности и в значительной мере содержит ее формально-динамические особенности. Под полнотой профессиональной направленности понимается круг (разнообразие) мотивов предпочтения профессии. Избирательное отношение к профессии чаще всего начинается с возникновения частных мотивов, связанных с отдельными сторонами содержания определенной деятельности, или процессом длительности, или с какими-либо внешними атрибутами профессии. При определенных условиях значимыми для человека могут стать многие связанные с профессией факторы: ее творческие возможности, перспективы профессионального роста, престиж профессии, ее общественная значимость, материальные, гигиенические и другие условия труда, его соответствие привычкам, особенностям характера и т. п. Это свидетельствует о том, что профессиональная направленность основывается на широком круге потребностей, интересов, идеалов, установок человека. Чем полнее профессиональная направленность, тем более многосторонний смысл имеет для человека выбор данного вида деятельности, тем разностороннее удовлетворение, получаемое от реализации данного намерения.

Таким образом, одна из форм развития профессиональной направленности состоит в обогащении ее мотивов: отдельного мотива до все более распространенной системы мотивов. Профессиональная направленность большой группы людей может включать одни и те же мотивы и все же быть различной. Это обусловлено тем, что система мотивов всегда предполагает их определенную организацию, структуру. Одни и те же мотивы могут быть различным образом организованы, находиться в различных отношениях соподчинения. И, что особенно важно, различными могут быть ведущие мотивы.

Обычно мотивы, лежащие в основе профессиональной направленности, неоднородны по происхождению, характеру связи с профессией. В этом плане правомерно выделение, во-первых, группы мотивов, выражающих потребность в том, что составляет основное содержание профессии [17]. Другая группа мотивов связана с отражением некоторых особенностей профессии в общественном сознании (мотивы престижа, общественной значимости профессии). Очевидно, что связь индивидуального сознания с профессией приобретает в данном случае более опосредованный характер. Третья группа мотивов выражает ранее сложившиеся потребности личности, актуализированные при взаимодействии с профессией (мотивы самораскрытия и самоутверждения, материальные потребности, особенности характера, привычек и т.п.). Четвертую группу составляют мотивы выражающие особенности самосознания личности в условиях взаимодействия с профессией (убежденность в собственной пригодности, в обладании достаточно творческим потенциалом, в том, что намечаемый путь и есть «мое призвание» и т.п.). Мотивы, относимые к пятой группе, выражают заинтересованность человека от внешних, объективно несущественных атрибутах профессии. Нередко именно эти мотивы порождают стремление к отдельным «романтическим» профессиям [17].

Данная классификация, построенная по признаку происхождения мотива, вероятно, может быть продолжена. Существенное различие указанных групп мотивов состоит в их неодинаковом отношении к объективному содержанию профессиональной деятельности. Мотивы, отнесенные к первой группе, делают близкими и ненужными человеку наиболее существенное в данной деятельности, то, в чем состоит ее объективное назначение. Другие группы мотивов не связаны столь тесно с основным содержанием деятельности. Они кристаллизуют потребность не столько в своей деятельности, сколько в различных, связанных с нею обстоятельствах. Несомненно, что указанные группы мотивов неравноценны по значению для развития личности в условиях данной деятельности. Как отмечал П.А. Шавир: «Мотив, органический связанный с содержанием или процессом деятельности, обеспечивает то неустанное внимание к ней, ту

увлеченность, которая приводит к развитию соответствующих способностей. Этот мотив побуждает человека оценивать себя, свои знания, свое умение и нравственные качества в свете требований данной деятельности. Тем самым этот мотив является важнейшей психологической предпосылкой самовоспитания» [17, с. 67].

Таким образом, психологически оправданным и педагогически целесообразным различать мотивы, органически связанные с содержанием выполняемой деятельности (прямые мотивы и побочные мотивы). В первом случае человек трудится ради того дела, которым занят. Само возникновение прямых мотивов есть свидетельство того, что данная деятельность приобретает непосредственную личную значимость для человека. К числу прямых мотивов трудовой деятельности относят сознание своего долга, переживание общественной значимости своего труда.

Руководствуясь в процессе неинтересной для него работы чувством долга, человек не приспособливается к внешним требованиям, а усваивает их. Чувство долга не является побочным мотивом, так как оно глубоко связано с выполненной деятельностью, главным образом с ее результативной стороной. Если человек побуждается к деятельности побочными мотивами, внутренне не связанными с ее содержанием или результатом, то нельзя сказать, что он трудится ради того дела, которым занят. Он приспособливается к внешним требованиям, но не усваивает их. Он побуждается к труду на основе потребностей и чувств, которые не обязаны своим развитием данной деятельности (например, материальная заинтересованность, честолюбие и т.п.). Для того чтобы в процессе труда стимулировалось развитие человека, раскрытие и расширение его творческих сил, необходимо, чтобы центральными для человека были мотивы, внутренне связанные с содержанием выполняемого труда, а при отсутствии интереса к процессу труда – мотивы долга и общественной необходимости. В связи с этим, организуя практическую деятельность студентов в соответствии с возникшими к ним способностями, необходимо добиваться, чтобы притягательной и побудительной силой становилась для студентов основное содержа-

ние выполнимой деятельности, то, что составляет ее объективный смысл, а не побочные сопутствующие данной деятельности обстоятельства. Нельзя недооценивать роли и других групп мотивов. Однако их значимость в структуре профессиональной направленности зависит от того, дополняют ли они мотив, отвечающий объективному содержанию профессии, или «конкурируют» с ним.

В случаях, когда ведущее положение занимает мотив, относящийся ко второй – пятой группам, уровень профессиональной направленности в большей или меньшей степени снижается. В ней оказывается ослабленной ее сердцевина – увлеченность самим содержанием труда. В мотивации профессионального выбора должна существовать основа мотивационных факторов трудовой деятельности, охватывающая все возможные аспекты индивидуальной жизнедеятельности, способные определить содержание мотивации профессионального выбора, как универсальные, так и специфические цели разных форм профессионального труда [20].

Таким образом, под уровнем профессиональной направленности понимается степень соответствия ведущего мотива предпочтения профессии (следовательно, личностного смысла) объективному содержанию профессии. При высоком уровне направленности близким и нужным человеку является наиболее существенное в данной деятельности, то, в чем состоит ее объективное назначение. При низком уровне направленности ведущий мотив выражает потребность не столько в деятельности, сколько в различных, связанных с ней обстоятельствах. Основной показатель уровня – содержательность и глубина профессионального интереса с учетом его положения в системе мотивов, образующих профессиональную направленность. Очевидно, что без достаточно высокого уровня профессиональной направленности невозможно оптимальное взаимодействие между человеком и избираемым им трудом. Только при этом условии можно прогнозировать успешное развитие творческих и нравственных сил личности в процессе труда. Таким образом, оптимальное развитие профессиональной направленности, основное содержание этого процесса находят в повышении ее уровня [17]. Было бы неверно понимать отношение к профессии одно-

сторонне, только как проявление активности, избирательности со стороны человека. В действительности здесь имеет место взаимодействие, поскольку профессия также воздействует на субъекта. Это воздействие характеризуется тем, какие чувства, образы, мысли, возникают в сознании под влиянием профессии и, что особенно существенно, теми объективными требованиями, которые профессия предъявляет к человеку. К числу последних относятся, во-первых, требования, предъявляемые некоторыми профессиями к отдельным психофизическим особенностям человека [20].

Во-вторых, объективными можно назвать и требования качественным объективностям протекания психических процессов, то есть к общим и специальным способностям. По мере дальнейшего развития дифференциальной психофизиологии знания о соответствии природной основы человека требования отдельных профессий будут повышаться. Решающее значение, однако, имеет и то обстоятельство, что углубление этих знаний, способствуя исключению «неподходящих вариантов», сохранит в силе представление о широком диапазоне возможностей оптимального развития профессиональной направленности.

Высокий уровень профессиональной направленности – это та качественная особенность структуры мотивов личности, которая выражает единство интересов и личности в системе профессионального самоопределения. Повышение уровня профессиональной направленности образует основное содержание ее развития. «Выбор профессии можно считать оправданным лишь в том случае, если есть надежда, что активность личности приведет к такому взаимоотношению между личностью и трудом, при котором будет успешно происходить дальнейшее развитие творческих и нравственных сил человека. Одним из основных условий прогнозирования такого развития личности является высокий уровень профессиональной направленности» [32, с. 123]. Соответствие ведущего мотива основному содержанию избираемой профессии не единственная предпосылка возможности найти в этой деятельности свое призвание. Многое будет зависеть и от характерологических особенностей личности, и от качественного своеобразия и уровня развития ее способностей. Однако в этой взаи-

мосвязи профессиональной направленности, черт характера и способностей ведущая роль преобладающему мотиву. Отсутствие достаточно глубокой профессиональной направленности у студентов не исключает возможности ее формирования в период учебы в институте. Однако задача состоит в том, чтобы выбор профессии оказывался логическим следствием постепенного повышения уровня профессиональной направленности, т.е. формирование в процессе обучения деятельностно-смыслового единства – совпадения ценностно-смыслового (формирование жизненных смыслов) и предметно-действенного (выбор адекватной смыслу деятельности) аспектов деятельности.

Таким образом, направленность личности понимается как система доминирующих, социально-обусловленных отношений личности к действительности, основными проявлениями которой являются интересы, идеалы, мировоззрения, убеждения. При этом именно направленность и характер являются основными содержательными характеристиками личности, выражающими ее социальную сущность.

1.2 Психологические особенности деятельности сотрудников больницы

Медицинский персонал – лица, получившие специальное образование и соответствующую квалификацию в средних медицинских учебных заведениях и допущенные в установленном порядке к медицинской деятельности. В соответствии с уровнем и профилем образования Средний медицинский персонал оказывает доврачебную медицинскую помощь, осуществляет уход за больными, выполняет под руководством врача профилактическую, диагностическую, лечебно-реабилитационную, санитарно-противоэпидемическую и организаторскую работу.

В последние десятилетия в России происходят изменения во всех областях жизни и деятельности, причем экономическая нестабильность, экономический кризис оказывают значительное негативное воздействие на поведение и здоровье людей. Особые нагрузки в связи с данными обстоятельствами приходятся на службу скорой медицинской помощи. Эта служба относится к особому

виду медицинской деятельности, осуществляемой в достаточно специфических условиях. В настоящее время возрастает количество различных внештатных и экстремальных ситуаций, которые требуют незамедлительных и четко скоординированных решений медицинских работников [16].

Труд медицинского работника как специфическое общественное явление имеет свои особенности. Прежде всего, он предполагает процесс взаимодействия людей. В профессиональной деятельности медицинской сестры или врача предмет – человек, орудие – человек, продукт – тоже человек.

