

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Гуманитарно-педагогический институт
Кафедра «Теоретическая и прикладная психология»
37.03.01 «Психология»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: **Изучение самореализации личности медицинских работников
в зависимости от удовлетворенности профессиональной деятельностью**

Студент Е.А. Митина
(И.О. Фамилия) _____
(личная подпись)

Руководитель к.псих.н., доцент И.В. Кулагина
(И.О. Фамилия) _____
(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой: к.псих.н., доцент Е.А. Денисова
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____
(личная подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Тольятти 2017

Аннотация

Тема бакалаврской работы: Изучение самореализации личности медицинских работников в зависимости от удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Цель бакалаврской работы: исследование особенностей самореализации личности медицинских работников в зависимости от удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Задачи бакалаврской работы:

1. Провести теоретический анализ научной литературы по теме исследования.
2. Подобрать психодиагностические методики и провести экспериментальное исследование удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации личности медицинских работников.
3. Проанализировать полученные результаты исследования и сформулировать выводы.

Структура и объем работы: Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемой литературы. Объем работы представляет 82 страницы. Во введении обоснована актуальность выбранной темы, поставлена цель выполнения выпускной квалификационной работы, сформулирована гипотеза, определены задачи, предмет и объект исследования. В первой главе выпускной квалификационной работы сделан анализ различных теоретических подходов в изучении самореализации личности и удовлетворенности профессиональной деятельностью. Во второй главе представлено экспериментальное исследование самореализации личности медицинских работников и удовлетворенности профессиональной деятельностью, при помощи методов математической статистики выявляется взаимосвязь между этими двумя показателями.

Количество источников литературы: 58 ед.

Количество иллюстраций: 6 ед.

Количество таблиц: 12 ед.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ САМОРЕАЛИЗАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФЕНОМЕНОВ	
1.1. Основные проблемы самореализации личности в отечественной и зарубежной психологии.....	8
1.2. Виды, условия и факторы самореализации.....	20
1.3. Обоснование понятия «удовлетворенность» как психологического феномена	27
Выводы по первой главе	50
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ	
2.1. Организация исследования и методы исследования.....	52
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования самореализации личности медицинских работников в зависимости от удовлетворенности профессиональной деятельностью.....	54
Выводы по второй главе	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	78

ВВЕДЕНИЕ

Современные исследования в области медицинской и социальной психологии нередко посвящаются изучению психологических оснований медицинской деятельности: профессиональная компетентность, удовлетворенность трудом, самореализация, эмоциональное выгорание медиков и т.д. Интерес к данной проблематике, несомненно, обусловлен постоянными социально-экономическими инновациями в области современного здравоохранения. Постоянно усложняются требования к трудовым обязанностям, к личности врача и среднего медицинского персонала. Изменения касаются не только профессиональных характеристик деятельности, но и модели взаимодействия врача и пациента. Патерналистическая этико-деонтологическая модель взаимодействия дополняется коллегиально-контрактной и либерально-коммерческой. От медицинского персонала требуется выстроить индивидуальную психологическую тактику общения с пациентом на основе анализа не только анамнеза, но и степени его осознания личной ответственности за собственное здоровье. Все эти требования обеспечиваются высоким уровнем самореализации личности медицинского работника.

Самореализация человека как специальный предмет исследования нашла свое отражение в трудах отечественных психологов (К.А. Абульханова-Славская [1], Э.В. Галажинский [9], Л.А. Коростылева [20], Л.В. Сохань [50] и др.), и их зарубежных коллег (А. Маслоу [31], К. Роджерс [44], В. Франкл [54] и другие).

В отечественной психологической науке отмечается рост интереса к проблематике самореализации личности. Это подтверждается увеличением числа диссертационных исследований и публикаций (Л.А. Анцыферова [4], Е. А. Денисова [14], Д.А. Леонтьев [28], И.В. Кулагина [26], С.И. Кудинов [25], И.В. Костакова [21], Л.А. Коростылева [20], Л.И. Ожигова [38], И.В. Солодникова [48], Н.Г. Шевченко [57] и другие).

В современной психологии непререкаемым является положение о том, что самореализация – есть осуществление потенциала становления «Я» через применение персональных усилий, совместного творчества и совместной деятельности с окружающими, обществом и миром в целом. Итог процесса самореализации справедливо можно представить как становление неразрывно связанных, целостных свойств личности и при этом он всегда носит субъективный характер. Делая опору на положение о взаимосвязи самореализации и профессиональной деятельности, отражаемое в трудах В. Франкла [54], Э. Фромма [55], К. Роджерса [44], А. Маслоу [31], К.А. Абульхановой-Славской [1], мы сделали предположение о том, что в качестве подходящего психологического критерия, личностного и профессионального развития медицинского работника, в постоянно изменяющихся социокультурных условиях, способна выступить удовлетворенность профессиональной деятельностью. Исследованием удовлетворенности трудом занимались отечественные и зарубежные ученые.

Огромный вклад в изучение удовлетворенности трудом, самоотношения к труду, а также мотивов трудовой деятельности внесли такие психологи, как А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, В. Врум, Б.Ф. Ломов, Т.А. Китвель и др. Данные исследователи обосновали теории удовлетворенности трудом, также выработали практические рекомендации по увеличению эффективности в практической деятельности.

Между тем в восприятии взаимосвязи удовлетворенности и самореализации отмечаются некоторые дивергенции, детерминированные неполной теоретической разработкой понятий и малым количеством обстоятельных эмпирических исследований.

Актуальность исследования предопределена имеющимся противоречием: с одной стороны, выдвигаются прогрессивные цели развития медицинского работника как профессионала, а с другой -

отсутствуют подходящие психологические критерии личностно-профессионального развития медика, способные стать основанием для создания программ профессиональной подготовки и переобучения современного медицинского работника. Принципиальное значение данного противоречия, скудность в разработанности критериев оценки профессионального становления личности медика, а также непосредственные требования медицинской практики и определили выбор темы исследования.

Цель исследования: исследование особенностей самореализации личности медицинских работников в зависимости от удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Объект исследования: самореализация личности медицинского работника.

Предмет исследования: обусловленность самореализации личности медицинских работников уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Гипотеза исследования: эффективность самореализации личности медицинских работников обусловлена удовлетворенностью профессиональной деятельностью.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ научной литературы по теме исследования.
2. Подобрать психодиагностические методики и провести экспериментальное исследование удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации медицинских работников.
3. Проанализировать полученные результаты исследования и сформулировать выводы.

Методы исследования:

1. Теоретический анализ литературы по проблеме исследования;
2. Психодиагностические методики:

- «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршева.)
- «Многомерный опросник самореализации личности» (С. И. Кудинова).

3. Методы математической статистики –метод ранговой корреляции Спирмена.

База исследования: исследование осуществлялось на базе Шигонской ЦРБ. В эмпирическом исследовании приняли участие 30 медицинских работников.

Методологическая основа исследования. В ходе исследования делалась опора на теоретические и методологические принципы отечественной психологии: принципы деятельностного, личностного и системного подходов А.Н. Леонтьева [26], С.Л. Рубинштейна [42], Б.Ф. Ломова[28], Л.С. Выготского [7], а также теоретическими положениями, определенными в русле концепции семантического интеграла личности (К.А. Абульханова-Славская [1]), гуманистической психологии (А. Маслоу [26], К. Роджерс [41]), акмеологии (А.А. Бодалев [5]).

Достоверность результатов и выводов исследования достигалась посредством применения надежных психодиагностических методик, использованием методов математической обработки данных, подробным анализом выявленных фактов, выборки, соответствующей генеральной совокупности.

Практическая значимость дипломного исследования заключается в том, что его итоги, возможно, применять в ходе создания программ психологического сопровождения профессиональной деятельности медицинских работников, и методических рекомендаций по повышению продуктивности управления медицинскими учреждениями.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ САМОРЕАЛИЗАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФЕНОМЕНОВ

1.1. Основные проблемы самореализации личности в отечественной и зарубежной психологии

Понятие «самореализация» (self-realisation) в первый раз было отмечено в тысяча девятьсот втором году в «Словаре по философии и психологии». На сегодняшний момент трактовка данного феномена неоднозначна. Как правило, феномен «самореализация» расценивается как «осуществление индивидуального ресурса». В настоящее время интерес к феномену самореализации личности резко существенно увеличился и у нас и за рубежом. Увеличение внимания к указанной проблеме обусловлено осознанием ее ведущего значения в формировании личности, выдвижением завышенных претензий к ряду особенностей индивида: возможность саморазвиваться и самосовершенствоваться в современных социально-экономических условиях.

Самореализация нашла свое отражение в большом количестве философских и психологических трудов. Это детерминировано исключительностью бытия человека и меняющимися взаимодействиями личности и рода в развитии человека. [23]

Самореализация проникает во все виды жизнедеятельности индивида, разбирая его, в первую очередь, с точки зрения индивида создающего, соиздателя. Самореализация, самоосуществление имеет в виду улучшение индивидом своих персональных возможностей, так как самореализация общественно-персональный феномен обдуманного, имеющего целевое назначение, опредмечивания содержательных сил в ходе жизни и деятельности определенного индивида. [20].

В античный период самоосуществления личности анализировалось с точки зрения соотношения с социально-желательным эталоном. Существование индивида определялось следованием данному эталону. В

эпоху христианства провозглашается значение души «внутреннего мира индивида, создающая культуру ответственности, стыда. Это происходит посредством прозрения, а самореализация получает характеристики персональной эксплицированности».

В средневековье самоосуществление приобретает истинность посредством «преодоление себя», и под просвещенным прозрением имеется в виду формирование Вселенной. Период Возрождения рассматривает самореализацию с опорой на понимание величия, преимущества и ценности человека, самообретение и самоосуществление рассматривается в аспекте поклонения Возвышенному, Божественному. [16]

Русские философы конца девятнадцатого и начала двадцатого веков провозглашали идею независимого морального самоопределения личности, резерв для возвышенного трансцендентного самоосуществления. (Н.Я. Грот [11], Е.Н. Трубецкой[52], П.А. Флоренский [16]).

Активно самореализация исследуется в философских трактатах в конце семидесятых годов двадцатого века, своего наивысшего развития достигает в социальной философии в девяностых годах двадцатого века. Вопреки неоднородности результатов экспериментов, самореализация раскрывается в них с позиции обнаружения индивидом своих собственных природных первоосновных сил.

И.В. Ведин [6] говорит о самореализации как о реализации творческого потенциала индивида в жизни посредством самосоздания индивида через созидание себя. И.А. Идинов [17], рассматривая вопросы самореализации, пишет о том, что самореализация есть ведущий вариант использования индивидом данных ему ресурсов. Г.К. Чернявская, изучает самореализацию с точки зрения моральных постулатов человека, называя ее, общностью утверждения себя и отрицания себя.

А.К. Исаев отмечает, роль совершающихся в обществе преобразований, которые формируют предпосылки для достоверной самореализации, главенствующим показателем которой называются

многовариантность, наличие права выбирать, то есть возможность выбора и индивидом персональных, осознанных вариантов поступков. Наряду с этим, наиболее важным А.К. Исаев отмечает проблему корреляции внутренних и внешних факторов развития самого себя. Как правило, не всегда присутствие безупречных факторов ведет к развитию индивида, оно способно осуществляться и в чрезвычайных и из ряда вон выходящих конъюнктурах.