Особенности деятельности медицинских работников, оказывающих помощь в условиях, которые можно считать экстремальными, связаны с максимальной психической нагрузкой при жестком дефиците времени, постоянной готовностью к немедленным организованным действиям в особо быстром режиме, состоянием ожидания вызова и неопределенности, необходимостью принимать ответственность за жизнь пациента, отсутствием возможности посоветоваться, проконсультироваться, принятием решения (иногда единственно правильного). Здесь же имеет место высокое эмоциональное напряжение, связанное с беспокойством за жизнь и здоровье свое и коллег по работе, ведь не секрет, что бывают случаи нападения на медработников экстремальных служб криминальными элементами, психически больными людьми, а также пациентами и их родственниками, находящимися в состоянии аффекта. Так, например, бригада скорой медицинской помощи в среднем раз в месяц попадает в подобную ситуацию с получением травм различной степени. Нередко медицинским работникам приходится оказывать первую медицинскую помощь пациентам, находящимся в алкогольном или наркотическом опьянении, больным, страдающим различными инфекционными заболеваниями, в том числе передающимися гематогенным путем; а также работать при разлинии токсических веществ во время аварий и т.п. Оказывая помощь другому человеку, борясь за его жизнь, специалист порой «забывает» о своей личной безопасности или же лишен возможности принять такие меры. Из-за постоянного контакта с человеческой бедой представители самой гуманной профессии страдают порой не

меньше своих пациентов. Поэтому условия труда и профессиональное здоровье этих работников заслуживают пристального внимания [2].

Во время выполнения своих профессиональных обязанностей медицинские работники данной группы подвергаются сочетанному влиянию вредных и опасных факторов производственной среды. Неравномерная и нерегулируемая нагрузка, связанная со спецификой данной работы, не дает возможности медицинскому персоналу сформировать временной рабочий стереотип. «Рванный» график (отсутствие полноценного периода восстановления после работы), нарушенные биоритмы (отпечаток ночных дежурств) отражаются на психике работающих. Медицинские работники постоянно «прокручивают» различные ситуации, вызвавшие наиболее сильные переживания – все это и многое другое формирует патологическое состояние, которому подвержены специалисты, работа которых связана с общением с людьми в экстремальных условиях. Значительные нервно-эмоциональные нагрузки приводят к заболеваниям таких жизненно важных систем организма, как сердечно-сосудистая и центрально-нервная системы.

Физические перегрузки, связанные в первую очередь с необходимостью самим переносить больных на носилках на различные расстояния до машины и из нее в стационар, приводят к таким заболеваниям опорно-двигательного аппарата, как: шейные, пояснично-крестцовые радикулопатии, невралгии, миозиты, миалгии, остеохондрозы практически всех отделов позвоночника, особенно шейного и пояснично-крестцового, а также вызывают большой процент заболеваемости варикозной болезнью вен нижних конечностей у медицинских работников служб оказания скорой медицинской помощи в экстремальных условиях.

Дискомфортный микроклимат, обусловленный частыми перемещениями из помещений на улицу, работа при повышенных температурах в теплый период и низких температурах в холодный период года, в межсезонье, что вызывает большой процент простудных заболеваний, миозиты, невралгии, миалгии, а также заболевания выделительной системы (пиелонефриты, циститы).

Инфекционные заболевания представляют особенно высокую опасность для медицинского персонала при оказании экстренной помощи на догоспи-

тальном этапе. Значительная вероятность контакта с кровью пациентов (например, оказание помощи при кровотечениях), большое количество парентеральных процедур в сочетании с экстремальностью и экстренностью рабочих ситуаций являются причинами производственного травматизма и профессионального инфицирования [53].

Кроме выше названных факторов в крупных городах, на состояние здоровья медицинского персонала оказывают неблагоприятное воздействие вибрация, шум и выхлопные газы, так как этим специалистам приходится больше половины рабочего времени проводить в дороге, нередко попадая в городские «автопробки». В этой связи источники шума и уровни интенсивности его непрерывно возрастают, отмечается значительный выброс выхлопных газов работающих двигателей в атмосферу с поглощением кислорода, что приводит к утомлению, гипоксии головного мозга, повышению артериального давления, раздражительности и, вследствие этого, к снижению работоспособности. Воздействие вибрации приводит к частым случаям патологии беременности, особенно у работников, имеющих значительный стаж работы в этих службах.

Ситуации, в которых работают медицинские работники, обладают высокой степенью стрессогенности, поэтому для них так важно иметь развитые умения быстро и четко принимать решения, а также умения спрогнозировать, предвосхитить последствия принятого решения. Малейший сбой в работе механизма процесса принятия решений в деятельности медицинских работников может повлечь непредвиденные последствия, способные препятствовать оказанию полного объема помощи больным и пострадавшим. В связи с этим при обучении фельдшеров следует уделить особое внимание обучению принятию решения в экстремальной ситуации. На процесс принятия решений в профессиональной деятельности медицинских работников оказывают влияние условия деятельности. Эти условия являются близкими к экстремальным, а также обладает высокой степенью влияния на психику и медицинских работников [53].

Особенности деятельности требуют от медицинских работников высокой ответственности и наличия развитых профессиональных навыков. Сотрудникам

скорой помощи, например, приходится работать в условиях жесткого дефицита времени с максимальной психической нагрузкой, в режиме готовности к немедленным и организованным действиям в исключительно быстром темпе.

Главным в поведении медицинского персонала работе вообще являются терпение и такт. Характер медицинского работника должен быть мягким, доброжелательным, спокойным, общительным, но в то же время требовательным и принципиальным. Голос должен быть ровным, твердым, спокойным, уверенным, проникновенным.

Каждый работник знает свои обязанности и выполняет их в пределах своей компетенции. Сестра не замещает врача, она по-своему работает с больными, оказывая на них психологическое воздействие.

Прежде всего, суть ее обязанностей состоит в наблюдении патологических проявлений у больных, в стремлении понять их, регистрировать. Поведение и реакции медсестры должны благотворно воздействовать на пациентов. Какова психологическая тактика работы медсестры с психически больными? Прежде всего, медсестра должна уметь выслушать пациента. Понять психически больного, его мысли, особенности реагирования, противоречащие трезвому рассудку, суметь разобраться в них, определить патологический строй мыслей, поступков – задача весьма сложная.

Профессионально грамотная медсестра умеет следовать тому ходу мыслей, который характерен для больного, и понимать мотивы его поступков. Это особенно трудно, когда бредовые идеи больного человека имеют обвинительную направленность в адрес персонала, когда у пациента появляются признаки психомоторного возбуждения, спутанности. Спокойное, с должным вниманием наблюдение за динамикой состояния спутанности, позволяет понять и оценить состояние, выбрать тактику ведения больного, умело сочетать дозированные меры стеснения и психологического воздействия при различных формах и видах возбуждения [19].

Поддержка медсестры, сочувствие и понимание с ее стороны оказывают большую помощь больному, ибо сочувствие и солидарность всегда важнее, чем

просто советы, нередко поспешные, лишённые понимания основ происходящего. К тому же давать советы – это задача врача.

Любовь, забота и внимание по отношению к больным – составные элементы профессионального общения медицинского работника, которые оказывают и целебный эффект, действуя успокаивающе на больного. Психология работы медицинского работника с агрессивными больными также требует определенных профессиональных навыков. Прежде всего, следует разобраться, что скрывается за такой агрессивностью, является ли она проявлением изменившегося психического состояния (например, следствием галлюцинаций бредовых идей, дисфории и др.) или в возникновении агрессивности играют роль различные субъективные факторы интерперсональных отношений как больных, так и больных с медперсоналом.

Работа врачей и фельдшеров содержит ряд факторов внешней среды, определяющих экстремальность деятельности человека [53]. Это монотонность, постоянная и непрерывная психическая напряженность работников, сводящаяся к непрерывной готовности выезда на место происшествия. Это рассогласование ритма сна и бодрствования во время дежурств. В организме происходит рассогласование эндогенных и экзогенных ритмов, что ведет к астенизации нервной системы и развитию неврозов. Данное нарушение ритма труда и отдыха, бодрствования и сна может приводить и к ряду соматических заболеваний, преимущественно сосудистых заболеваний, таких как расстройства сердечно-сосудистой системы (гипертоническая болезнь, ишемическая болезнь сердца), расстройства желудочно-кишечного тракта (хронический гастрит) и др.

Сотрудники медицинских учреждений работают в условиях лимита и дефицита времени. В экстремальной ситуации время подчас оказывает решающее значение на ее исход. При работе в условиях лимита и дефицита времени мобилируются внутренние резервы человека, приводится в действие ряд механизмов, призванных обеспечить преодоление возникающих трудностей и происходит перестройка способа деятельности. Однако, перенапряжение нервной системы может привести к «срывам», помощи больным и пострадавшим, но и

усугубление состояния здоровья самого медицинского работника.

В службах экстренной помощи возможен элемент групповой изоляции, так как деятельность этих работников происходит в малочисленных бригадах. Подбор членов бригад не носит психологического характера, и порой рядом оказываются психологически несовместимые люди. Поэтому высока вероятность возникновения разногласий между членами бригад, что может выступать как один из психогенных факторов экстремальных условий [53].

В отличие от многих других профессий, деятельность медицинских работников служб протекает в условиях достаточно высокой угрозы для здоровья и жизни, степени риска погибнуть в результате аварий и несчастных случаев.

В настоящее время существует ряд работ, в которых исследуются проблемы профессионального выгорания у врачей выездных бригад скорой медицинской помощи (Хунафин С.Н., Миронов П.И., Зиганшин М.М., Баксакова Н.Д., Юрьева Л.Н., Петраш М.Д., Бойков А.А., Федоров П.Н. и др.).

С.Н. Хунафин с соавторами отмечает, что «последствия выгорания медицинского персонала могут повлиять как на саму личность, так и на профессиональную деятельность: ухудшается качество выполнения работы, утрачивается творческий подход к решению задач, возрастает количество профессиональных ошибок, увеличивается число конфликтов на работе и дома, что нередко приводит к переходу на другую работу или смене профессии» [19].

Перечисленные факторы действуют, как правило, не изолированно, а в совокупности. Этот вывод позволяет в свою очередь заключить, что условия профессиональной деятельности, условия, в которых медицинских работников принимают решения, являются экстремальными.

Принимая решения в различных ситуациях в условиях дефицита времени, а иногда в условиях угрозы для жизни, медицинских работников испытывает:

1. Состояние непрерывной психической напряженности, ведущей к лабильности психики, неврозам, различного вида психогениям;
2. Нарушение ритма труда и отдыха, сна и бодрствования часто являющиеся причиной многих соматических заболеваний;

3. Осознание условий лимита времени и как следствие либо мобилизация внутренних резервов, либо невротические «срывы»;

4. Эффект групповой изоляции который ведет к проблемам в межличностных взаимодействиях коллектива;

5. Чувство опасности, мобилизующее резервы психики либо вызывающее замешательство, панику, дезорганизацию действий.

Принятие решений является важной частью любой профессиональной деятельности. Образно говоря, принятие решений можно назвать «центром», вокруг которого вращается деятельность специалистов разного вида и уровней. Однако для врачей и медсестер процесс принятия решений является наиважнейшим звеном в их сложной деятельности [53].

При всем своеобразии комплексов профессионально важных качеств в различных видах профессиональной деятельности можно назвать ряд личностных качеств, выступающих как профессионально важные практически для любого вида профессиональной деятельности. Это прежде всего ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка, являющаяся важным компонентом профессионального самосознания, и несколько более специфические эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску.

Для медицинских работников, характерны специфические личностные качества. Анализ научной литературы позволил выделить следующие профессионально значимые для врачей, фельдшеров, медицинских сестер качества личности: профессиональная компетентность, гуманизм, эмпатичность, доброжелательность и внимание к людям, контактность, бесконфликтность, сила воли, такт, оптимизм, умение психологического воздействия, ответственность, наблюдательность.