Задача самореализации, являясь междисциплинарной, последующее раскрытие получила в разнообразных зарубежных и отечественных психологических трудах, потому что аспекты ее появления и развития изучается в трудах гуманистических психологов (А. Маслоу [31], К. Роджерс [44], Э. Фромм [55] и другие), при этом самоактуализация рассматривается как тождество самореализации.

А. Адлер [2], акцентируя внимание на общественных составляющих личности, определяет личность как креативную и самоопределяющуюся целостность, беря во внимание ее персональную субъективность. Индивид отмечал он, самостоятельно создает свою личность, занимаясь целеполаганием, которое есть стимул развития. Выбирая ход для достижения поставленной цели, создавая план, направляя поступки и понимая их роль в персональной самореализации. Через творческое «Я» приобретенный опыт обдумывается и анализируется, ведя к реализации персонального стиля жизни, индивидуального для каждого.

Самореализация, согласно А. Аргайлу, проявляется в растущей результативности плодотворности, многоаспектности и согласованности поступков индивида. Тренируя свои внутренние запросы, индивид создает идеальные варианты поступков, самореализуясь в определенной работе [19].

А. Маслоу [31] называл наиболее важным в индивиде его потребность в самореализации, создающая из человека личность. Он считал, что исключительно потребность в изменении, в росте как личность, то есть в самореализации, является фундаментом изменения индивида и общества.

Рассматривая самореализующегося индивида, А. Маслоу отмечает, что данным личностям свойственно одобрение себя и других, бесискусственность, идентичность и продуктивное понимание конъюнктуры, сосредоточение на задаче, прямота, коммуникабельность, но наряду с этим самостоятельность и суверенитет от окружающего. Итогом развития личности, согласно А. Маслоу, является потребность в росте, самовыражении - самореализация. Самореализация коррелирует с навыком понимания себя, своей персональной природы и с умением «сонастраиваться», согласуясь с природой, выстраивать индивидуальные поступки, опираясь на нее. Вместе с тем самореализация – это не одномоментный акт, а процесс, вариант взаимодействия с мирозданием.

Г. Олпорт считал, что всякий индивид является неповторимым и особым, и фундаментом формирования личности становится стремление добиться еще не достигнутых вершин, стремление систематически изменяться и совершенствоваться, то есть самореализовываться [39].

К. Роджерс [44] отмечал, что саморазвития обусловлена наследственностью и отражается в природном становлении организма, в процессе которого он превращается в более улучшенный, разграниченный и типизированный. Подобно А. Маслоу, К. Роджерс называл самореализацию актуальнейшей необходимостью и индивида и совмещал ее с идентичностью экстраординарного поля существующей реальности, то есть аутентичностью. Большая аутентичность присуща сформировавшейся, всесторонне развитой личности.

Изучая формирование личности, Э. Фромм [55] пишет о том, что двигателем развития становится стремление человека к персонализации, из него вытекают варианты осуществления собственной внутренней сущности - быть или иметь. Индивиды, живущие для того, чтобы иметь нацелены на зацепленность за общество и персональную важность, приводящую к невротическому состоянию, превращая стремление «иметь» в не насыщаемую потребность.

Формирование по линии «быть» насыщено внутренней свободой, верой в себя и полным осуществлением своих персональных возможностей. Данным персонам необходима исключительная свобода для осуществления себя, свобода для сессии в своем творчестве за рамки себя. Собственно, в стремлении к трансценденции, согласно Э. Фромму, заключена потребность в самореализации.

Взгляды А. Адлера [2], А. Маслоу [31], К. Роджерса [44], Э. Фромма [55], согласно Л.А. Коростылевой [20], не раскрывают цельное психологическое содержание самореализации, опираясь на философский фундамент, и определяются, как природные особенности индивида [22].

Зарождение самореализации в отечественных исследованиях произошло с появлением понятия «личность» и исследованием движущих сил ее развития.

Вопросы возможностей индивида разбирались в трудах Б.Г. Ананьева [3], В.М. Бехтерева [7], Б.Ф. Ломова [30], С.Л. Рубинштейна [45] и других. В.М. Бехтерев [7], противореча исследованию персонального аспекта личности как инертной грани, считал, что в вечности личности находится наивысшая степень самореализации. Согласно Б.Ф. Ломова [32], возможности индивида выражены его способностями, вариантами развития себя. С.Л. Рубинштейн [45] относил исполнение разнообразных, формируемых жизнедеятельностью индивида потенциалов, отставанием высокого уровня жизни человека, вершины человека, формированием содержательных сил индивида.

Б.Г. Ананьев, изучая целостный системный подход к личности, отмечал иерархические, подчиненные друг другу уровни психического устройства людей. В понимание потенциала он вносил формирование индивида как личности и как субъекта деятельности, говоря о том, что в корреляциях психологических характеристик, детерминированных врожденными особенностями человека, рождается индивидуальность [3].

По Б.Г. Ананьеву, возможности индивида скрыты и в корреляции системокомплексов свойств определенных уровней организации индивида [3].

Самореализация, согласно К.А. Абульхановой-Славской [1], является так называемой наивысшей стадией сформированности сложившейся человеческой личности, итог ее подъема и развития. Она полагает, что самореализация вероятна только при условии, когда самопознание своих способностей завершено, окончательно сформирован «образ Я» и присутствует персональная решимость обеспечить комплексность внешних факторов самореализации. Наряду с этим у человека появляется потребность выстраивать комплексность внешних сольватаций с реальностью, называемая «самореализацией».

Из новейших психологических исследований, более исчерпывающей является теория самореализации Л.А. Коростылевой. Под «самореализацией» она видит реализацию внутренних резервов формирования «Я» путем персональных усилий, взаимотворчества, совместной деятельности с иными людьми (окружающими), обществом и миром в целом [20].

Ведущими *механизмами самореализации личности* Л.А. Коростылевой называются интериоризация, идентификация, рефлексия, экстериоризация. Интериоризация в процессе развития от рождения до смерти составы внешних межиндивидуальных отношений детерминирует создание интраструктур психики. Идентификация - эмоционально – познавательный процесс постижения и идентификация себя как субъекта. Рефлексия включает в себе самопознание индивидом внутренних психических процессов, внутренний человеческий опыт. В ходе самореализации индивид понимает, кем он является на самом деле и каким он желал бы видеть себя. Экстериоризация - поздний и наиболее плодотворный механизм самореализации, характеризующийся принесением во внешний мир итогов [20].

Самореализация, согласно толкованию Оксфордского словаря современного английского языка для студентов - это, в первую очередь, осмысливание, познавательная (интеллектуальная) деятельность. Термин «самореализация» обозначает, следуя из этого, познавательный, интеллектуальный аспект деятельности, теоретическую деятельность, действия на внутреннем плане. Самореализация выражается в выстраивании и коррекции, изменении «концепции Я», заключающее в себе «идеальное Я», картины мира и жизненного плана, понимание итогов предыдущей деятельности (создание концепции прошлого).

И.Р. Беляева предлагает следующее понимание самореализации: процесс становления личности не способен происходить без активности личности, выражающейся в её самореализации, как процессе, в котором личность является субъектом разноплановых типов деятельности и отношений, создателем общества и себя.

Самореализация предусматривает осуществление персональных возможностей вовне. Адаптация – есть воплощение в жизнь имеющийся персональной структуры, а самореализация есть осуществление истинной природы и внутренней составляющей индивида. Самореализацию, в первую очередь, описывают те цельные свойства, которые отмечаются в различных личностных характеристиках, и в том числе и в мотивационной структуре [46].

Зачастую следование самому себе - это опасность недопонимания, порицания, отторжения окружающими. Самореализация появляется в то время, когда человек, осознавая персональную природу, начинает ее осуществлять. А. Маслоу [31] отмечал, что осуществить Я возможно исключительно посредством внимания к истинному самому себе. На ту же позицию опирается и К. Роджерс [44], замечая, что индивид становится идентичным, он анализирует самого себя в том случае, когда он дает возможность себе быть тем, какой он есть на самом деле.

Целостно, самореализация включает в себе потребность в совершенствовании, основывающуюся на ведущей высшей потребности личности, нацеленной не только на осуществление индивидом персональных сил и способностей, но и на систематическое улучшение индивидуальных внутренних резервов, на увеличение качества жизнедеятельности, имеющей в своем фундаменте общечеловеческие ценности. Роджерс отмечал, что внутренняя деятельностная направленность развития индивида не способна осуществляться без сопереживающего понимания и благоприятия иного, без корреляции с ним. Побуждение индивида осуществлять себя, показывать свой потенциал есть, согласно К. Роджеру, ведущим движущим мотивом творчества, в том случае, когда организм вступает в новейшие взаимоотношения с окружающей действительностью, стремясь оставаться самим собой. Но при отсутствии понимания, принятия другого индивида самореализация затруднительна.

Самореализующийся индивид, наиболее склонен к счастью. Иными словами, он чаще и полнее испытывает удовлетворение от жизни целиком, искренне испытывает положительные эмоциональные состояния. Однако, нельзя констатировать, что это «безоблачное счастье». Данное удовлетворение вместе с чувством полезности, пригодности может заменяться на иные чувства, притом зачастую это и неудовлетворение собой, своими персональными способами жизни и деятельности. Истиной же самореализации сопутствует целостное чувство удовлетворения, понимание целостности существования. Удовлетворение жизнью, согласно Э. Фромму, напрямую связана с ее рационализацией. Чувство персональной общепольности есть составляющее продуктивной жизни. При отсутствии синдрома роста, согласно Э. Фромму, самореализация не осуществится. К данному синдрому Э.Фромм относит любовь к жизни в русле преклонения перед жизнью по Швейцеру. [55]

Удовлетворение самореализацией определяется как чувство удачливости и воплощение самого себя в будничной жизнедеятельности. Как раз такое понимание находит отражение в трудах Дж. Крамбо и Л. Махолика переработанным Д.А. Леонтьевым [28].

Вместе с удовлетворенностью, входящей в аспект самореализации и как ведущей компоненты счастья, в настоящее время исследуется проблема качества жизни. В данном вопросе выделяют объективную и субъективную составляющие. К объективной составляющей относят факторы окружающей действительности, не зависящие прямо от индивида, а к субъективной составляющей - зависящие от человека. Бывает, что при видимом благополучии индивид не способен отнести себя к счастливым людям. Зачастую не хватает понимания персональной полезности, нужности, осознанность своей жизнедеятельности. В будничном понимании индивид счастлив тогда, когда он с удовольствием следует на работу, а с работы радостный идет домой. Это не вступает в конфликт с пониманием самореализации как объекта исследования в психологии. Вместе с тем самореализация в персональной жизни происходит вместе с испытыванием чувства благополучия, осуществляемого посредством субъективное восприятия и субъективной оценки, детерминированные характеристиками личностных структур. Благополучие коррелирует с осуществлением физических, духовных и общественных возможностей [30].

Расценивая самореализацию как особенный тип деятельности, предметом которой является воплощение внутренних сил индивида, отмечают этапы (уровни) ее развития: самоидентификация, саморазвитие, самоактуализация и собственно самореализация. Уровни взаимосвязаны, более «простой» тип деятельности является фундаментом последующего, более «сложного».

Самоидентификация - это созданная индивидом деятельность, имеющая своей целью идентификацию человека с самим собой, на основе

самосознания, самопринятия, а также имеющейся эмоциональной связи с самой собой. При чем имеется в виду не только «интегрирование себя в себе», не просто создание Я-Концепции, а развитие пониманий человека о себе, как о Ценности, заслуживающей любви, уважения, заботы, благодаря пониманию персональной исключительности. Самоидентификация коррелирует с процессом распрямления «мира индивида» (распрямление, согласно Д.А. Леонтьеву [28], является условием самореализации); речь здесь ведется не о каких-то предметах объективной действительности, а о психологических структурах. Это связано со стимуляцией и напряженным развитием устройств рефлексии. Процессу самоидентификации наиболее благоприятен подростковый возраст, так как в данный период проблемы самопознания, вызванные возможностью вызывания к своему внутреннему миру, обретают большую актуальность.

В результате реализации деятельности, самоидентификации индивид превращается в пользователя развитыми механизмами рефлексии, положительной Я-Концепцией, которую возможно в некотором роде операционализировать посредством персональной направленности, которая в данном возрасте в идеале необходимо представлять гуманистическим типом с персоналистической акцентуацией, при котором модальность индивида к себе и другому, человечеству является положительным. Однако, в проблемных моментах индивид склонен отдавать приоритет собственным интересам, потребностям, склонностям.

Саморазвитие. Персональные изменения, происходящие в ходе самоидентификации, являются фундаментом для появления иного типа деятельности. Одобрение себя, понимание своей значимости, неповторимости не констатирует наличие самолюбования, наоборот, данное отношение индивида к себе обуславливает появление нового типа деятельности – саморазвития, которую индивид нацеливает на самого себя и целью которой являются позитивные самоизменения человека в вергентности своего идеального Я и итоги этой деятельности. На первую

линию выступают процессы опредмечивания внутренних сил индивида. В этом случае имеет место направленность на себя: изменение, обогащение своих внутренних сил для улучшения самореализации в будущем. Личностно важным результатом становится появление пониманий о развитии как самостоятельной ценности, посредством получения вожаделенных качеств и приближения к идеальному образу Я.

В процессе деятельности саморазвития, индивид превращается в обладателя актуальных психологических характеристик, таких как: верование в свои способности достигать выдвинутые задачи – то, что является важнейшим конструктом, гарантирующим нацеливание индивида на достижения (в отличие от нацеливания на избегание неудач); интернальный локус контроля, отмечаемый в умении брать ответственность за свои поступки, воззрения, за перипетии личной жизни, за себя самого. Благоприятным временем для становления данной деятельности является время на рубеже от подросткового к юношескому возрасту.

Самоактуализация. Данный тип деятельности похож на самоидентификацию, однако, отличается от нее. В ходе самоактуализации происходит поиск ответов на вопросы «Кто Я?», «Какой Я?», «Почему Я такой?», «Зачем Я?», «Для чего Я?», «В чем смысл Меня?», «Что Я должен сделать, чтобы реализовать этот смысл?». Самоактуализация – преднамеренно созданная индивидом деятельность, имеющая своей целью определение вероятных внутренних резервов, потребностей, жизненных смыслов, видения собственного предопределения в мире и перевод их на последующем этапе (собственной самореализации) в деятельностную форму подобно мотивам, ведущих к неудержимому желанию их достигать, а также итог данной деятельности.

Наполнением деятельности самоактуализации становится не только определение индивидом персоналистических видений своего назначения, создание смысла существования как наивысшего целостного образования

(имеющего определенную специфику на определенном жизненном этапе), но и способность индивида разрабатывать программу реализации данных смыслов, претворение предназначения, на основе способности делать сознательный, решающий выбор, который на последующем этапе развития будет являться балансиrom его инициативности. Впервые в процессе онтогенеза данные вопросы приобретают актуальность в период юношеского возраста. [45]

Самореализация. Следовательно, реализовывая указанные типы деятельности: самоидентификация, саморазвитие, самоактуализация, - индивид приобретает способность к реализации деятельности высшего уровня (требующего того или иного уровня развития личности, а также обладания теми или иными типами деятельности как инструментами) - самореализации. Самореализация – преднамеренно созданная индивидом деятельность, имеющая своей целью претворение им своего персонального предопределения, а также итог данной деятельности. Инструментальной гранью деятельности, ее устройством является опредмечивание индивидом его сущностных сил.

Мотивацией данной деятельности является побуждение индивида осуществлять свое существование как личности в иных личностях, транслируя свою оригинальность посредством создаваемых произведений (культурализация) и посредством прямого изменения в других людях (персонализация). Перспектива для вхождения в данную деятельность присутствует только у взрослого индивида, но для того, чтобы данные вероятные перспективы превратились в реальность, следует, начиная с подросткового возраста включаться в определенные типы деятельности. Следовательно, поставив их «хронологическую» последовательность, возможно провести анализ процесса формирования самореализующейся личности (с определением факторов, обуславливающих ее эффективность, показателей достижения целей) – то, что А. Маслоу назвал одной из

самых сложных проблем, требующих специализированного обоснования и изучения. [31]

Анализ работ показывает большое количество точек зрения на самореализацию индивида, что описывает данный феномен как явление сложное и многогранное.

1.2. Виды, условия и факторы самореализации

Исследованием самореализации индивида занимались ученые из различных психологических направлений. Несмотря на это, до настоящего времени нет единообразной теории самореализации. Методология изучения самореализации заключается в скудности определений данного феномена. В настоящее время невозможно провести классификацию понятия самореализация по форме – относится ли данный феномен, к процессу, потребности, свойству или чему-то другим. Одни ученые относят самореализацию к явлению, детерминированному свойственной природе индивида заданностью являться самоактуализирующейся особью, а иные, отрицая данную заданность, склонны утверждать о процессуальной обусловленности. К ним относится Э.В. Галажинский [9]. Трудность исследования самореализации заключается в том, что самореализацию невозможно изучать прямо и объективно, здесь возможно исследовать только ее последствия и итоги, отражающиеся в психике индивида. Самореализацию проблематично изучать из-за ее повышенной персональности, затруднительно осуществлять контроль, в ходе опытов в силу воздействия большого числа факторов, затрудняющих использование методов измерения в исследовании.

Вообще, теоретические моменты исследования самореализации заключены в том, что при наличии большого разнообразия теоретических аспектов к ее осознанию сегодня в науке нет теории самореализации, но и

отсутствует какого-либо унитарного подхода к пониманию данного феномена. Большая часть теорий психологии склонны к трактовке самореализации или похожего понятия, к примеру, самоактуализация в концепции А. Маслоу, идентичность в концепции Э. Эриксона, стратегия жизни в отечественной психологии (К.А. Абульханова-Славская).

Академические расхождения отмечаются и в мировоззренческих положениях, относящихся к природе самореализации и механизмам ее реализации, но и особенностей и причин, оказывающих влияние на ее благополучность. В работах по изучению самореализации индивида, Коростылева Л.А.[20] пишет, что Р.А. Зобов и В.Н. Келасьев выделили группы причин, оказывающих влияние на самореализацию:

1. подвластные индивиду (ценностные ориентации, склонность строить себя, гибкое мышление, волевое начало);
2. не подвластные индивиду (общественное положение, жизненный уровень, финансовое состояние, воздействие на индивида СМИ, экология).

Согласно И.П. Смирнову ведущим обстоятельством осуществления самого себя, своих внутренних резервов становятся не естественные задатки индивида, а созданные внешним миром персональные свойства являющиеся результатом научения и просвещения, обучения трудовой деятельности.

Селезнева Е.В. утверждает наличие у индивида способности самореализовываться как неповторимая цельная личность исключительно в общении с иными личностями.

Согласно Катаеву главным фактором самореализации индивида выступает наличие у него сформированного самосознания и обращение субъекта на самого себя с ярко выраженным умением осознавать себя и окружающую реальность, имеющиеся и вероятные способности и резервы, круг интересов и ценностные ориентиров, перспективы роста как личность и профессионал[12].

Из указанных выше аргументов, возможно, констатировать, что при исследовании самореализации индивидов преобладают односторонние стратегии анализа, в них ведущей становится какая-то единичная психологическая позиция, представляющая этот феномен или с позиции мотивации, или с позиции установки, или процесса. Кроме этого, анализ теоретико-эмпирических исследований самореализации свидетельствует о том, что анализируя самореализацию, ученые не отмечают особенности выражения, типы и структурные составляющие, и не отмечают конкретные условия и возможности ее улучшения.

Указанное выше служит фундаментом для появления и аргументирования полисистемной модели самореализации персоны, имеющей в основании системный подход.

Ф.Ф. Королев отмечает актуальность и неизбежность системного подхода к исследованию психологических явлений, определяя его показатели: цельность, сольватация составляющих связей и отношений, детерминирующих содержание системы. Цельность подразумевает то, что все элементы непростой системы обслуживают единые цели. Инверсия отдельно взятого показателя в системе оказывает влияние на все оставшиеся. Таким образом, система - это не только совокупность или континуум составляющих, а единое объединение частей, содержащее некоторые корреляции и отношения.

Подобной совокупностью составляющих употребительно к понятию самореализации может являться полисистемность, то есть единичные микро и макросистемы, создающие вариативность, крупномасштабность и уровень насыщенности самореализации.

Ведущими координатами в строении *полисистемной модели самореализации индивида*, по мнению ученых, способны служить указанные ниже положения:

- объединение разноплановых систем, создающих удачность самореализации индивида;

- изучение самореализации как функциональной системы, показывающей связи и корреляции между определенными ее уровнями и особенностями;

- перспектива исследования горизонтально-вертикальных отношений между определенными системами и показателями самореализации;

- доказательство системообразующих, интегративных образований самореализации;

- устремленность на исследование концепции и персональных особенностей самореализации личности.

Опираясь на указанные выше принципы, С.И. Кудинов [25] разработал полисистемную модель самореализации личности.

Основными факторами самореализации индивида непосредственно являются: психоэкологические, психофизиологические, психологические, педагогические и социальные факторы. В пользу психоэкологической системы нацеленности на благополучность или неблагополучность самореализации индивида свидетельствуют итоги исследований Р.А. Зобова и В.И. Панова, С.Д. Дерябо, В.А. Ясвина, в которые описывается воздействие экологических показателей (завышенный радиоактивный фон, загрязнение воздуха, плохая вода для питья, отрицательный температурный режим) на психику индивида, из-за чего способно возникать увеличение агрессивности, уменьшение жизненного тонуса, психологической энергичности, возникновение уныния и иных отрицательных факторов, оказывающих негативное воздействие на самореализацию личности.

Значение психофизиологических обстоятельств в самореализации индивида подробно раскрывается непосредственно в научных трудах. Ведущее значение имеют анатомические и физиологические характеристики, которые являются предпосылкой благополучности самореализации индивида определенной сфере жизнедеятельности, а также характеристики особенностей нервной системы и темпераментальные особенности.

К психологическим факторам, детерминирующим показатель благополучности самореализации индивида, принадлежат когнитивные процессы, свойства персоны и психические и эмоциональные состояния.

Иную систему представляют собой общественные детерминанты. Данную систему составляют определенные институты социализации, создающие социально-ролевые роли личностям, содействующие либо тормозящие самореализацию индивида.