Медицинские работники кроме выделенных качеств, должны обладать рационализмом мышления и готовностью к риску. Это связано, прежде всего, с тем, что они, в отличие от медицинских работников поликлиник и стационаров, вынуждены зачастую принимать решения, от которых зависит жизнь человека. Время на принятие решения ограничено, необходимо выбрать из имеющихся

вариантов решения наиболее оптимальные.

Готовность к риску в данном случае понимается как готовность к актуализации своего интеллектуального и личностного потенциала при принятии решений в экстремальных условиях и отражает связь личностной обусловленности принятия решений с другими шкалами личностной регуляции, в том числе, с рациональностью [16].

Рациональность понимается как готовность обдумывать свои решения и действовать при возможно полной ориентировке в ситуации и может характеризовать разные, в том числе и рискованные решения субъекта. При этом важно учитывать, что готовность к риску означает не отказ от развёртывания мыслительной ориентировки в ситуации, а готовность к самоконтролю действий при заведомой неполноте или недоступности необходимых ориентиров, а также готовность полагаться на свой потенциал.

Наличие частых внештатных ситуаций, большое количество факторов негативно влияющих на состояние здоровья и трудоспособность медицинских работников данной группы говорит о необходимости разработки мероприятий по улучшению условий труда и их здоровья на государственном уровне [16].

Для решения данной проблемы возможно, необходимо проведение следующих мероприятий:

1. Создание комнат психологической разгрузки, а также введение регулярных занятий – тренингов как индивидуальных, так и групповых с психологом, возможна организация анонимной психологической помощи по телефону;
2. Создание компетентной, доступной, в некоторых случаях анонимной (телефонной) психологической и юридической консультативной службы;
3. Формирование выездных бригад с учетом пола, возраста, профессиональных навыков и взаимосимпатии сотрудников;
4. Организация и проведение периодических совместных семинаров для разбора интересных и сложных рабочих ситуаций [53].

Таким образом, стрессогенность работы «помогающих профессий» (медицинские, социальные работники и др.), с одной стороны определяется – вы-

сокими требованиями к профессиональной компетентности специалиста, интенсивностью, продолжительностью и загруженностью рабочего дня, невысокой заработной платой; с другой – коммуникативными умениями работника взаимодействовать с клиентами, пациентами контакт с которыми зачастую несет в себе негативные переживания.

При длительном и комбинированном воздействии комплекса вышеперечисленных стрессовых факторов, а так же в связи с неумением предвидеть, конструктивно решать и адаптироваться к проблемным ситуациям, у медицинских и социальных работников с высокой долей вероятности могут возникать нарушения адаптационных процессов, связанных с деструктивными вариантами личностно-средового взаимодействия.

1.3 Роль эмоциональной направленности в формировании профессиональной мотивации профессии сотрудников больницы

Направленность выступает как системообразующее качество личности, определяющее ее психологический склад. Именно в направленности выражаются цели, во имя которых действует личность.

Направленность личности выступает в качестве фактора, обеспечивающего сбалансированность выбора профессии и дальнейших перспектив профессионального становления, задаёт основной вектор развития личности в целом и профессионального становления в частности.

Профессиональное самоопределение личности является процессом интегративным, что способствует объединению структурных компонентов личностной сферы человека:

- 1) эмоциональная направленность личности (эмоциональный интеллект, эмоциональная рефлексия);
- 2) мировоззренческая направленность личности;
- 3) профессиональная направленность личности [2].

Все три уровня направленности объединяют и детерминируют друг друга, являются главными компонентами к пониманию себя, как субъекта деятельности. Благодаря направленности личности создается профиль личности, в кото-

ром формируется индивидуальность. Индивидуальность становится ярче, если все выше перечисленные компоненты коррелируют и развиваются на одном уровне.

Профессиональная направленность личности непосредственно связана с формированием таких профессионально значимых для личности и общества качеств, которые позволяют человеку наиболее полно реализовать себя в конкретных видах трудовой деятельности в условиях рыночного механизма стимулирования наиболее продуктивного и конкурентоспособного работника той или иной квалификации и профиля. В связи с этим в учебных заведениях основное внимание должно уделяться процессу формирования профессионально значимых качеств личности (её профессиональной направленности). Однако при формировании профессиональной направленности старшеклассников, по данным исследователей, возникают различные трудности, связанные с противоречиями в сфере профессионального самоопределения. Среди которых Т.И. Шалавина выделяют следующие:

1. Противоречия между рыночным спросом на квалифицированный труд специалистов и личностными особенностями молодежи, включающейся в рыночные отношения и стремящейся к достижению материального благополучия наиболее быстрым путем.

2. Противоречие между склонностью и способностью к определенной профессии и необходимостью «выживания» в рыночных условиях, что заставляет молодых людей изменить своему призванию и выбрать такую профессию, овладение которой обеспечит более высокие материальные блага.

3. Противоречие между недостаточным составом личностных качеств, необходимых для овладения профессией, и ярко выраженной мотивацией к овладению ею.

4. Противоречие между недостаточной мотивацией учащихся и наличием личностных качеств для успешного овладения ею (исследования института профтехобразования РАО показали, что до 25-30 % учащихся к концу обучения теряют интерес к своей профессии).

5. Противоречие между мотивацией выбора профессии и отсутствием возможности для обучения (в том числе и материальной) [2].

На интуитивном уровне эмоциональная направленность личности «подсказывает» личности её потребности и пути реализации внутреннего диссонанса, дискомфорта. Поэтому в результате структурного анализа профессионального самоопределения эмоциональная направленность личности выступает стержнем «внутренней мотивации» субъекта. Оптимальные результаты в профессиональной деятельности достигаются благодаря эмоциональным переживаниям, насыщаемые в профессии, таким образом, целью научной работы является теоретический анализ эмоциональной направленности личности в контексте профессионального самоопределения личности

В своей функции «оценивания» эмоции включены в мотивацию нашего поведения, но сами по себе мотивами не являются, как и не определяют единолично принятия решения о разворачивании той или иной деятельности. Понятно, что данная функция необходима для существования организма и личности, для их ориентировки в мире, для организации их поведения. И поэтому про эмоции-оценки можно сказать, что они имеют для нас большую ценность, но ценность эта служебная: ценность средства, а не цели. Однако, будучи всегда, при всех обстоятельствах (за исключением патологии), оценкой, эмоция не является только ею. И в этом – еще один из парадоксов «двойственности эмоций».

Наряду с функцией оценок некоторые эмоции обладают и другой функцией: они выступают и в качестве положительных самостоятельных ценностей. Невозможность удовлетворить потребность в эмоциональном насыщении вне деятельности, вне борьбы за достижение определенных целей не единственная особенность данной потребности, вытекающая из самой природы эмоций.

Другая важная ее черта – неоднородность и противоречивость ее проявления. Эмоции, выполняя свое назначение оценки действительности с точки зрения ее способности удовлетворить те или иные нужды человека или помешать их удовлетворению, неизбежно делятся на два полярные класса: приятные

и неприятные, переживаемые как «наслаждение» и как «страдание». Именно благодаря этой полярности эмоциональные оценки способны выполнять свою ориентировочную функцию. Объекты, вызывающие приятные (положительные) эмоции как бы притягивают субъекта к себе; объекты, вызывающие неприятные (отрицательные) эмоции – отталкивают его. Играя различную сигнальную (психологическую) роль, положительные и отрицательные эмоции оказываются в разном соотношении с физиологической потребностью в систематическом функционировании «производящих» их «эмоциональных аппаратов».

Таким образом, у человека формируется особое, психологически обусловленное тяготение к определенным переживаниям. От исходной потребности в эмоциональном насыщении эта преобразованная потребность отличается следующим:

1. Вследствие чего человек испытывает нужду не просто в любом случайном «наборе» эмоций, а только в таком, который образует ту или иную любимую ему «эмоциональную мелодию», обладающую известной структурой и единством составляющих ее элементов.

2. Каждая из таких «мелодий» записана в эмоциональной памяти человека и как бы заранее запрограммирована «для исполнения»; она возникает не случайно, но в результате преднамеренного воссоздания соответствующей эмоциогенной ситуации.

3. Эмоциональные образы этой «мелодии» тесно спаяны с определенными зрительными, слуховыми и прочими представлениями, а также нередко и с определенным идейным содержанием.

4. У личности закрепляются специальные способы или формы удовлетворения ее потребности в эмоциональном насыщении.

Итак, первоначально чисто функциональная потребность человека в эмоциональном насыщении, преобразуясь в стремление субъекта к определенным переживаниям своих отношений к действительности, становится одним из важных факторов, определяющих направленность его личности.

Изучение различных форм запечатления и проявления эмоциональной

направленности людей требует и адекватной этой задаче классификации эмоций. Попытки классифицировать эмоциональные состояния, переживания и чувства предпринимались неоднократно (Юмом Д., Декартом Р., Вундтом В., Бэном А., Гротом Н., Рибо Т., Ушинским К., Аствацатуровым М., Плучиком К. и другими). Однако, как указывает П.В. Симонов, ни одна из предложенных классификаций не получила широкого признания и не сохранилась в качестве эффективного инструмента дальнейших поисков и уточнений. По мнению П.В. Симонова, это объясняется тем, что все эти классификации были построены на неверной теоретической основе или вовсе без нее. Взамен Симонов предлагает собственную классификацию эмоций, разработанную «с учетом их зависимости от величины потребности и размеров дефицита или прироста прагматической информации». Очевидно, универсальную классификацию эмоций создать вообще невозможно, так что классификация, пригодная для решения одного круга задач, неизбежно должна быть заменена другой при решении задач иного направления.

Приступая к классификации эмоций, нельзя упускать из виду, что они уже определенным образом смоделированы и классифицированы в самом языке. При этом словесные обозначения эмоций часто представляют не цельное переживание, а лишь его определенное, особенно ярко выраженное качество – например, качество высокой положительной интенсивности чувств (восторг) или даже только одну высокую его интенсивность (волнение). В других случаях, наоборот, за одним словом скрывается не отдельная эмоция, а довольно широкий их спектр (ревность). В связи с этим перед исследователем эмоций остро встает не только проблема нахождения правильного основания их классификации.

Разрешить обе эти задачи на строго теоретическом уровне пока, к сожалению, вообще невозможно, поскольку психологам до сих пор не удалось полностью исследовать структуру человеческих потребностей. Вспомогательными критериями для классификации являются, во-первых, наличие некоторой инварианты в эмоциональных ситуациях, порождающих эмоции той или иной кате-

гории (служение другим людям, решение познавательных задач и т.д.), во-вторых, – частая сочетаемость эмоций одной категории друг с другом, их коррелятивность.

Б.И. Додонов выявил 10 типов эмоциональной направленности личности, которые помогут индивиду найти для себя через эмоции ту профессиональную стезю, которая поможет раскрыться личности в профессиональной деятельности, особенно в период ранней взрослости [16].

1. Альтруистические эмоции и переживания возникают на основе потребности в содействии, помощи, покровительстве другим людям. Альтруистические переживания хорошо отражены в таких высказываниях: «Больше всего люблю испытывать... нежность, заботу, тревогу за кого-то. Просто необходимо мне чувство, что я кому-то нужна, что то, что я делаю, тоже нужно другим, тогда и работа спорится и, кажется, делать ее легко и приятно».

«Самое желанное чувство – когда сделаешь что-то приятное, нужное людям. В школе часто, даже регулярно, помогала друзьям в учебе. Ученик чего-то недопонимал, ты помог ему и видишь, как хорошо он отвечает на уроке... Такое ощущение, как будто душа рвется из меня, так хорошо».