В отношении педагогических условий можно отметить их заключение в системе обучения и воспитания, являющиеся системообразующими фундаментами самореализации.

Из форм самореализации индивида выделяют *внешнюю и внутреннюю*. Внешняя форма нацелена на выражение себя в определенных сферах жизнедеятельности: работе, творчестве, спортивной деятельности, искусстве, обучении, политической и общественной работе. Тогда как внутренняя форма обуславливает конъюнктуры для совершенствования индивида в телесном, интеллектуальном, художественном, духовно- нравственном моментах.

Среди типов самореализации индивида выделяют деятельностьную, социальную и личностную.

Деятельностная самореализация индивида проявляется выражением себя в определенных типах деятельности и создает высокую профессиональную осведомленность. При этом деятельность не всегда взаимосвязана с формальной работой индивида, это может быть непрофессиональный спорт, художественное творчество, обучение.

Социальная самореализация коррелирует с осуществлением гуманитарного предназначения, социально-хозяйственной, социально-политической, социально-педагогической или какой-то другой социально - полезной деятельностью.

Личностная самореализация помогает нравственному развитию индивида, создавая первоначально формирование субъективных ресурсов:

обязательности, пытливости, коммуникабельности, прилежания, целеустремленности, энергичности, интеллектуальности, творчества и так далее [26].

Итак, рассмотренная модель самореализации личности возможно является почвой для подкрепления аналитических частей самореализации, способных выражать ее цельное существо в определенных выражениях. Ряд работ (А.И. Крупнов [23], С.И. Кудинов [24], В.П. Прядеин [43]) подтверждают то, что определенные образования личности, применяемые в системном анализе, способны проявляться в мотивационно-смысловых и инструментально-стилевых составляющих цельной личности. Помимо этого системная структура дает возможность проводить анализ непосредственно персональной самобытности самореализации индивида в согласии ее ценностно-смысловых, мотивационно-потребностных, инструментальных, эмоционально-волевых и рефлексивно-оценочных особенностей. Согласие и координация этих характеристик позволяет показать самореализацию как системное психологическое образование, и обосновать определенные межуровневые связи. Помимо этого, психологическая самобытность каждого уровня определяется как система индивидуально-психологических составляющих самореализации человека, обосновывающая ее специфичность и неповторимость.

Основываясь на многочисленных изучениях свойств личности в русле концептуальной теории А.И. Крупнова [23], мотивированно обосновавшего системно-диспозиционный подход к изучению личности и ее свойств, видится актуальным заметить, что самореализация есть сложнейшая функциональная система, непосредственно выражающаяся в объединении психологических оснований. В понимании С.И. Кудинова, самореализация – есть комплекс инструментально-стилевых и мотивационно-смысловых особенностей, дающих возможность обеспечивать стабильность побуждений и готовность к выражению себя

индивидуумом в определенных сферах жизнедеятельности в ходе онтогенеза [24].

Начальным в этой системе становится установочно-целевой заключающий в себе определенные целевые установки, намерения и общая концепция инструментально-смыслового обеспечения, и осуществление определенного отношения в реальных конъюнктурах .

Мотивационно-смысловой момент данной системы представлен познавательными, мотивирующими и управленческими особенностями. Данный аспект реализует отбор определенных смыслов реальных отношений и инициатив:

- Основательность и верность познавательных значений и их функции в поведении индивида (талантливость- закостенелость);

- Применение ведущих импульсов, направленных на иных людей (социоцентричность) либо на себя (эгоцентричность);

- Обоснование ведущей зональности приложения и результативность самореализации человека согласно целевой установки и возможным итогам в тех или иных сферах жизни деятельности: предметно-деятельностной, социально-коммуникативной или субъектно-личностной, плодотворность или разрушительность.

Среди указанных подсистем указанного психологического феномена имеются неординарные связи и отношения, показывающие персональные характеристики самореализации человека.

1.3. Обоснование понятия «удовлетворенность» как психологического феномена

Достаточно большое внимание уделяется изучению проблемы удовлетворенности трудом в исследованиях отечественных и зарубежных ученых. В работах зарубежных авторов впервые исследовались характеристики удовлетворенности трудом и изучались факторы, которые определяли степень ее развития. В дальнейшем, именно они заложили те направления, которые исследовались.

Изучением удовлетворенности трудом, отношения к труду, мотивационных концепций трудовой деятельности занимались такие психологи как: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, В. Врум, К. Альдерфер, Р. Хьюзм, Э. Мейо, Дж. Хатфилд, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер, Л. Портер, Э. Лоутер и другие.

В справочной литературе понятие «удовлетворенность» трактуется в достаточно широком спектре значений. Так, ученые исследуют общую удовлетворенность своей жизнью; удовлетворенность трудом, работой; удовлетворенность семейными отношениями и отношениями в браке.

Термин «удовлетворенность» рассмотрен в большом количестве словарей. Например, в «Большом психологическом словаре» удовлетворенность трактуется как индивидуальная оценка качества определенных объектов, условий жизнедеятельности, жизни, в общем, взаимоотношений с окружающим, самих индивидуумов и самого себя. [5]

«Краткий словарь по социологии» так же раскрывает определение «социальная удовлетворенность» и «удовлетворенность трудом». Социальная удовлетворенность согласно указанному выше труду – это подытоженная сознанием человека сумма его перцепций и оценок условий личной социальной жизни, а так же качественной ее стороны [21]. Удовлетворенность работой есть обстоятельство согласованности притязаний (запросов), выдвигаемых сотрудником к особенностям,

характеру и условиям труда, и персональной оценки потенциала исполнения данных притязаний.

Для понимания понятия и для получения возможности проведения теоретического осмысления феномена удовлетворенности, возникает необходимость в разграничении социологического и психологического подходов, трактующих данное явление. Необходимость данного разграничения обусловлена слиянием указанных выше подходов и преобладанием составляющих чисто социологического подхода в психологическом исследовании. Это ведет к потере психологического наполнения понятия. Акцент при проведении психологического анализа феномена удовлетворенности должен заключаться в обосновании психологических механизмов, дающих понимание природы явления удовлетворенности.

Проведенный нами теоретический анализ литературных источников по проблеме исследования позволяет констатировать возможность разделения социологических и психологических работ на категории: изучение некоторых, единичных вопросов, объединенных с удовлетворенностью трудом, обучением, семейными взаимоотношениями и исследованием довольства жизнью целиком. Отмечается, что понятие «общая удовлетворенность жизнью» у западных психологических школ синонимично и приравнивается понятию «счастье». [25]

Анализ литературы показал, что начиная со второй половины 60-х годов XX века, западная психологическая наука проявляет существенный интерес к исследованиям, проблем счастья, а, следовательно, и общей удовлетворенности жизнью. Однако, отечественная психология практически не имеет аналогичных исследований, т.к. большой период времени находилась далеко за гранью общего русла движения научной мысли в этом направлении в силу того, что научное изучение счастья и общей удовлетворенности в советской России, было невозможно из-за идеологической системы.

К.А. Абульханова-Славская [1] в своих трудах отмечает, что из сферы научных исследований и из общественной жизни индивида пропал, мощнейший ресурс активности - удовлетворенность, являющаяся особо чувствительным механизмом человеческой активности, изменяющимся и очень верным средством ее формирования.

К.А. Абульханова-Славская обосновала так называемые «лакуны» (вакуумы), которые не способствовали формированию пластичных психологических механизмов активности индивидуумов; удовлетворенности как психологической основы их последующей активности. Среди них она отмечает общие оценки результатов трудовой деятельности, практическая девальвация результатов труда, отсутствие четких показателей оценки трудовых достижений со стороны общества [1].

Наряду с указанными выше моментами К.А. Абульханова-Славская констатирует тот момент, что в психологической науке преобладает понятие деятельность, периодически делается акцент на социальную эффективность деятельности человека; однако, понятие психологический результат деятельности, и более того понятие удовлетворенность-неудовлетворенность индивида практически не изучались. Проблема показателей, способов реализации, ведущих к удовлетворению той или иной личности, абсолютно не ставился. [1]

Изучение общей удовлетворенности жизнью в отечественной психологической науке представлено всего лишь небольшим точечными эмпирическими и экспериментальными исследованиями, а детальные, основательные теоретико-эмпирические обобщения результатов отсутствуют. К данному вопросу обращаются И.А. Джидарьян и Е.В. Антонова, отмечающие, что вопросы теории не могут быть исключены, когда-нибудь они обязательно заявят о себе. В настоящее время это общее положение подтверждается и в аспекте исследования проблемы счастья. Ученые отмечают необходимость получения корреляции теории и

определенных экспериментальных исследований для оптимального продвижения научных исследований в указанном выше направлении. [12]

Именно И.А. Джидарьян и Е.В. Антонова сделали попытку теоретически проанализировать проблематику счастья и общей удовлетворенности жизнью. В результате осмысления они выявили три группы вопросов, определяющих особенности социально-психологических исследований вопросов счастья и удовлетворенности жизнью [12].

Ведущим вопросом в изучении удовлетворенности есть вопрос о характере и формулировке понятий счастья и удовлетворенности жизнью. В основу указанных выше понятий положено видение С.Л. Рубинштейна в направлении философско-мировоззренческой проблемы «бытия субъекта в онтологическом плане» и «способа существования индивида в мире» [45].

По мнению И.А. Джидарьян и Е.В. Антоновой счастье, равно как и удовлетворенность в обширном философско-теоретическом аспекте – это один из вариантов субъективного бытия индивида, собирательная характеристика сознания и существования в наиболее персонализированной и субъективной форме. Конкретизируясь в научно-психологическом аспекте, понятия счастье и удовлетворенность являют полноценную когнитивно-эмоциональную структуру личности, связанную с пониманием обстоятельности и единства персонального бытия, с самооценкой собственной жизни, понимания ее благополучия или неблагополучия, довольства или недовольства, счастья или несчастья и других категорий. [12]

Данные исследователи наряду с этим отмечают, что основой оценки качества жизни в категориях счастья и удовлетворенность являются те показатели и эталоны, которые человек выдвигает для себя самостоятельно, сопоставляя свою жизнь с понимаем того, какой она видится ему в идеале, в созвучие с представлениями индивида. Личные показатели и эталоны могут быть тождественными или нет с установленными в определенном культурном социуме.

Второй группой вопросов, поднимаемых И.А. Джидарьян и Е.В. Антоновой являются вопросы, непосредственно определяющие психологические характеристики счастья и общей удовлетворенности жизнью. Эти вопросы нацелены на обоснование внутреннего строения и составляющих элементов данных феноменов, и на анализ сущностных сторон общей удовлетворенности жизнедеятельностью и ее типов.

И.А. Джидарьян и Е.В. Антонова определяют удовлетворенность жизнью как качественно неоднозначное образование индивида, строение которого представлено подобно рефлексивному ядру и эмоционально наполненному фону. Рефлексивное ядро представляет собой интеллектуальные, оценочные процедуры, взгляды и воззрения человека на свою персональную жизнь. Наиболее важной составляющей эмоционального фона становится его двойственность, предполагающая наличие баланса разнонаправленных эмоций. Это понимание позволило И.А. Джидарьян и Е.В. Антоновой предположить, что общая удовлетворенность имеет двухмодальное строение. Понимание двухмодальности в структуре счастья и общей удовлетворенности жизнью опирается на идею единого континуума людской индивидуальности, где счастье-несчастье, удовлетворенность-неудовлетворенность являются четко противоположными и понимаются как два сопряженных и пересекающихся между собой элемента одного субъективного пространства, хотя и качественно различных по ряду характеристик [12].

Одной из наименее разработанных в психологической науке проблем является проблема типологии общей удовлетворенности. И.А. Джидарьян и Е.В. Антонова во главу предлагаемой ими типологии кладут правило соотношения смысла и жизни. Психологи, находя способ и варианты получения удовлетворенности, определяют самые общие типы личности: *гедонисты* и *эвдемонисты*. Гедонизм, будучи типом персональной удовлетворенности, проявляется, опираясь на принцип «жизнь выше

смысла», правилом эвдемонизма становится позиция «смысл выше жизни» [12].

Проведем анализ каждого типа. Так для *гедонистически* настроенного индивида приоритетным источником удовлетворенности является непосредственно возможность жить с ее обычными жизненными радостями и благами, возможность удовлетворять свои повседневные и постоянно появляющиеся виды потребностей, выискивать и реализовывать свежие методы получения удовольствия.

Эвдемонизм или смысложизненный тип удовлетворенности по своей природе является противоречивым, так как выражает часто не принимаемую обывателями степень самореализации человека. Источником получения удовлетворенности для данных индивидуумов служит возможность следовать возвышенной цели, следование тем или иным нравственно-мировоззренческим принципам, а так же следование определенной и ясно понимаемой целевой установке. Смысложизненную удовлетворенность эвдемониста составляет удовлетворение повседневно-жизненных потребностей, не только за счет достижения краткосрочных поставленных целей, сколько за счет испытания чувства своей непогрешимости. Представитель данного типа будет тогда удовлетворен жизнью, когда он уверен в правильности избранного им жизненного пути, в ситуации переживания подлинности своей жизни, при отсутствии внутренней скованности и при наличии и свободы поведения.

Данный тип личности является противоречивым. Противоречивость проявляется тогда, как отмечают И.А. Джидарьян и Е.В. Антонова, когда следование определенным возвышенным Идеалам, изыскание Истины и Смысла проживания в этом мире, реализация высокозначимых, но отдаленных от сегодняшнего дня задач, сопровождаются, большими жизненными испытаниями и невзгодами, мучительными раздумьями, сомнениями и переживаниями [12].

Следующая группа вопросов, поставленная учеными, осмысливает взаимосвязь личностной удовлетворенности со структурными образованиями и личностными свойствами, а так же ее воздействие на определенные процессы жизнедеятельности, на степень и демонстрацию жизненной энергичности человека.

Анализируя указанные выше положения И.А. Джидарьян и Е.В. Антонова отмечают, что удовлетворенность жизнью, будучи эмоционально-окрашенным состоянием, глубинным душевным переживанием индивида, согласованный с имеющимся в данное время настроением, событиями и происшествиями в жизни, но и наряду с этим это очень постоянные конструкции личности, неделимые характеристики сознания и бытия, которые не столько детерминируются теми или иными особенностями личности, но и сами, в определенной степени оказывают влияние на личность, ее психологические качества, на взаимоотношения в окружающей среде и на поступки и течение существования индивидуума [12].

Наряду с этим ученые пишут о том, что актуальным является не только изучение взаимосвязи общей удовлетворенности со свойствами личности, но и корреляция удовлетворенности и всеобъемлющих личностных конструкций. Среди них они выделяют систему персональных потребностей индивидуума, варианты самоосуществления, стиль жизни, варианты и типы поведения в определенных жизненных моментах.

Анализ литературы показал наличие трудов, отражающих вопрос взаимосвязи общей удовлетворенности жизнью и психологических фактов смысл жизни и самореализация личности. Среди них можно отметить труды К. Муздыбаева [35], М. Аргайла [5], В. Франкла [54], К. Роджерса [44], С.Л. Рубинштейна [45], К.А. Абульхановой-Славской [1], Э. Фромма [55].

В трудах К. Муздыбаева, отмечено, что приоритетнейшим психологическим моментом жизненного смысла становится возможность индивидуума испытывать важность жизни, довольствоваться и

стимулироваться ею. Понимание смысла жизни и степени удовлетворенности ею К. Муздыбаев изучал на выборке групп рабочих. Он получил данные, которые позволяют говорить о том, что средняя удовлетворенность смыслом своего существования существенно ниже средней удовлетворенности жизнью целиком. Преобладающим показателем удовлетворенности рабочих являются трудовая и семейная жизнь. [35]

По мнению М. Аргайла [5] степень самореализации индивида, обуславливает его предрасположенность к счастью, таким образом, что чем активнее он самореализуется, тем сильнее он склонен к счастью. Так что можно сделать вывод, что для него свойственно частое и полное чувство удовлетворенности жизнью целиком, отсутствие негативных эмоций. Наряду с этим М. Аргайл заявляет о том, что это «не безоблачное счастье», эта удовлетворенность, не ущемляет надежность человека, для нее характерна смена другими эмоциями, зачастую это может быть проявление недовольства собой, в аспекте собственных вариантов жизнедеятельности, достигнутых результатов, потраченного на процесс времени. Главная идея, выдвинутая М. Аргайлом, кроется в том, что положительная самореализация не возможна без цельного чувствования удовлетворенности, без осознания полноценности своего существования.

Исследования В. Франкла так же во главу угла ставят взаимосвязь удовлетворенности жизнью с ее осмыслением. В концепции В. Франкла удовлетворенность жизнью – это не ведущая цель жизни человека, а так же не конечное жизненное предназначение. [54].

Как основной критерий результативности жизни личности определяется удовлетворенность в работах О.С. Васильевой и Е.А. Демченко. Полный теоретический анализ понятия удовлетворенности предъявлен в русле доктрины семантического интеграла личности, с позиций субъектного подхода. К ней относятся исследования К.А. Абульхановой-Славской [1]. Доктрина семантического интеграла личности трактует удовлетворенность как элемент структуры личностной

активности, представляющую собой психологический результат. Она есть выражение обратной связи между теми или иными элементами и этапами жизни, проявляется в виде меры самооценки жизни индивидуума.

В трудах отечественных и зарубежных ученых (О.С. Васильева, Е.А. Демченко, М. Аргайл) отмечается наличие тесной корреляции общей удовлетворенности жизнью и психологических особенностей, взаимосвязь факторами, не относящимся к личностным (жизненные нормы, семейно-личностные отношения, трудовая деятельность, состояние здоровья) не выявлена.

С.Л. Рубинштейн отмечал то, что если индивид не склонен к получению удовлетворения, то он полноценнее занимается достижением цели личной жизни и большую удовлетворенность он получает [45].

В работах Д.А. Леонтьева удовлетворенность самореализацией разбирается в аспекте понимания своего благополучия в жизни и в ежедневной трудовой деятельности [28].

В работах К. Роджерса выдвигается гипотеза о наличии неразрушимой корреляционной связи самореализации и удовлетворенности. Делается акцент на важность для индивида самореализации в работе, в профессии и в семейной жизни [44].

Исходя из вышеуказанного, можно сформулировать вывод о том, что в литературных источниках понятие «удовлетворенность» разбирается, обычно, в работах, причастных к вопросам удовлетворения потребностей жизни, и трактуется как самочувствие, появляющееся вследствие получения определенной потребности. «Удовлетворенность» определяется учеными как отношение к производимому труду, к деятельности, к образу жизнедеятельности. В свете данной трактовки удовлетворенности в психологии, отношение рассматривается как опирающаяся на собственный опыт выборочная, осознаваемая человеком связь с важным для него предметом, как возможности психической реакции человека в связи с определённым предметом, процессом или элементом действительности.

Такое понимание отмечается В.Н. Мясищевым [36]. На основании сказанного выше, правильнее рассматривать удовлетворенность не только как отношение, но и как характеристику действительно имеющейся взаимосвязи между индивидуумом и элементами объективно существующей реальности.

Важнейшая роль в разнообразии видов социальной деятельности человека принадлежит его профессиональной деятельности. Человек, являясь субъектом деятельности, большую часть своей жизни посвящает профессиональному труду, являющемуся главным направлением развития сущности человека.

По мнению А.В. Карпова, *удовлетворенность трудом* - это достижение, осуществление ожиданий человека от тех или иных итогов своей трудовой деятельности: материальных, социальных или духовно-нравственных. Это, также действующее в совокупности воздействие на субъект труда составляющих трудовой мотивации, которые содержат в себе особенности и условия труда, размер заработной платы, признание окружающими достигнутого результата, ресурсы для самовыражения и для самоутверждения. Все перечисленные выше факторы обуславливают побуждения человека к общественно-полезной деятельности, к возникновению креативности в работе, стремление к синергизму с коллегами по работе [18].

Удовлетворенность трудом также трактуют в науке как оценочное, эмоционально-окрашенное отношение личности или группы личностей к выполняемой работе и условиям ее выполнения.

Проведенный анализ исследований позволяет констатировать, что в науке существуют две концепции удовлетворенности трудом [4]:

1. Представители первой теории не считают удовлетворенность трудом животрепещущей проблемой. По их мнению, труд изначально являлся и будет являться «трудным», так или иначе, принудительным и не всегда приятным для человека видом деятельности. Это обусловлено

постоянным повышением образовательного и просвещенного уровня и индивидуумов. Однако образовательный и культурный уровни увеличиваются, а характеристики, условия и организация труда, как правило, развиваются не достаточно стремительно и привлекательно для индивидуума. Из этой ситуации есть один выход - уравнивание неприятности, вызываемые трудовой деятельностью качеством жизни человека вне работы, бытовыми ценностями, развлечениями, культурой.

2. Приверженцы второй концепции склонны относить удовлетворенность трудом к актуальным проблемам. Они не исключают возможность ее разрешения. Исследователи считают, что наибольшему увеличению удовлетворенности трудом обязаны помогать некоторые институты. Среди них отмечают институты управления профессиональных ориентаций, профессиональное воспитание и образование, социально-психологические службы, способствующие практическому приспособлению к труду, правовое просвещение людей с точки зрения трудовых взаимоотношений.

Анализ литературы показал наличие большого количества определенных значений *удовлетворенности трудом*, раскрывающих ее роль, функционал, последствия в общественно-экономической жизни индивидуума, в организации и управлении [15]:

1. Удовлетворенность трудом есть, в первую очередь, общественная удовлетворенность, актуальнейший индикатор уровня жизни индивидуума и нации в целом.

2. Удовлетворенность трудом характеризуется рядом функций, которые несут в себе важность для производства. Она обуславливает качество труда и его количественные итоги, на время и правильность реализации производственных заданий, на ответственность в отношении коллег. Время, израсходованное на труд и опыт работы, так же влияют на удовлетворенность трудом и способны снижать итоги трудовой деятельности. Большую роль в данном влиянии и играют жизнестойкие

особенности человека труда, его умение не поддаваться всеобщему эмоциональному настроению в ходе трудовой деятельности.

Самооценка сотрудником личностных качеств профессионала в труде и показателей есть основа самоотношения к труду. Причем, своя удовлетворенность и неудовлетворенность трудом в определенной мере влияют на трудовую деятельность согласно определенному профессиональному случаю.