Альтруистические эмоции люди могут испытывать, и не помогая другим реально, а лишь отождествляя себя в воображении с тем или иным благородным героем. Инвентарий альтруистических эмоций: «Желание приносить другим радость и счастье». «Чувство беспокойства за судьбу кого-либо, забота». «Сопереживание удачи и радости другого». «Чувство нежности или умиления». «Чувство преданности». «Чувство участия, жалости».

2. Коммуникативные эмоции возникают на основе потребности в общении. В высказываниях коммуникативные переживания переданы так: «Больше всего люблю те чувства, которые возникают среди людей, которых уважаю. В это время испытываю приподнятое, возвышенное состояние».

Коммуникативные переживания нередко близки к альтруистическим. Надо отметить, что не всякая эмоция, возникающая при общении людей, является непременно коммуникативной. В процессе общения могут возникать лю-

бые эмоции; коммуникативными же являются только те из них, которые возникают как реакция на удовлетворение или неудовлетворение стремления к эмоциональной близости (иметь друга, сочувствующего собеседника и т. п.).

Инвентарий этих эмоций: «Желание общаться, делиться мыслями и переживаниями, найти им отклик». «Чувство симпатии, расположения», «Чувство уважения к кому-либо». «Чувство признательности, благодарности».

3. Глорические эмоции (от лат. gloria – слава). Эти эмоции связаны с потребностью в самоутверждении, в славе. Типичная для них эмоциональная ситуация – реальное или воображаемое «пожинание лавров». Она хорошо выявлена в следующем высказывании одного из наших респондентов: «Наиболее приятные переживания испытываю тогда, когда являюсь предметом всеобщего внимания и восхищения. В противном случае у меня возникают самые неприятные чувства».

Инвентарий: «Стремление завоевать признание, почет». «Чувство уязвленного самолюбия и желание взять реванш». «Приятное щекотание самолюбия». «Чувство гордости».

4. Праксические эмоции. Термин «праксические чувства» введен в употребление П.М. Якобсоном, предложившим назвать так переживания, «вызываемые деятельностью, изменением ее в ходе работы, успешностью или неуспешностью ее, трудностями ее осуществления и завершения».

В примерах праксических чувств у П.М. Якобсона, однако, выступают очень сложные комплексы переживаний, в которые входят и такие эмоции, как эстетические, интеллектуальные и другие, только окрашенные в «праксические тона». Мы выделяем праксические эмоции в их чистом виде и специфичность таких эмоций, следуя взглядам К.Д. Ушинского и И.П. Павлова, связываем с «рефлексом цели», «ибо цель или задача жизни есть только другая форма для выражения того же понятия «труда жизни».

Описания переживаний, которые относятся к праксическим: «Совершение полезного и нужного с большим напряжением воли». «Наиболее приятным чувством является увлеченность работой, когда эта работа выполняется строго

по тому плану, который задуман, и приносит желаемые результаты; В этом случае появляется какое-то вдохновение и хочется сделать как можно больше и лучше. И особенно странно то, что абсолютно не чувствуется усталость, а наоборот, голова ясная и, как говорится, хорошо на душе».

Инвентарий: «Желание добиться успеха в работе». «Чувство напряжения». «Увлеченность, захваченность работой». «Любование результатами своего труда, его продуктами».

5. Пугнические эмоции (от лат. *pugna* – борьба). Эмоции, по нашему мнению, происходят от потребности в преодолении опасности, на основе которой позднее возникает интерес к борьбе.

Яркое описание этих переживаний мы находим, например, в воспоминаниях генерал-полковника Глеба Бакланова: «Я обогнал тех восемь или десять человек, которые поднялись в атаку вместе со мной. Я испытывал необычайное, восторженное возбуждение. В горле пощипывало. Временами перехватывало дыхание. Разгоряченное лицо пылало огнем».

Хорошо передает переживание названного типа перед прыжком с парашютом космонавт Алексей Леонов: «Перед шестым прыжком в душе все равно рождается какое-то томительно-ликующее ожидание и вместе с тем захватывающее чувство высоты, власти над природой, опасности».

Инвентарий: «Жажда острых ощущений». «Упоение опасностью, риском». «Чувство спортивного азарта». «Решительность».

6. Романтические эмоции. В академическом «Словаре русского языка» романтизм определяется как «умонастроение, проникнутое идеализацией действительности, мечтательной созерцательностью», а романтиком словарь называет того, «кто настроен романтически, склонен к мечтательности, к идеализации жизни и людей». В качестве примера в словаре приведен образ тургеневского Калиныча.

Однако не все употребляют слово «романтик» именно в таком значении. К романтическим натурам нередко относят отважных путешественников, разного рода «первопроходцев», то есть людей, которых менее всего можно отне-

сти к созерцателям. Общепризнанные романтические поэты Байрон и Лермонтов отнюдь не были склонны к идеализации действительности. Б.И. Додонов под романтизмом понимает стремление ко всему необычайному, необыкновенному, таинственному.

Чувство таинственности как типичная «романтическая эмоция» появляется у нас в связи не с любой тайной, а только там, где мы живо «ощущаем» свою включенность в число объектов, на которые распространяется действие загадочного фактора, особенно когда ему приписывается сознательная воля, одухотворенность. Чувство таинственного почти всегда включает в себя ожидание: вот сейчас что-то произойдет, что окажет решающее влияние на мою судьбу. Там, где этого ожидания (хотя бы подсознательного) нет, там нет и чувства таинственности. Описание секрета самого хитрого технического устройства у нас такой эмоции не вызывает. Познание тайн природы, очевидно, может сопровождаться чувством таинственности в зависимости от того, насколько лично и философски значимо человек воспринимает объект исследования. «Моя душа, я помню, с детских лет чудесного искала», – писал М.Ю. Лермонтов. Наши респонденты раскрывали свои романтические переживания в таких выражениях: «Испытываешь всегда приятное, стремясь к неизвестному. Больше всего люблю быть там, где еще никто не был (гrotы, пещеры и т. д.)». «Люблю чувство ожидания чего-то необыкновенного».

Инвентарий: «Стремление к необычайному, неизведанному». «Ожидание чего-то необыкновенного и очень хорошего, светлого чуда». «Манящее чувство дали». «Волнующее чувство странно преображенного восприятия окружающего: все кажется иным, необыкновенным, полным значительности и тайны».

7. Гностические эмоции. Гностические (от греч, gnosis – знание) эмоции издавна описываются в учебниках психологии под рубрикой интеллектуальных чувств. Часто, однако, при этом в одном ряду оказываются и конкретные переживания (удивление), и свойства личности (чувство нового). Нас интересуют только первые.

Гностические эмоции связаны, не просто с потребностью в получении

любой новой информации, а с потребностью в «когнитивной гармонии». Суть ее в том, чтобы в новом, неизвестном, из ряда вон выходящем отыскать знакомое, привычное, понятное, приводя таким образом всю наличную, информацию к одному «общему знаменателю». Альберт Эйнштейн очень метко назвал это человеческое стремление «бегством от удивления». Типичная эмоциональная ситуация, возбуждающая гностические эмоции, – это проблемная ситуация. Гностические переживания описываются так: «Для меня самое приятное переживание – разобраться в трудном вопросе». «Самое приятное чувство – решить задачу, когда вначале казалось, что её не решу».

Инвентарий: «Стремление нечто понять, проникнуть в сущность явления». «Чувство удивления или недоумения». «Чувство ясности или смутности мысли». «Неудержимое стремление преодолеть противоречия в собственных рассуждениях, привести все в систему».

8. Эстетические эмоции. Категория эстетических чувств выделена давно. Тем не менее в вопросе о природе и самом составе эстетических переживаний до настоящего времени остается еще много неясного. Сложность проблемы состоит в том, что эстетические отношения к изображаемому проявляются через все другие чувства – радость, гнев, тоску, отвращение, страдание, горе и т. д. Однако не ясно, «что представляет собой эстетическое чувство в чистом виде, без тех чувств, которые ему сопутствуют».

Несколько схематизируя разные точки зрения на эту проблему, можно выделить два основных взгляда. Согласно первому, эстетических эмоций в чистом виде просто не существует. «Своеобразие эстетических переживаний заключается в специфическом и неповторимом сочетании различных по своей направленности, интенсивности и значению эмоций». Эстетическое впечатление – результат того, что «все чувства, переживания, мысли смешались, столкнулись друг с другом», и «это столкновение «очищает», преодолевает обычные чувства, зарождающиеся в процессе эстетического восприятия произведения искусства».

Согласно второму взгляду, эстетическая эмоция есть отражение потреб-

ности человека в гармонии с окружающим, которая представляет собой «соответствие, совпадение мер человека и мер предметов». Соответствие это отражается в чувстве красоты.

Первый взгляд, хотя и не лишен основания, все же представляется узким. Против него говорит уже тот факт, что эстетическое чувство может вызвать созерцание самого простого предмета, например, дерева, цветка или даже красиво окрашенной ткани. Никакого столкновения противоречивых чувств в этом случае нет.

Инвентарий эстетических эмоций: «Жажда красоты». «Наслаждение красотой чего-либо или кого-либо». «Чувство изящного, грациозного». «Чувство возвышенного или величественного».

9. Гедонистические эмоции. К указанной категории относятся эмоции, связанные с удовлетворением потребности в телесном и душевном комфорте.

В высказываниях гедонистические переживания и соответствующие им эмоциональные ситуации описывались так: «Очень люблю состояние покоя, благополучия, свободы от обязанностей». «Люблю наслаждаться покоем и хорошим физическим самочувствием». «Самые лучшие радости, самые простые: вкусно поесть, сладко поспать, понежиться под солнцем на пляже».

Инвентарий: «Наслаждение приятными физическими ощущениями от вкусной пищи, тепла, солнца и т.д.». «Чувство беззаботности, безмятежности». «Чувство веселья». «Приятная бездумная возбужденность».

10. Акзигитивные эмоции (от франц. acquisition – приобретение) возникают в связи с интересом к накоплению, «коллекционированию» вещей, выходящему за пределы практической нужды в них.

Конечно, коллекционирование предметов людьми чаще всего связано с удовлетворением не одной, а нескольких потребностей. Но в их числе можно выделить и чистую коллекционерскую потребность, проявляющуюся в том, что люди увлекаются коллекционированием чего угодно – от произведений искусства до зажигалок.

Переживание эмоций акзигитивного типа может быть описано с помощью

такого инвентаря: «Стремление нечто многократно приобретать, накапливать, коллекционировать». «Радость по случаю увеличения своих накоплений». «Приятное чувство при обозрении своих накоплений, коллекций и т.д.».

Такова классификация эмоций Б.И. Додонова, автор называет ее «открытой», подразумевая, что число выделенных нами эмоциональных категорий при необходимости можно дополнять, не нарушая положенного в ее основу принципа.

Таким образом, эмоциональная направленность играет важную роль в выборе профессиональной деятельности типа «человек – человек», в частности сотрудниками больницы.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ БОЛЬНИЦЫ

2.1 Организация и методы исследования

Исследование взаимосвязи эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы проводилось на ГБУЗ АО Мазановская больница. В исследовании приняли участие 25 сотрудников приемного отделения больницы (средний медицинский персонал) – женщин в возрасте 28-55 лет.

Цель исследования: изучить взаимосвязь эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы.