1. Характер управленческого поведения начальника способен определяться его беспокойством об удовлетворенности рабочих их трудом, а так же протеканием трудовых отношений на предприятии в целом. Руководитель зачастую недооценивает производственно-экономический эффект различных действий по гуманизации труда и денежные затраты на их развитие не считает рациональным. Внимание к формированию удовлетворенности трудовой деятельностью как правило проявляется как ультрамодное движение, как общественная политика и филантропия, притворная «игра» среди руководителей организаций за улучшение отношения к своим сотрудникам.

2. Наиважнейшими факторами авторитета работодателя являются удовлетворительные (положительные), по мнению сотрудников, характер и условия труда. Сотрудникам тот руководитель привлекательнее, который склонен делать их работу более благоприятной.

3. Неудовлетворенность трудом, как правило, есть показатель непостоянства кадрового состава, и обуславливает потребность проведения определенных поступков по прекращению ее.

4. Опираясь на особенности удовлетворенности трудовой деятельностью, изменяются претензии и уровень притязаний сослуживцев, в том числе и в отношении показателей характера материального вознаграждения.

5. Удовлетворенность трудом – это всеохватывающий признак, раскрывающий и интерпретирующий определенные поступки отдельно взятых сотрудников и трудовых групп.

В.А. Ядов [58] предложил следующую *структуру удовлетворенности трудом, которая включают в себя:*

-физическая среда – это тот показатель безопасности, шума, температуры, загрязненности;

-эстетическая среда – цвето-световой фон и эстетическое оформление трудового места, средств труда, размещение предметов в пространстве;

-социокультурная инфраструктура – определение мест досуга, функционально-бытовых мест, общепита и т.д.;

-нормированность или ненормированность работы;

-режим, график трудовой деятельности;

-месторасположения работы от дома работника;

-исходные качественные характеристики работы, такие как тяжесть труда, его насыщенность, сложность или простота;

-второстепенные показатели трудовой деятельности (обстоятельность, однообразность, творческий характер деятельности, умственная или физическая нагрузка деятельности;

-присутствие занимательных решений в труде, рискованность, обязательность, морально- нравственные показатели, новинки, возможность проявлять управленческие решения, планировать свою деятельность и т.д.);

-степень нахождения на рабочем месте, вероятность движения в пространстве помещения и за его пределами;

-наличие отрыва от дома и родни, командировки;

-соотношение степени квалификации выполняемой работе;

-степень устройства трудовой деятельности;

-смысловое наполнение выполняемых трудовых операций (разумная или бесполезная работа);

- социально-психологический климат трудового коллектива;
- отношения с работодателем, тип руководства;
- вероятность продвижения по карьерной лестнице;
- личностные успехи в труде, коэффициенты качества труда;
- оплата за выполняемую работу;
- коммуникативность, степень общения во время работы ;
- вероятность расширения контактов благодаря трудовой деятельности.

Обзор психологической литературы (Б.Ф. Ломов [30], К. Левин [20], Л.И. Анциферова [4]) позволил определить составляющие или критерии *удовлетворенности трудом*:

- сущность и характер труда (ее насыщенность, важность, результативность);
- ситуация труда; материальное вознаграждение за труд, премирование;
- степень элитарности работы;
- руководство (стиль руководства, оценка труда, нравственное поощрение, порядок выбора и размещение кадров);
- карьерный рост сотрудника, вероятность увеличения трудового разряда, профессионального мастерства;
- тип окружения, социально- психологический климат в группе .

Удовлетворенность содержанием и характером труда является ведущей. Увлеченность протеканием трудовой деятельности, как правило, является главным движущим трудовым фактором. Совокупность показателей деятельности, склоняющих индивида к ее реализации, в науке определяют процессуально-содержательной (или интринсивной) мотивацией. Интринсивный мотив — это постоянно состояние восторга, удовлетворения от выполняемого дела [24]. Хорошую процессуально-содержательную мотивацию исследователи отмечают тогда, когда человек добивается хороших показателей не из-за того, что ему посулена огромная плата за труд или ведется постоянное наблюдение за его деятельностью, а потому , что ему несет удовлетворение сам процесс труда.

Исследуя индивидуумов, получающих наслаждение от собственной трудовой деятельности, Т. Соломандина обосновала *признаки процессуально-содержательной мотивации* [49]:

- чувствование всецелой причастности к работе;
- всеобъемлющее сосредоточение внимания, мыслей и эмоций на производимой работе;
- понимание того, что ясно знаешь, как необходимо поступать в определенный отрезок времени, отчетливое осознание целевых установок деятельности;
- исключение боязни оплошностей и неуспеха в труде ;
- утрата чувства понимания себя и своего окружения, так называемое «растворение» в работе.

Опираясь на указанные выше показатели, работодатели способны изменять как свои управленческие решения, так и сам ход труда сотрудников.

Ученые-бихевиористы отмечают три «психических состояния», переживаемые человеком, определяющие его удовлетворенность трудом и мотивацию труда: понимание значимости, ценности, злободневности труда (сотрудник обязан осознавать, что выполняемый им труд ,есть важнейшая в имеющейся у него теории ценность); понимание ответственности (человек обязан быть убежден, что имеет личные обязательства за итоги своих трудовых поступков); понимание результата (человек обязан иметь ресурс для оценки итогов выполненной трудовой деятельности).

В работах А. Бюссинга проведен анализ динамической теории удовлетворенности трудом, изначально выдвинутой А. Брюггеманном. Данная теория детерминирована пониманием удовлетворенности трудом с позиции интерактивного подхода, то есть как процесса сольватации, в русле которого определяется различие трех его форм [6].

Концепция определяет ведущие переменные: расхождения реальной ценности ситуации труда и собственных ценностных установок личности,

изменения в степени стремления, проблемно-ориентированное поведение, нацеленное на достижение трудовой задачи.

В психологической литературе (С. Г. Струмилин [51], С.И. Самыгин [46], П. Мартин [32], Г.О. Кунц [27], К. Замфир [15]) можно выделить следующие формы удовлетворенности трудом:

- *Прогрессивная удовлетворенность трудом.* Человек ощущает удовлетворенность от труда целиком. Увеличивая степень устремления, личность стремится добиться более высокого уровня удовлетворенности.

- *Стабильная удовлетворенность трудом.* Человек ощущает удовлетворенность от определенной работы, но все-таки нацелен на сохранение степени тяги (стремления) и позитивного состояния удовлетворенности.

- *Удовлетворенность трудом в смирении* (удовлетворенность трудом примирившегося человека). Личность ощущает расплывчатую неудовлетворенность от труда и снижает степень тяги (стремления), для приспособления к отрицательным моментам работы на более низком уровне.

- *Конструктивная неудовлетворенность трудом.* Человек ощущает свою неудовлетворенность выполняемой работой. При сохранении степени стремления человек пытается преодолеть положение, решая проблему, вырабатывая необходимую толерантность к безысходности, тревожности.

- *Фиксированная неудовлетворенность трудом.* Личность ощущает свое недовольство трудовой деятельностью. Сохраняя уровень стремления на стабильном уровне, человек не стремится преодолеть возникающее положение, пытаясь разрешить проблемы. Толерантность к фрустрации способствует тому, что механизмы защиты, ведущие к созданию условий для преодоления трудностей, видятся не возможными.

- *Псевдоудовлетворенность трудом.* Индивид, ощущая себя недовольным трудом, встречаясь с не поддающимися разрешению проблемными ситуациями и нервирующими условиями труда и при

сохранении стремления на стабильном уровне, например, из-за мотивации к тому или иному виду достижений или из-за твердых общественных стереотипов, деформированное восприятие или отказ от отрицательного трудового положения могут завершиться псевдоудовлетворенностью работой.

На основании этих положений Т. Соломанидина и В. Соломанидин [49] обосновали принципы планирования в русле удовлетворенности ее исполнителей. Среди них названы *требования*:

- работа должна быть целенаправленна, т. е. иметь определенный итог;

- индивид обязан расценивать труд как актуальный и достойный реализации;

- труд должен давать человеку шанс брать на себя ответственность за принятие решения, достаточную для его реализации, то есть быть самостоятельным в определенных рамках;

- исполняя обязанности, человек обязан иметь обратную связь, иметь оценку, зависящую от результативности трудовой деятельности;

- труд должен нести заслуженное, по мнению сотрудника, поощрение.

Работая согласно этим требованиям, индивид ощущает положительные эмоции, которые детерминируют его стремление успешно трудиться. Данное стремление трудиться из-за позитивных ощущений от хорошего исполнения своих трудовых обязанностей, а не под действием внешних факторов, исследователи определяют как внутреннюю мотивацию. Этот феномен равноценен понятию процессуально-содержательная мотивация, но больше относится трудовой или профессиональной деятельности.

Д. А. Леонтьев констатирует важность для индивидуумов динамичности в труде для одних. Для иных удовлетворенность обусловлена насыщенностью трудовой деятельности и существенными результатами. Для следующих необходимо, чтобы труд имел смысл,

способствовал личностному росту человека. Удовлетворенность содержанием труда, по мнению Д.А. Леонтьева, тесно соединена с индивидуальными потребностями и психологическими качествами личности [28].

По мнению М. Аргайла, одним из ведущих критериев удовлетворенности является *удовлетворенность условиями труда*. К ним М. Аргайл относит все касающееся экологии и эргономики рабочего места: присутствие и особенности расположения предметов труда, освещенность, питьевой режим, и другие.[5]

Удовлетворенность условиями работы коррелирует с *уровнем осведомленности работников о имеющейся обстановке в трудовом коллективе*. Когда работники довольствуются исключительно слухами и домыслами, а правдивая информация до них не доходит, то появляются различные опасения, например: «им есть что скрывать, значит, слухи о банкротстве имеют под собой основания, следовательно, пора давать объявление о поиске нового места работы» [28]. Естественно, порядок донесения информации до работников должен оберегать коммерческую тайну предприятия.

Согласно С.И. Самыгину [46] и Ф. Герцбергу [10], ведущим составляющим осведомленности является донесение до сотрудников видения перспективы развития предприятия, его миссии. Способность доносить до сотрудников свои взгляды на будущее предприятия, мобилизовать и мотивировать сотрудников, а также самого себя характеризуют успешных лидеров.

Условиями труда так же являются месторасположение организации, устраиваемые человека режим (график) трудовой деятельности, сопровождающие работу вероятности увлекательных знакомств, поездок и т. п.

Работы Б.Д. Парыгина [41] свидетельствуют то, что удовлетворенность заработной платой, денежным поощрением труда тесно взаимосвязана с

индивидуальной оценкой уровня справедливости взаимоотношений. Б.Д. Парыгин рекомендует руководителю сконцентрировать свое внимание на следующих аспектах: адекватна ли степень зарплаты специалистов уровню зарплаты таких же специалистов в таких же организациях; адекватны ли усилия и доход сотрудников предприятия.

П. Мартин, исследуя типы и стили руководства, отмечает, что к значительным условиям удовлетворенности относятся положительная организационная культура, положительный стиль лидерства, коммуникативная и менеджерская авторитетность лидера. Она включает в себя способность принимать решения, брать на себя обязательства, умение организовать и систематизировать труд, выражать признательность. Особым составляющим деятельности управления, оказывающим влияние на удовлетворенность администрацией, является распределение полномочий и ответственности работников [32].

В ходе социально-психологических исследований (Н.С. Пряжников [42], Н.Н. Обозов [40], Э. Мейо [34], Б.Ф. Ломов [30]) отмечают, что сотрудники предпочитают внимательного руководителя, нацеленного на сотрудников и трудовые процессы. При этом от руководителя работники ждут наличие способностей организовать коллектив, умения быть профессионалом.

Актуальной остается проблема оценки деятельности сотрудников и проблема того, как результаты этой оценки лежат в основе порядка денежного стимулирования. Субъективизм, неточности в оценке и неадекватность денежного вознаграждения уничтожают благожелательность и побуждение к труду у сотрудников, что замедляет формирование корпоративной культуры организации, вызывает разногласия, создает конфликтные моменты.

Исходя из исследований Н.С. Пряжникова [42], для значительного числа сотрудников значимы отношения с непосредственным руководителем. Они склонны желать не только получение материального

стимулирования, но и непосредственного интереса к своей персоне. Закрытость руководителя, взаимное недопонимание между администрацией и сотрудниками, способны значительно уменьшить продуктивность трудовой деятельности.

Удовлетворенность карьерой. Существенная часть сотрудников склонны желать получение возможности должностного или карьерного роста. Поэтому ущемление шансов продвижения по карьерной лестнице как правило способствует появлению недовольства, неудовлетворенности и враждебности в поведении.

Ведущим составляющим удовлетворенности трудом является *удовлетворенность окружающими*. Как правило, окружение оказывает достаточно активное влияние на самочувствие, работоспособность, потребность продолжать трудиться на рабочем месте, это при сложившихся отрицательных конъюнктурах индивид может принять решение уволиться. В связи с этим в настоящее время пользуются успехом различные тренинги, развивающие командные отношения в трудовой группе. Наряду с этим для удовлетворенности трудом хватит, чтобы окружающие не способствовали появлению отрицательных чувств, например гнева. Исследователи также часто обосновывают необходимость избегания наличия специализированных преимуществ для администрации, которые образуют значительное расхождение между ним и работниками.

Исходя из наблюдений С.Г. Струмилина, удовлетворенность трудом характеризуется наличием обратной связи с числом ущемлений, возлагаемых предприятием на работника в виде правил, ограничений и т. п. С.Г. Струмилиин отмечает, что если работник узнает, что количество наложенных ограничений существенно выше его индивидуальной нормы, вероятность появления лояльности снижается. Вследствие данного явления появляется неизбежность определенным образом ознакомлять поступающего на работу с имеющимися в организации ограничениями. Работник должен знать причины существующих правил и историю его

возникновения. До того момента пока работник не понял, каким правилам ему придется следовать, констатировать его лояльность не возможно [51].

На персональном уровне удовлетворенность трудом связана с *реализацией неповторимой комбинации ее приоритетных потребностей*. Реализация указанной цели определяет в числе приоритетных задач управления исследование потребностей соискателей вакантных должностей и сотрудников организации. Ведущим инструментом, используемым для этого, является методика исследования мотивационного профиля личности Шейла Ричи и Питера Мартина [32]. Исследователи определили двенадцать ведущих потребностей личности и разработали тест для исследования их условной ценности (актуальности) для сотрудника. Количественно выраженную актуальность этих потребностей создатели теста определяют как мотивационный профиль. Характеристики мотивационного профиля рассматриваются не только при решении вопроса о конгруэнтности человека и свободной должности трудовым требованиям, но и при проведении процедур, по увеличению удовлетворенности трудом. Мотивационный профиль дает возможность достичь принципа главенствующего мотива, заставляющего сотрудника оставаться верным предприятию.

М. Аргайл определяет свои *причины удовлетворенности трудом*:

- материальное стимулирование выполненной работы, отношения с администрацией, вероятность продвижения по карьерной лестнице, другие факторы удовлетворенности — *неудовлетворенности* условиями;
- удовлетворенность организацией (гордость за организацию);
- организация времени (дает ли работа возможность владеть своим временем, в какой мере оно результативно используется);
- наличие возможности иметь вольный статус и личностную идентичность (быть на производстве самим собой);
- планы на будущее (способствует ли работа их осуществлению);
- ощущение единства труда, делимое с другими индивидами;

- принудительная активность (чтобы труд дисциплинировал личность, не формировал условий для «застоя» и «праздности») [5].

М. Аргайл сформулировал ведущие *проявления неудовлетворенности трудом*:

- уход (увольнение, поиск иной работы);
 - проявление протеста (переговоры с администрацией, написание писем, забастовки);
 - терпимость (спокойное перенесение испытаний);
 - игнорирование (пропуски, опоздания, низкая производительность труда)
- [5].

В ходе анализа психологических источников (В.Б. Моин, И.Н. Попова, О.Н. Родина, Ф.Н. Ильясов, Т.А. Китвель, В.А. Ядов, В. Врум, Э. Дисси, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, К. Замфир и др.) выявлено, что ,удовлетворенность трудом представляет актуальную переменную при изучении личности в русле трудовой деятельности. В психологии такие термины как «удовлетворенность трудом», «удовлетворенность работой» и «удовлетворенность профессиональной деятельностью» рассматриваются, обычно, как тождественные.

По традиции в научных исследованиях феномен «удовлетворенность трудом» представлен в качестве обобщенного для определения словесно-выраженных общих (удовлетворенность работой, профессией) и частных удовлетворенностей (словесно выраженных оценок некоторых аспектов труда). Несмотря на это, вопрос о том, какая - социальная или психологическая - реальность изучается посредством удовлетворенности работой, не стоит. Наряду с этим констатируется, что психологическую оценку проблемы удовлетворенности трудовой деятельности следует вести в координации с проблемой личностной актуальности труда и трудовой мотивации.

Отечественные психологи заявляют о том, что отношение к труду следует изучать в следующих направлениях:

- 1) отношение к труду в целом (индивидуальное представление о трудовой деятельности, о месте в жизни индивида);
- 2) отношение к работе как к особому типу труда;
- 3) отношение к профессии (работе) в определенных условиях.

Из этого следует, что удовлетворенность работой правильнее представлять как неразрывно психологическую характеристику причастности человека к разнообразным сторонам трудовой активности (к труду вообще, к профессии, к работе в определенных условиях).

Анализ ведущих теорий удовлетворенности трудом, показал, что согласно Э. Лоутеру удовлетворенность трудом обуславливается личностной оценкой связи характеристик труда, ее результатов и усилий, расходуемых на исполнение; а так же от сопоставления этой оценки с оценкой отмеченного соотношения у других индивидуумов. Л. Портер отмечает, что удовлетворенность появляется в том случае, когда расхождение между потребностями личности и тем, что приносит ему работа, несущественно. В русле инструментальной теорией Портера - Лоутера удовлетворенность трудом обуславливается тем, отвечают ли ожиданиям полученная оплата труда.

Согласно положениям мотивационно-гигиенической теории Ф. Герцберга [10], удовлетворенность трудом есть цель деятельности, а неудовлетворенность - функция условий труда. В теории констатируется, что гигиенические факторы - одинаковые для любого индивидуума условия деятельности, а мотивационные факторы относятся к каждому человеку персонально и связаны теми личностными особенностями человека, которые определяют возможность самореализации личности в трудовой деятельности. В обобщенном виде факторы, детерминирующие удовлетворенность трудом, следует разъединять с факторами, способствующими появлению неудовлетворенности трудовой деятельности.

Вообще выполненный теоретический анализ феномена «удовлетворенность трудовой деятельностью» определяется как целостная

психологическая характеристика отношения человека к определенным аспектам трудовой ситуации (к труду, к профессии, к работе в определенных условиях).

Таким образом, можно констатировать, что удовлетворенность есть психологический итог профессиональной активности, который вместе с этим определяет предстоящее продвижение личности в трудовой сфере.

Выводы по первой главе

Проведенное теоретическое исследование позволяет сформулировать следующие выводы:

1. Удовлетворенность трудом – является наиболее явным психологическим итогом трудовой мотивации. Данный факт является причиной большого числа обращения к этой категории ученых, исследующих вопросы трудовой мотивации и мотивационного управления. Анализируя понятие «удовлетворенность трудом» следует понимать, что трудовая деятельность человека не сдерживается определенными действиями и операциями, а имеет разнообразные моменты, которые связаны с характером межличностных взаимоотношений и многими другими ситуационными переменными. Поэтому удовлетворенность трудом есть интегральная характеристика, отражающая удовлетворенность разнообразными моментами трудовой деятельности и составляющие ситуации труда, в том числе и труда медицинского работника.

2. Проведенный анализ индивидуальных и объективных составляющих удовлетворенности трудом, позволил сформулировать заключение о том, что удовлетворение работой обуславливается не столько степенью технической оснащенности, профессиональным мастерством сотрудника, степенью его умений и знаний, денежным поощрением, но и не всегда учитываемыми, критериями общественного

развития: духовно-нравственным потенциалом человека, видами человеческого общения, атмосферой в коллективах, где трудится человек. Появляется социально-психологическое равновесие, детерминирующее общее состояние удовлетворительности или неудовлетворительности и индивидуума выполняемой им работы.

3. Личностные качества, детерминирующие удовлетворенность, представляет собой непосредственно взаимосвязанные блоки («личностная зрелость», «направленность на профессиональную деятельность в сфере «человек-человек», «интернальность в профессиональной деятельности» и «направленность на предмет преподавания»), наполнении которых определяет собой своеобразный «психологический портрет» личности медицинского работника с различными уровнями удовлетворенности профессиональной деятельности.

4. Самореализация – есть процесс и результат максимально – полного проявления индивидом имеющихся способностей, развития задатков и реализации всего личностного потенциала.

5. Самореализация способна протекать по ряду путей: один взаимосвязан с поступательным увеличением опоры на себя, усилением уважения себя и принятия себя, поиска своего места в социуме, приобретение признания окружающих, предельной реализацией своих способностей в значимой деятельности. Другой путь является естественно возможным, тогда, когда отношения, в которые включена личность, неблагоприятны для ее развития. Для данного пути свойственна большая болезненность, прохождение через период смятения и потери идентичности, усиление тревоги.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

2.1. Организация исследования и методы исследования

Исследование проводилось на базе Шигонской ЦРБ. В качестве испытуемых выступили медики в возрасте от 21 до 63 лет. Для повышения репрезентативности выборки в группу испытуемых непосредственно были включены медицинские работники с различным стажем работы и различных медицинских профилей: врачи, медицинские сестры, фельдшера.

На первом, подготовительном, этапе работы, был проведен анализ литературы по проблеме исследования, подбирались блоки методик, уточнялась схема самого исследования. Второй, констатирующий, этап исследования представлен проведением сбора, обработки, количественным и качественным анализом эмпирических данных. На третьем этапе проводилось обобщение результатов исследования, и оформлялся текст дипломного исследования.

Для решения поставленных задач и эмпирической проверки выдвинутой гипотезы использовались две психодиагностические методики:

«Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршева) и «Многомерный опросник самореализации личности» (С. И. Кудинов).

«Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршева.).

Комплексным показателем, отображающим благополучное либо неблагополучное положение человека в трудовой группе, выступает удовлетворенность трудом. Она включает в себя показатели интереса к выполняемому труду, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами и администрацией, уровень притязаний в трудовой деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и другие. Методика дает возможность изучить общую удовлетворенность своим трудом и исследовать ее составляющие. Стимульный материал содержит 18 пунктов

вербального характера. Реакцию на стимул испытуемый оценивает одним из тех вариантов: «да», «отчасти», «нет»

Инструкция к тесту: «Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа».