Исходя из поставленной цели был разработан план исследования, включающий следующие этапы:

Первый этап носил подготовительный характер и включал в себя обзор психологической литературы по теме исследования, подбор методов и методик исследования в соответствии с поставленной целью и задачами и отбор его участников.

На втором этапе проводилось эмпирическое обследование выборки с целью выявления эмоциональной направленности и профессиональной мотивации сотрудников больницы.

На третьем этапе была проведена обработка, анализ и оформление полученных результатов.

В начале исследования определялась направленность личности с помощью методики чешских психологов В. Смекала и М. Кучера. В основе методики лежит несколько измененная ориентировочная анкета Б. Басса. Методика Смекала-Кучера основана на словесных реакциях испытуемого в предполагаемых ситуациях, связанных с работой или участием в них других людей. Ответы испытуемого зависят от того, какие виды удовлетворения и вознаграждения он предпочитает. Хотя у испытуемого и создается впечатление, что с помощью этой методики получают ориентировочную информацию о нем самом, в дей-

ствительности же испытание позволяет изучить основную жизненную позицию.

Назначение исследования – определение направленности человека: личностной (на себя), деловой (на задачу) и коллективистской (на взаимодействие) направленности человека.

Личностная направленность (направленность на себя – НС) связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу. Такой человек чаще всего бывает занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует на потребности людей вокруг себя. В работе видит прежде всего возможность удовлетворить свои притязания.

Коллективистская направленность или направленность на взаимные действия (ВД) имеет место тогда, когда поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности.

Деловая направленность (направленность на задачу – НЗ) отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями и навыками. Обычно такой человек стремится сотрудничать с коллективом и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи.

Необходимо отметить, что все три вида направленности не абсолютно изолированы, а обычно сочетаются. Поэтому более корректно будет говорить в результате диагностики не о единственной, а о доминирующей направленности личности.

Методика включает 30 вопросов, каждый из которых содержит три варианта ответов. Испытуемому дается инструкция: «На каждый пункт анкеты возможны 3 ответа, обозначенные буквами А, В, С. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения, который для

Вас наиболее ценен или больше всего соответствует правде. Букву вашего ответа напишите в листе ответов против номера вопроса в столбике «Больше всего». Затем из ответов на этот же вопрос выберите дальше всего отстоящий от вашей точки зрения, наименее ценный для вас или менее всего соответствующий правде. Соответствующую букву напишите против номера вопроса, но в рубрике «Меньше всего». Для каждого вопроса используйте только две буквы, оставшийся ответ не записывайте нигде. Над вопросами не думайте слишком долго: первый выбор обычно бывает самым лучшим».

Результаты обрабатываются с помощью ключа.

Для изучения эмоциональной направленности сотрудников больницы использовалась методика «Эмоциональная направленность» Б.И. Додонова. Методика представляет собой вопросник из 50 суждений, характеризующих эмоции личности. Респонденту необходимо сделать выбор ответа в соответствии со шкалой:

«Безусловно, да» – а;

«Пожалуй, да» – в;

«Пожалуй, нет» – с;

«Безусловно, нет» – d.

Результаты подсчитываются с помощью ключа. Методика позволяет определить следующие виды направленности личности:

1. Альтруистические эмоции. Высокие результаты по первой шкале говорят в том, что у испытуемого ярко выражена потребность отдавать, делиться, содействовать, помогать. Направленность на других проявляется у него ярко. Низкие результаты говорят о направленности на себя, потребности брать, получать, (Высокие результаты – больше 5, низкие – меньше – 5). Результаты близкие к 0 говорят о том, что у респондента нет ярко выраженной потребности. И та, и другая потребность выражены в равной степени, нет жесткой установки.

2. Коммуникативные эмоции. Высокие результаты по этой шкале говорят о ярко выраженной потребности в общении. Низкие результаты говорят о том, что более выражена потребность в уединении.

3. Глорические эмоции (от лат, gloria – слава). Высокие результаты говорят о том, что испытуемый имеет ярко выраженную потребность в славе, переживании успеха на виду у других людей, в известности. Низкий результат говорит о желании быть незаметным.

4. Праксические эмоции. Высокий результат говорит о потребности активно действовать, достигать поставленной цели, добиваться желаемых результатов. Низкие баллы говорят о пассивном отношении к деятельности. Иногда это проявляется в склонности больше размышлять, чем действовать, иногда - в ярко выраженной потребности в расслаблении.

5. Пугнические эмоции (от лат. pugna – борьба). Эти эмоции связаны с потребностью рисковать, преодолевать опасности. При высоких баллах эта потребность выражается у респондента ярко, при низких – ярко выражена потребность в безопасности и формирующаяся на основе этой потребности осторожность.

6. Романтические эмоции. При высоких баллах у испытуемого ярко выражено стремление к необычному, таинственному. При низких – наоборот: проявляется тенденция к полезным вещам, на основе которой формируется прагматизм, как черта характера.

7. Гностические эмоции (от греч, gnosis – знание) – эмоции, связанные с потребностью в получении знаний о новом, неизвестном. При ярко выраженной потребности (высокие баллы) испытуемый получает удовольствие от процесса получения знаний. При низких баллах эта потребность недостаточно развита.

8. Эстетические эмоции. При высоких баллах – потребность в восприятии прекрасного выражается ярко. Воспринимая прекрасное, респондент переживает сильные чувства, которые в современной практической психологии называются ресурсными. При низких баллах – эта потребность не развита.

9. Гедонистические эмоции – эмоции, связанные с удовлетворением потребности в телесном и душевном комфорте. При высоких баллах эта потребность выражена ярко. Комфортные условия для такого человека являются очень важными, а достижение комфорта является мощным мотивом деятельности. В

психотерапии есть соответствующий термин: гедонистическая установка. При низких баллах можно говорить об аскетической установке личности.

10. Акизитивные эмоции (от франц. acquisition приобретение) – это эмоции, возникающие при наличии потребности в накоплении (коллекционировании) вещей, выходящей за пределы практической нужды в них. При высоких баллах потребность в коллекционировании хорошо выражена. При низких – такая потребность не проявляется.

Для изучения профессиональной мотивации применялась методика К. Замфир в модификации А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности». Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности в любом направлении, в том числе для медицинских работников.

В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае говорят о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, более эффективны и более желательны, чем внешние отрицательные мотивы. В соответствии с ключами подсчитываются показатели внутренней мотивации, внешней положительной и внешней отрицательной.

Методика позволяет выявить следующие типы профессиональной мотивации:

1. Денежный заработок.
2. Стремление к продвижению по работе.
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег.
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей.
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со сто-

роны других.

6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы.

7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности.

Для выявления взаимосвязи между показателями эмоциональной направленности и профессиональной мотивации профессиональной деятельности сотрудников больницы был использован статистический непараметрический метод – коэффициент ранговой корреляции Спирмена, который рассчитывается по формуле:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{N(N^2 - 1)}, \quad (1)$$

где d – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого;

N – количество ранжируемых значений, в данном случае количество испытуемых.

Таким образом, пакет психодиагностических методик составили: методика направленности личности В. Смейкала и М. Кучера, методика «Эмоциональная направленность» Б.И. Додонова, методика «Мотивация профессиональной деятельности» (методика Замфир К. в модификации Реана А.).

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

Для выявления взаимосвязи между показателями эмоциональной направленности и профессиональной мотивации у сотрудников больницы с респондентами были последовательно проведены указанные выше методики.

В результате проведения методики направленности личности В. Смейкала и М. Кучера были получены данные, которые представлены в таблице 1.

Для большинства сотрудников больницы (60 %) характерна деловая направленность (направленность на задачу) отражающая преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями и навыками.

Таблица 1 – Результаты изучения направленности личности сотрудников больницы

в процентах

На себя	На дело	На взаимодействие
15	60	25

Обычно такие люди стремятся сотрудничать с коллективом и добиваются наибольшей продуктивности группы, а поэтому стараются доказать точку зрения, которую считают полезной для выполнения поставленной задачи (рисунок 1).

Наименьшее количество респондентов (15 %) демонстрируют личностную направленность (направленность на себя), которая связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу.

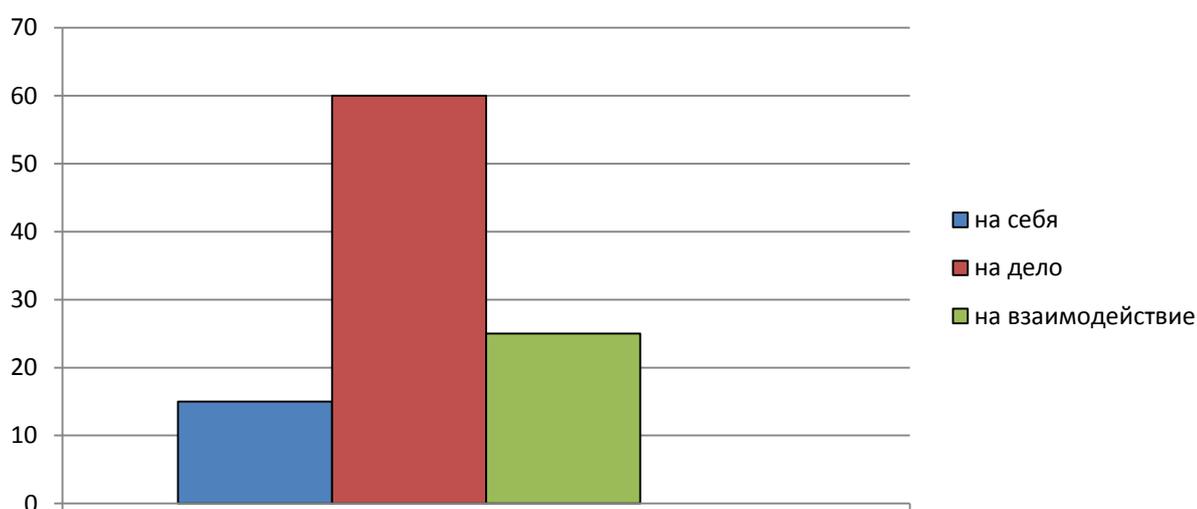


Рисунок 1 – Результаты изучения направленности личности сотрудников больницы

Такие люди чаще всего бывают заняты самими собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагируют на потребности людей вокруг себя. В работе видят, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания.

Коллективистская направленность или направленность на взаимные дей-

ствия, которая имеет место тогда, когда поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе характерна для 25 % сотрудников больницы. Такие люди больше всего проявляют интерес к совместной деятельности.

В результате проведения методики Б.И. Додонова «Эмоциональная направленность» были получены данные, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты исследования эмоциональной направленности сотрудников больницы

в процентах

Альтруистические	Коммуникативные	Глорические	Практические	Пугнические	Романтические	Гностические	Эстетические	Гедонистические	Акзизитивные
35	17	6	14	7	6	7	4	4	0

Для третьей части респондентов выборки сотрудников больницы характерна альтруистическая эмоциональная направленность (35 %). Высокие результаты по этому показателю говорят в том, что у испытуемого ярко выражена потребность отдавать, делиться, содействовать, помогать. Направленность на других проявляется у него ярко.

Совсем не выявлены акзизитивные эмоции (от франц. acquisition приобретение) – это эмоции, возникающие при наличии потребности в накоплении (коллекционировании) вещей, выходящей за пределы практической нужды в них.

Высокие результаты по шкале Коммуникативные эмоции, которые демонстрировали 17 % медицинских работников, говорят о ярко выраженной потребности в общении. Для 6 % персонала больницы характерны высокие результаты по шкале Глорические эмоции (от лат, gloria – слава), которые говорят о том, что испытуемый имеет ярко выраженную потребность в славе, переживании успеха на виду у других людей, в известности (рисунок 2).

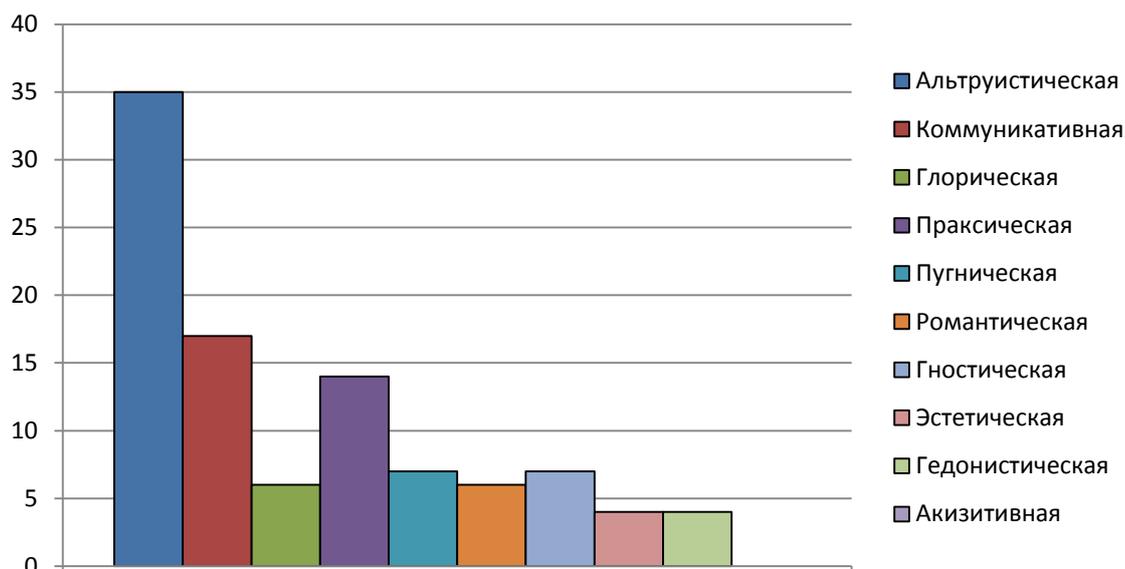


Рисунок 2 – Результаты исследования эмоциональной направленности сотрудников больницы

У 14 % испытуемых выявлен высокий результат по шкале Практические эмоции, свидетельствующий о потребности активно действовать, достигать поставленной цели, добиваться желаемых результатов.

Пугнические эмоции (от лат. *pugna* – борьба). Эти эмоции связаны с потребностью рисковать, преодолевать опасности. При высоких баллах эта потребность выражается у респондента ярко – такая эмоциональная направленность выявлена у 7 % респондентов.

При высоких баллах по шкале Романтические эмоции (6 %) у испытуемого ярко выражено стремление к необычному, таинственному.

Гностические эмоции (от греч. *gnosis* – знание) – эмоции, связанные с потребностью в получении знаний о новом, неизвестном определены в 7 % случаев. При ярко выраженной потребности испытуемый получает удовольствие от процесса получения знаний.

Высокие баллы по шкале Эстетические эмоции, выявленные у 4 % респондентов, свидетельствуют о том, что у этих людей потребность в восприятии прекрасного выражается ярко. Воспринимая прекрасное, респондент переживает сильные чувства, которые в современной практической психологии называются ресурсными.

Высокие баллы по шкале Гедонистические эмоции – эмоции, связанные с удовлетворением потребности в телесном и душевном комфорте – характерны для 4 % обследуемых. Комфортные условия для такого человека являются очень важными, а достижение комфорта является мощным мотивом его деятельности. В психотерапии есть соответствующий термин, согласно которому основой природы человека является его стремление к наслаждению: гедонистическая установка.

В результате проведения методики К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности» в модификации А. Реана были получены следующие данные (таблица 3).

Таблица 3 – Результаты изучения профессиональной мотивации сотрудников больницы

в процентах

Деньги	Продвижение по работе	Избегание критики	Избегание наказания	Социальный престиж	Удовлетворенность от процесса	Возможность самореализации
12	16	4	4	8	32	24

Из таблицы видно, что для среднего медицинского персонала больницы в большей степени характерна мотивация получения удовлетворенности от процесса (32 %), это говорит о том, что активность респондента мотивирована самим содержанием профессиональной деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. Иначе говоря, удовлетворенность медицинского работника избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Также большое количество респондентов указали важной в своей профессиональной деятельности возможность самореализации (24 %), это говорит о том, что люди приходят (в большинстве случаев) в больницы осознано, с определенными целями и ожидают от руководства учреждения помощи (предо-

ставления возможности) в реализации этих целей. Удовлетворенность сотрудника взаимодействием с руководством является таким же необходимым условием продолжения этого взаимодействия, как и удовлетворенность руководства деятельностью сотрудника.

Мотивация профессиональной деятельности сотрудника выступает, как процесс и результат формирования профессионально значимых мотивов. Возникновению этих мотивов способствуют осознание сотрудником значимости своего труда, реализация себя и своих возможностей в деятельности при помощи выполнения поставленных задач, а также общественное признание деятельности и адекватная система стимулов (рисунок 3).

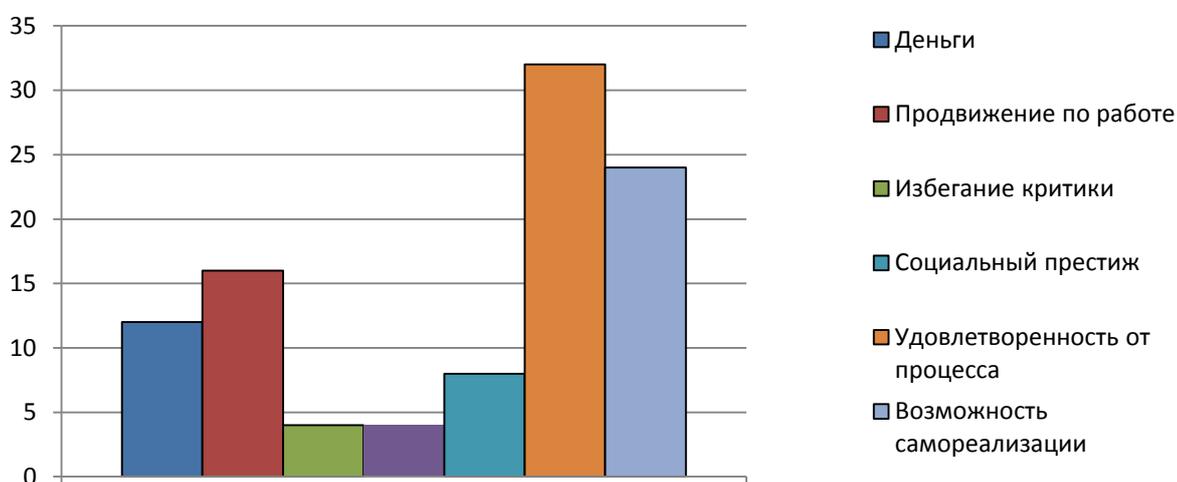


Рисунок 3 – Результаты изучения профессиональной мотивации сотрудников больницы

Примерно равное количество выборов получили мотивы профессиональной деятельности у сотрудников больницы – продвижение по работе (16 %), которое характеризуется, а также мотивация заработка, то есть получения материальных благ (12 %).

Лишь 8 % опрошенных сотрудников больницы считают свою работу престижной.

Наименее популярными оказались такие мотивы профессиональной деятельности, избегание критики (4 %) и избегание наказания (4 %). Чем более деятельность сотрудника больницы обусловлена мотивами избегания, порицания,

желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой профессиональной деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности, что негативно сказывается на качестве профессиональной деятельности, а также на взаимоотношениях с коллегами и руководством.

В результате корреляционного анализа Спирмена была выявлена, значимая положительная взаимосвязь показателей «Удовлетворенность от процесса» и «Коммуникативная направленность» ($r = 0,543$, при $p = 0,005$). Это говорит о том, что чем больше у людей выражена коммуникативная эмоциональная направленность, тем большую удовлетворенность от процесса труда они испытывают. Также обнаружена положительная корреляционная связь между показателями «Практическая направленность» и «Возможность самореализации» ($r = 0,473$, при $p = 0,005$), такая взаимосвязь может свидетельствовать о том, что для чем больше выражена у сотрудников больницы практическая эмоциональная направленность, тем важнее для него возможность самореализации в процессе профессиональной деятельности.

Положительная корреляционная взаимосвязь также обнаружена между показателями «Удовлетворенность от процесса» и «Альтруистические эмоции» ($r = 0,491$, при $p = 0,005$). Такая взаимосвязь свидетельствует о том, что люди, для которых важны альтруистические эмоции, получают большую удовлетворенность от процесса профессиональной деятельности (приложение Д).

Таким образом, гипотеза о наличии взаимосвязи между показателями эмоциональной направленности и профессиональной мотивацией подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теме направленности личности, её содержанию и структуре посвящено немало научных исследований в отечественной и зарубежной психологии. При этом однозначного толкования данного феномена не существует, что, вероятно, обусловлено разносторонностью подходов к пониманию сущности личности в целом (как субъекта жизни, деятельности или отношений и т.д.).

В зарубежной психологии с направленностью личности сопоставимы такие понятия, как внутренний потенциал (диспозиции), скрытые энергии, определяющие жизнь ценности У. Штерна, динамические тенденции как бессознательные влечения З. Фрейда, интроверсия и экстраверсия К. Юнга, жизненные цели А. Адлера, «проприативные стремления», «собственные стремления» (*propriate strivings*) Г. Оллпорта, самоактуализация А. Маслоу и К. Роджерса, социальные типы характера Э. Фромма, «побудитель», «характер требования» К. Левина, жизненно важное чувство верности Э. Эриксона, «интеграция потребности» Г. Мюррея.

Отечественная психология сводит направленность личности к мотивам (Рубинштейн С.Л., Петровский А.В., Божович Л.И.), установкам (Узнадзе Д.Н.), ценностям (Каневская М.Е.), системе целевых программ личности (Додонов Б.И.), активности (Абульханова-Славская К.А.), системе отношений и моральных свойств личности (Мясищев В.Н., Платонов К.К., Ковалев А.Г., Ломов Б.Ф., Фельдштейн Д.И., Егорычева И.Д.), позиции (Ядов В.А., Андреева Г.М., Магомед-Эминов М.Ш.) и т.п.

Направленность личности понимается как система доминирующих, социально-обусловленных отношений личности к действительности, основными проявлениями которой являются интересы, идеалы, мировоззрения, убеждения. При этом именно направленность и характер являются основными содержательными характеристиками личности, выражающими её социальную сущность.

Профессиональная работа сотрудника больницы может быть наиболее

эффективной, если она соответствует основным принципам ранней помощи для детей с особыми потребностями.

Эмоциональная направленность играет важную роль в выборе профессиональной деятельности типа «человек-человек», в частности сотрудниками больницы.

Для выявления взаимосвязи между показателями эмоциональной направленности и профессиональной мотивации у сотрудников больницы с респондентами были последовательно проведены методики: методика направленности личности В. Смекала и М. Кучера, методика «Эмоциональная направленность» Б.И. Додонова, методика «Мотивация профессиональной деятельности» (методика Замфир К. в модификации Реана А.).

Для большинства сотрудников больницы характерна деловая направленность (направленность на задачу) отражающая преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями и навыками.

Наименьшее количество респондентов демонстрируют личностную направленность (направленность на себя), которая связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу.

Для большей части респондентов выборки сотрудников больницы характерна альтруистическая эмоциональная направленность. Высокие результаты по этому показателю говорят в том, что у испытуемого ярко выражена потребность отдавать, делиться, содействовать, помогать. Направленность на других проявляется у него ярко. Меньше всего у сотрудников больницы выражены эстетические и гедонистические эмоции.

Для сотрудников больницы в большей степени характерна мотивация получения удовлетворенности от процесса, это говорит о том, что активность сотрудника больницы мотивирована самим содержанием профессиональной деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. Иначе говоря, удовлетворенность из-

бранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Наименее популярными оказались такие мотивы профессиональной деятельности, избегание критики и избегание наказания. Чем более деятельность сотрудника больницы обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак», тем выше уровень эмоциональной нестабильности, что негативно сказывается на качестве профессиональной деятельности, а также на взаимоотношениях с коллегами и руководством.

В результате корреляционного анализа Спирмена была выявлена, значимая положительная взаимосвязь показателей «Удовлетворенность от процесса» и «Коммуникативная направленность», между показателями «Практическая направленность» и «Возможность самореализации» а также между показателями «Удовлетворенность от процесса» и «Альтруистические эмоции».

Гипотеза о наличии взаимосвязи между показателями эмоциональной направленности и профессиональной мотивацией сотрудников больницы подтвердилась.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Аболин, Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека: моногр. / Л.М. Аболин // науч. ред. В.В. Давыдов. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1987. – 264 с.
- 2 Амиров, А. Современные ориентиры медицинского образования в России / А. Амиров // Высшее образование в России. – 2008. – № 3. – С. 22-28.
- 3 Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / В.Г. Асеев. – М., 2006. – 180 с.
- 4 Аткинсон, Дж.В. Теория о развитии мотивации / Дж.В. Аткинсон. – Н., 2006. – 216 с.
- 5 Баева, Т. Почему уходит персонал? / Т. Баева // Рекламные технологии. – 2008. – № 1. – С. 50-51.
- 6 Батаршев, А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи: учеб. пособие / А.В. Батаршев. – М.: Академия, 2009. – 191 с.
- 7 Баткаева, И.А. Мотивация трудовой деятельности / И.А. Баткаева. – М.: ГАУ, 1996. – 134 с.
- 8 Бодров, В.А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В.А. Бодров, Л.Д. Сыркин. – Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 1. – С. 73-81.
- 9 Бодров, В.А. Развитие профессиональной мотивации спасателей / В.А. Бодров, Ю.В. Бессонова // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – № 2. – С. 45-56.
- 10 Бреслав, Г. М. Психология эмоций: учеб. пособие: Рек. Мин. обр. РФ / Г. М. Бреслав. – М.: Смысл: Академия, 2004. – 543 с.
- 11 Валеев, Т.И. Формирование структуры профессиональной мотивации студентов ПФФК УдГУ / Т.И. Валеев. – Ижевск, 2003. – 54 с.
- 12 Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М., 2000. – 240 с.
- 13 Васильев, И.А. Мотивация и контроль за действием / И.А. Васильев,

М.Ш. Магомед-Эминов. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 144 с.

14 Верещагина, Л.А. Психология потребностей и мотивация персонала / Л.А. Верещагина, И.М. Карелина. – 2-е изд., доп. – Харьков: Гуманитар. Центр, 2005. – 155 с.

15 Гозман, Л.Я. Психология эмоциональных отношений: моногр. / Л.Я. Гозман. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 176 с.

16 Гумеров, Д.В. Мотивационные аспекты карьерных ориентаций госслужащих / Д.В. Гумеров // Высшее образование сегодня. – 2011. – № 11. – С. 30-32.

17 Даукилас, С.Ю. Ценностные ориентации студентов-медиков и их сравнительный анализ в контексте других профессий / С.Ю. Даукилас [и др.] // Социологические исследования. – 2005. – № 9. – С. 131-135.

18 Додонов, Б.И. Эмоция как ценность / Б.И. Додонов. – М.: Политиздат, 1978. – 272 с.

19 Дубовицкая, Т.Д. Диагностика уровня профессиональной направленности студентов / Т.Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. – 2004. – № 2. – С. 82-86.

20 Занюк, С. Психология мотивации / С. Занюк. – К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2002. – 156 с.

21 Зимина, Е.В. Трудовая мотивация как условие профессиональной самореализации специалистов в сфере социальной работы / Е.В. Зимина // Работник социальной службы. – 2010. – № 3. – С. 114-131.

22 Иванчик, Т.Ф. К вопросу о формировании значимой направленности личности / Т.Ф. Иванчик // Актуальные проблемы социальной психологии: Материалы всесоюзного симпозиума. – Кострома, 1986. – С. 46-48.

23 Ильин, Е.П. Мотивы и мотивация / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. – 348 с.

24 Кибанов, А.Я. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Г.П. Гагаринская. – Самара, 2001. – 77 с.

25 Корнилова, Т.В. Диагностика мотивации и готовности к риску: мо-

- ногр. / Т.В. Корнилова. – М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 1997. – 231 с.
- 26 Ковалев, В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев. – М., 2004. – 191 с.
- 27 Красова, Е.М. Основы системы профессиональной мотивации страховых агентов / Е.М. Красова // Страховое дело. – 2007. – № 10. – С. 26-32.
- 28 Ларина, Т.В. Категория вежливости и стиль коммуникации: сопоставление английских и русских лингвокультурных традиций / Т.В. Ларина. – М.: Рукописные памятники Древней Руси, 2009. – 509 с.
- 29 Мучински, П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински; пер. с англ. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.
- 30 Никиреев, Е.М. Направленность личности и методы ее исследования: учеб. пособие: Рек. Мин. обр. РФ / Е.М. Никиреев. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2004. – 192 с.
- 31 Новикова, Е.Ю. Психология мотивов и действий в обновляющемся мире / Е.Ю. Новикова. – М., 2002. – 150 с.
- 32 Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / под ред. Н.С. Никифорова, Н.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.
- 33 Профессии: социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри: сб. ст. / под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой, П.В. Романова. – М.: Вариант, 2007. – 408 с.
- 34 Пряжников, Н.С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие: рек. УМО / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2008. – 368 с.
- 35 Психология эмоций: тексты / под ред. В.К. Вилюнаса, Ю.Б. Гиппенрейтер. – 2-е изд. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 304 с.
- 36 Психологическая подготовка к педагогической деятельности: учеб. пособие / В.Н. Борисов [и др.] – М.: Академия, 2002. – 144 с.
- 37 Психология мотивации и эмоций: хрестоматия / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. – М.: АСТ: Астрель, 2009. – 703 с.
- 38 Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и те-

сты / Д.Я. Райгородский. – Самара: Изд. Дом «БАХРАХ-М», 2004. – 672 с.

39 Разикова, Л. Педагогическая направленность личности: методология и практика / Л. Разикова // *Alma Mater: Вестник высшей школы*. – 2006. – № 9. – С. 22-27.

40 Разумникова, О.М. Пол и профессиональная направленность студентов как факторы креативности / О.М. Разумникова // *Вопросы психологии*. – 2002. – № 1. – С. 111-125.

41 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2007. – 720 с.

42 Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2001. – 350 с.

43 Современные проблемы психологии: сб. науч. тр. / науч. ред. Ю.А. Клейберг, А.Ф. Шикун. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 1999. – Вып. 1. – 162 с.

44 Солнцева, Н. Проблема мотивации: концептуальные основания / Н. Солнцева // *Высшее образование в России*. – 2003. – № 6. – С. 96-98.

45 Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2002. – 343 с.

46 Станкин, М. Внутренние пружины поведения (направленность личности руководителя) / М. Станкин // *Управление персоналом*. – 1999. – № 5. – С. 49-54.

47 Сыркина, А.Л. Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации (на примере специалистов локомотивных бригад) / А.Л. Сыркина // *Психологический журнал*. – 2011. – Т. 31. – № 4. – С. 94-103.

48 Теплов, Б.М. Избранные труды / Б.М. Теплов: В 2-х т. – Т. 2. – М.: Педагогика, 1997. – 326 с.

49 Тест-анкета «Эмоциональная направленность» (Додонов Б.И.) / Диагностика эмоционально-нравственного развития // ред. и сост. И.Б. Дерманова. – СПб., 2002. – С. 132-134.

50 Урнов, М.Ю. Эмоции в политическом поведении / М.Ю. Урнов. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 240 с.

51 Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность. / Х. Хекхаузен. – М.: Педагогика, 2006. – 185 с.

52 Эмоции человека в нормальных и стрессорных условиях: моногр. / под общ. ред. А.И. Яроцкого, И.А. Криволапчука. – Гродно: Изд-во Гродн. гос. ун-та, 2001. – 494 с.

53 Ясько, Б.А. Психология личности и труда врача: курс лекций / Б.А. Ясько. – М., 2001. – 174 с.

54 Ященко, Е.Ф. Особенности самоактуализации студентов с разной профессиональной направленностью / Е.Ф. Ященко // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 3. – С. 31-41.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика «Изучение направленности личности» В. Смекала и М. Кучера

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

1. Больше всего удовлетворение в жизни дает:
 - А. Оценка работы.
 - В. Сознание того, что работа выполнена хорошо.
 - С. Сознание, что находишься среди друзей.
2. Если бы я играл в футбол, то хотел бы быть:
 - А. Тренером, который разрабатывает тактику игры.
 - В. Известным игроком.
 - С. Выбранным капитаном команды.
3. Лучшими преподавателями являются те, которые:
 - А. Имеют индивидуальный подход.
 - В. Увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему.
 - С. Создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказать свою точку зрения.
4. Учащиеся оценивают как самых плохих таких преподавателей, которые:
 - А. Не скрывают, что некоторые люди им несимпатичны.
 - В. Вызывают у всех дух соревнования.
 - С. Производят впечатление, что предмет, который они преподают, их не интересует.
5. Я рад, когда мои друзья:
 - А. Помогают другим, когда для этого представляется случай.
 - В. Всегда верны и надежны.
 - С. Интеллигентны и у них широкие интересы.
6. Лучшими друзьями считают тех:
 - А. С которыми складываются взаимные отношения.
 - В. Которые могут больше, чем я.
 - С. На которых можно надеяться.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика «Изучение направленности личности» В. Смекала и М. Кучера

7. Я хотел бы быть известным, как те:

А. Кто добился жизненного успеха.

В. Может сильно любить.

С. Отличается дружелюбием и доброжелательством.

8. Если бы я мог выбирать, я хотел бы быть:

А. Научным работником.

В. Начальником отдела.

С. Опытным летчиком.

9. Когда я был ребенком, я любил:

А. Игры с друзьями.

В. Успехи в делах.

С. Когда меня хвалили.

10. Больше всего мне не нравится, когда я:

А. Встречаю препятствие при выполнении возложенной на меня задачи.

В. Когда в коллективе ухудшаются товарищеские отношения.

С. Когда меня критикует мой начальник.

11. Основная роль школы должна заключаться в:

А. Подготовке учеников к работе по специальности.

В. Развитии индивидуальных способностей и самостоятельности.

С. Воспитании в учениках качеств, благодаря которым они могли бы уживаться с людьми.

12. Мне не нравятся коллективы, в которых:

А. Недемократическая система.

В. Человек теряет индивидуальность в общей массе.

С. Невозможно проявление собственной инициативы.

13. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал его:

А. Для общения с друзьями.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика «Изучение направленности личности» В. Смекала и М. Кучера

- В. Для любимых дел и самообразования.
- С. Для безопасного отдыха.
- 14. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:
 - А. Работаю с симпатичными людьми.
 - В. У меня работа, которая меня удовлетворяет.
 - С. Мои усилия достаточно вознаграждены.
- 15. Я люблю, когда:
 - А. Приятно провожу время с друзьями.
 - В. Другие ценят меня.
 - С. Чувствую удовлетворение от выполненной работы.
- 16. Если бы обо мне писали в газетах, мне хотелось бы, чтобы:
 - А. Отметили дело, которое я выполнил.
 - В. Похвалили меня за мою работу,
 - С. Сообщили о том, что меня выбрали в комитет или бюро.
- 17. Лучше всего я учился бы, если бы преподаватель:
 - А. Имел ко мне индивидуальный подход.
 - В. Стимулировал меня на более интересный труд.
 - С. Вызывал дискуссию по разбираемым вопросам.
- 18. Нет ничего хуже, чем:
 - А. Оскорбление личного достоинства.
 - В. Неуспех при выполнении важной задачи.
 - С. Потеря друзей.
- 19. Больше всего я ценю:
 - А. Личный успех.
 - В. Общую работу.
 - С. Практические результаты.
- 20. Очень мало людей:

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика «Изучение направленности личности» В. Смекала и М. Кучера

- А. Действительно радуются выполненной работе.
 - В. С удовольствием работают в коллективе.
 - С. Выполняют работу по-настоящему хорошо.
21. Я не переношу:
- А. Ссоры и споры.
 - В. Отметание всего нового.
 - С. Людей, ставящих себя выше других.
22. Я хотел бы:
- А. Чтобы окружающие считали меня своим другом.
 - В. Помогать другим в общем деле.
 - С. Вызывать восхищение других.
23. Я люблю начальство, когда оно:
- А. Требовательно.
 - В. Пользуется авторитетом.
 - С. Доступно.
24. На работе я хотел бы:
- А. Чтобы решения принимались коллективно.
 - В. Самостоятельно работать над решением проблемы.
 - С. Чтобы начальник признал мои достоинства.
25. Я хотел бы прочитать книгу:
- А. Об искусстве хорошо уживаться с людьми.
 - В. О жизни известного человека.
 - С. Типа «Сделай сам».
26. Если бы у меня были музыкальные способности, я хотел бы быть:
- А. Дирижером.
 - В. Солистом.
 - С. Композитором.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика «Изучение направленности личности» В. Смекала и М. Кучера

27. Свободное время с наибольшим удовольствием провожу:

- А. Смотря детективные фильмы.
- В. В развлечениях с друзьями.
- С. Занимаясь своим увлечением.

28. При условии одинакового финансового успеха я бы с удовольствием:

- А. Выдумал интересный конкурс.
- В. Выиграл бы в конкурсе.
- С. Организовал бы конкурс и руководил им.

29. Для меня важнее всего знать:

- А. Что я хочу сделать.
- В. Как достичь цели.
- С. Как привлечь других к достижению моей цели.

30. Человек должен вести себя так, чтобы:

- А. Другие были довольны им.
- В. Выполнить прежде всего свою задачу.
- С. Не нужно было укорять его за работу.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Тест-анкета «Эмоциональная направленность» (Додонов Б.И.)

Инструкция: Вам предлагается вопросник из 50 суждений, характеризующих эмоции Вашей личности. Сделайте выбор Вашего ответа в соответствии со шкалой:

«Безусловно, да» - а;

«Пожалуй, да» - в;

«Пожалуй, нет» - с;

«Безусловно, нет» - d.

Текст опросника:

1. Я часто беспокоюсь о близких, друзьях.
2. Испытываю потребность делиться с другими людьми своими мыслями и переживаниями.
3. Мне очень приятно, когда на меня обращают внимание.
4. Для меня всегда важно добиться успеха в работе.
5. Я люблю острые ощущения.
6. Я охотно побывал бы в каком-нибудь новом, неизведанном месте.
7. Испытываю большую радость, самостоятельно решив трудную проблему.
8. Люблю возвышенное чувство, возникающее при восприятии стихов, музыки и т.д.
9. Предпочитаю простые радости (вкусно поесть, сладко поспать).
10. Люблю заниматься коллекционированием.
11. Хочу приносить людям радость и счастье.
12. Для меня важно одобрение окружающих.
13. Приятно испытывать чувство превосходства над противником.
14. Я увлекаюсь любой работой, которую выполняю.
15. Охотно иду на риск.
16. Иногда мне кажется, что должно произойти что-то необыкновенное.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Тест-анкета Эмоциональная направленность (Додонов Б.И.)

17. Люблю разбираться в причинах явлений, событий.
18. Я могу прийти в восторг от красоты природы.
19. Люблю состояние покоя и свободы от обязанностей.
20. Радуюсь, когда пополняю свою коллекцию.
21. Я всегда жалею неудачников.
22. Я не смог бы (не смогла бы) обойтись без друзей.
23. Я пойду на многое, чтобы завоевать почет и уважение окружающих.
24. Приятно чувствовать, что день прошел не даром.
25. Я человек решительный.
26. Люблю все таинственное и необычное.
27. Стремлюсь приводить свои знания в систему.
28. Произведение искусства может тронуть меня до слез.
29. Люблю приятное, бездумное времяпровождение, например, вечеринки.
30. Люблю делать покупки.
31. Радуюсь, когда кто-нибудь добивается успеха.
32. Среди моих родственников, знакомых, есть люди, которых я обожаю.
33. Я самолюбив(а).
34. Я чувствую радостное возбуждение, душевный подъем, когда работа идет хорошо.
35. Я люблю преодолевать опасности.
36. Иногда меня тянет странствовать.
37. Я люблю читать о научных открытиях, поисках и находках.
38. Я испытываю наслаждение, слушая любимую музыку.
39. Я склонен (склонна) к лени.
40. Люблю рассматривать свои коллекции.
41. Я стараюсь помогать людям.
42. Я чувствую большую благодарность к людям, делающим мне добро.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Тест-анкета Эмоциональная направленность (Додонов Б.И.)

43. Мне всегда хочется взять реванш при неудаче.

44. Мое настроение поднимается от сознания того, что работа выполнена добросовестно.

45. Азарт, спортивная злость, обычно улучшает результаты моей деятельности.

46. Я люблю помечтать.

47. Самое приятное для меня переживание — радость открытия истины, чувство близости решения.

48. Я часто переживаю чувство возвышенности и отрешенности при соприкосновении с прекрасным.

49. Мне бы хотелось жить беззаботно и безмятежно.

50. Я неохотно расстаюсь со своими вещами.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика изучения мотивов профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А. Реана

Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале.

	1	2	3	4	5
	в очень значительной мере	в достаточно незначительной мере	в небольшой, но и в немаленькой мере	в достаточно большой	в очень большой
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Сводная таблица результатов исследования

Таблица Г.1 – Результаты исследования

№ п/п	Эмоциональная направленность						Профессиональная мотивация						
	А	К	Г	Пр	Э	Гн	Д	Пр	Ик	Ин	Сп	Уп	Вс
1	3	14	10	40	7	9	49	46	26	18	14	12	1
2	9	43	12	39	8	8	62	32	21	12	6	11	4
3	7	18	11	25	9	6	53	34	18	16	5	10	8
4	8	25	10	10	7	4	47	45	21	13	9	12	6
5	9	32	9	9	4	8	60	31	25	15	6	11	4
6	7	53	8	8	5	6	49	44	23	11	5	10	8
7	9	41	6	6	9	6	65	38	19	15	6	11	4
8	7	28	4	4	6	25	42	40	20	12	5	10	8
9	8	30	8	8	5	4	57	34	18	16	9	12	6
10	9	25	6	6	8	8	49	45	21	13	6	11	4
11	7	28	25	6	25	7	62	31	25	15	5	10	8
12	8	43	28	25	28	4	53	44	23	11	9	12	6
13	9	40	43	4	43	5	47	31	25	15	6	11	4
14	7	39	40	8	40	9	60	44	23	11	5	10	8
15	9	43	39	4	39	6	49	38	19	15	6	11	4
16	7	18	25	8	25	5	65	40	20	12	5	10	8
17	8	25	10	6	7	8	42	46	26	18	9	12	6
18	9	32	9	8	4	8	57	32	21	12	6	11	4
19	7	53	8	6	5	25	53	34	18	16	5	10	8
20	6	41	6	6	9	6	47	45	21	13	9	4	11
21	7	28	25	6	25	7	62	31	25	15	5	10	8
22	8	43	28	25	28	4	53	44	23	11	9	12	6
23	9	40	43	4	43	5	47	31	25	15	6	11	4
24	7	39	40	8	40	9	60	44	23	11	5	10	8
25	9	43	39	4	39	6	49	38	19	15	6	11	4

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Результаты корреляционного анализа по Спирмену

Таблица Д.1 – Корреляционная таблица

		Эмоциональная направленность										Профессиональная мотивация					
		Аэ	Кэ	Гэ	Пр.э	Пуг.э	Рэ	Гн.э	Ээ	Гед.э	Д	Пр	И к	И н	С п	У п	В с
Эмоц направл	Аэ	1,00															
	Кэ	0,234	1,00														
	Гэ	0,176	0,252	1,00													
	Пр.э	0,153	0,286	0,216	1,00												
	Пуг.э	-0,084	-0,013	0,032	0,183	1,00											
	Рэ	0,235	-0,032	0,017	0,153	0,286	1,00										
	Гн.э	0,166	0,235	-0,032	0,017	0,153	0,286	1,00									
	Ээ	0,243	0,316	0,231	0,343	0,283	0,121	0,235	1,00								
	Гед.э	0,115	0,216	0,246	0,223	0,286	0,216	1,099	0,251	1,00							
	Д	0,143	0,231	0,226	0,216	0,131	0,167	0,246	0,336	0,274	1,00						
Проф. мотивация	Пр	0,013	0,246	0,286	0,032	0,287	0,281	0,033	0,252	-0,210	0,153	1,00					
	И к	0,242	0,033	0,018	0,231	0,242	0,231	0,283	0,356	0,063	-0,279	0,286	1,00				
	И н	0,183	0,186	0,126	0,032	0,166	0,235	0,032	-0,083	-0,141	-0,317	-0,013	0,238	1,00			
	С п	0,238	0,166	0,193	-0,032	0,017	0,153	0,286	0,166	1,043	-0,018	-0,032	0,263	0,063	1,00		
	У п	0,491	0,543	0,186	0,126	0,115	-0,084	-0,013	0,223	0,157	0,231	0,226	0,216	0,041	0,072	1,00	
	В с	0,147	0,514	0,213	0,473	-0,206	0,143	0,242	0,114	0,119	1,305	0,033	0,018	0,231	0,242	0,231	1,00