Вывод об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) делается путем сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

- Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов.
- Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%,
- Высокий – выше 56%.

«Многомерный опросник самореализации личности» (С. И. Кудинов).

Данный тест, измеряющий самореализацию как полисистемное образование. Промеж типов самореализации личности называют деятельностьную, социальную и личностную самореализацию. По результатам теста можно выявить доминирование определенного вида самореализации (профессиональная, социальная, личностная) и уровень самореализации в целом.

Деятельностная самореализация индивида проявляется в выражении себя в определенных видах деятельности и создает высокую профессиональную компетенцию.

Социальная самореализация связана с реализацией гуманитарной, общественно-хозяйственной, общественно-политической, общественно-педагогической или другой полезной для общества активностью. *Личностная самореализация* обуславливает духовной рост индивида, создавая условия для становления личностного потенциала: обязательности, пытливости, эрудированности, креативности, добродетельности и т.д.

В основе методики заложено 17 шкал, объединённых в восемь компонентов.

Метод математической статистики (коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования самореализации личности медицинских работников в зависимости от удовлетворенности профессиональной деятельностью

Представим результаты исследования самореализации по *тесту суждений самореализации личности С.И. Кудинова* в виде таблицы.

Таблица 1.

Результаты измерения самореализации медицинских работников (n=30)

№	Личностная самореализация		Социальная самореализация		Профессиональная самореализация	
	Показатель	Степень	Показатель	Степень	Показатель	Степень
1	63	высокая	10	очень низкая	70	высокая
2	5	очень низкая	7	очень низкая	20	низкая
3	20	низкая	66	высокая	2	очень низкая
4	10	очень низкая	0	очень низкая	1	очень низкая
5	66	высокая	-2	очень низкая	20	низкая
6	15	низкая	49	средняя	20	низкая
7	80	очень высокая	10	очень низкая	82	очень высокая
8	57	средняя	-15	очень низкая	20	низкая
9	40	средняя	-10	очень низкая	20	низкая
10	61	высокая	1	очень низкая	63	высокая
11	29	низкая	-11	очень низкая	10	очень низкая
12	20	низкая	-15	очень низкая	5	очень низкая
13	85	очень высокая	40	средняя	50	средняя
14	20	низкая	66	высокая	10	очень низкая
15	7	очень низкая	63	высокая	29	средняя
16	74	высокая	4	очень низкая	10	очень низкая
17	50	средняя	-6	очень низкая	60	высокая
18	10	очень низкая	-13	очень низкая	20	низкая
19	61	высокая	74	высокая	68	высокая
20	59	средняя	10	очень низкая	7	очень низкая

21	45	средняя	-10	очень низкая	5	очень низкая
22	10	очень низкая	0	очень низкая	8	очень низкая
23	4	очень низкая	58	средняя	-13	очень низкая
24	20	низкая	-22	очень низкая	-16	очень низкая
25	3	очень низкая	47	средняя	12	низкая
26	62	высокая	-1	очень низкая	0	очень низкая
27	71	высокая	20	низкая	22	средняя
28	20	низкая	-6	очень низкая	20	низкая
29	45	средняя	63	высокая	20	низкая
30	63	высокая	0	очень низкая	63	высокая

Представим результаты исследования личностной самореализации испытуемых на гистограмме на рисунке 1.



Рис.1. Гистограмма частот распределения степеней выраженности личностной самореализации

Представим результаты исследования социальной самореализации испытуемых на гистограмме на рисунке 2.

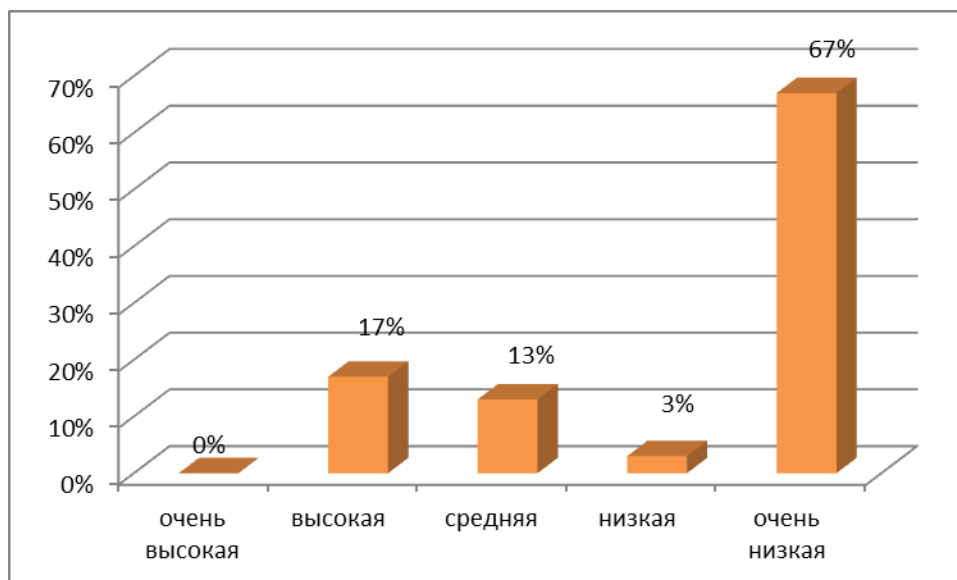


Рис. 2. Гистограмма частот распределения степеней выраженности социальной самореализации

Представим результаты исследования профессиональной самореализации испытуемых на гистограмме на рисунке 3.

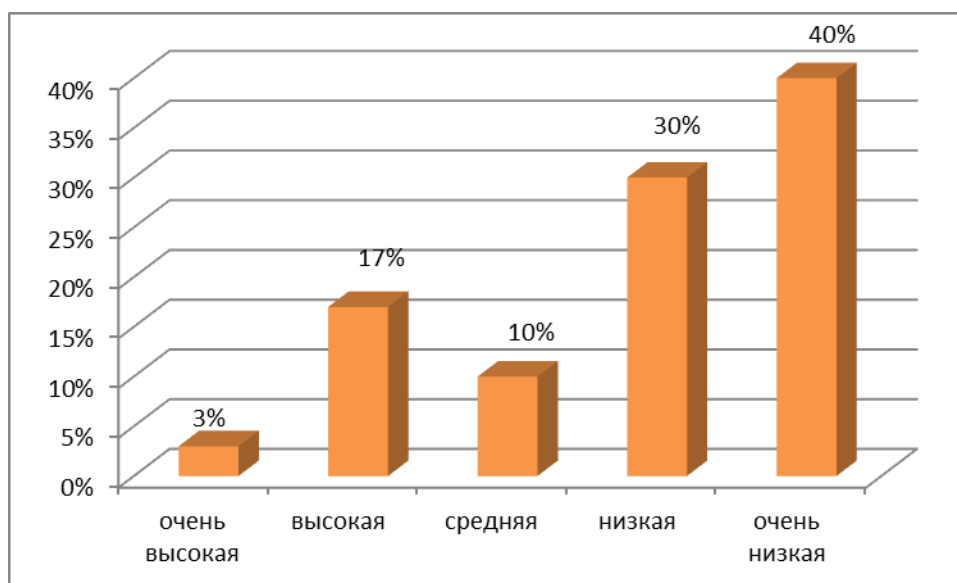


Рис 3. Гистограмма частот распределения степеней выраженности профессиональной самореализации

Из результатов, представленных в таблице 3 и на рисунках 1, 2, 3 видно, что наиболее характерна для испытуемых данной выборки личностная самореализация (10 человек на высоком и очень высоком уровне). Данные испытуемые стремятся к духовному росту, развивать свой

личностный потенциал. Они ответственные, любознательны, общительны, трудолюбивы, настойчивы, инициативны, эрудированны, креативны, нравственны.

Высокий уровень развития самореализации связан:

- с сознательным желанием выявлять и раскрывать свои персональные потенциалы и умения;
- со способностью реализовать себя и имеющиеся у себя знания в области медицины в тех или иных конъюнктурах;
- с самостоятельностью в действиях и поступках;
- со умением выдвигать перед собой цели и проявлять волевое усилие при ее достижении;
- высокой способностью к рефлексии, саморегуляция своей деятельности.

Наименее выраженной являются социальная самореализация (70% на очень низком уровне развития), связанная с реализацией гуманитарной миссии, общественно-хозяйственной, общественно-политической, общественно-коммуникативной, либо любой иной общественно-полезной деятельностью.

Профессиональная самореализация медицинских работников так же находится на низком уровне (21 человек на низком и очень низком уровнях). Данные результаты свидетельствуют о низком уровне профессиональной компетенции медицинских работников, о низкой профессиональной мотивации.

Низкий уровень развития самореализации личности медиков проявляется в отсутствии желания выявлять и развивать свои способности и потенциалы; равнодушным отношением к себе; скудными медицинскими знаниями и умениями; низкой способностью к реализации тех своих личностных качеств, которые ярко выражены. Медицинские работники не склонны к проявлению волевых усилий по реализации себя в деятельности,

склонны к привычному функционированию, предпочитают действовать только под чьим-либо руководством.

Для подтверждения сказанного выше представим средние показатели видов самореализации по выборке в таблице 2.

Таблица 2.

Средние показатели видов самореализации

Личностная самореализация		Социальная самореализация		Профессиональная самореализация	
Показатель	Степень	Показатель	Степень	Показатель	Степень
39,1	Средняя	16	Низкая	20	Низкая

Для выявления характера взаимосвязи уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации медицинских работников представим сравнительные результаты в таблицах 3 и 4.

Таблица 3.

Результаты исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью и личностной самореализации медиков (n=30)

№ испыт.	Общий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью		Личностная самореализация	
	Показатель	Уровень	Показатель	Степень
1	21	высокий	63	высокая
2	11	низкий	5	очень низкая
3	7	низкий	20	низкая
4	6	низкий	10	очень низкая
5	11	низкий	66	высокая
6	12	низкий	15	низкая
7	26	высокий	80	очень высокая
8	13	средний	57	средняя
9	14	средний	40	средняя
10	24	высокий	61	высокая
11	7	низкий	20	низкая
12	11	низкий	20	низкая
13	24	высокий	85	очень высокая
14	13	средний	20	низкая

15	15	средний	7	очень низкая
16	25	высокий	74	высокая
17	24	высокий	50	средняя
18	10	низкий	10	очень низкая
19	22	высокий	61	высокая
20	15	средний	59	средняя
21	9	низкий	45	средняя
22	11	низкий	10	очень низкая
23	13	средний	4	очень низкая
24	10	низкий	20	низкая
25	14	средний	3	очень низкая
26	15	средний	62	высокая
27	14	средний	71	высокая
28	8	низкий	20	низкая
29	27	высокий	45	средняя
30	24	высокий	63	высокая

Таблица 4.

**Результаты исследования удовлетворенности профессиональной
деятельностью и личностной самореализации медиков
(частота встречаемости признаков) (n=30)**

	Очень высокий уровень личностной самореализа- ции	высокий уровень личностной самореализа- ции	Средний уровень личностной самореализа- ции	Низкий уровень личностной самореализа- ции	Очень низкий уровень личностной самореализации
Высокая удовлетворенность профессиональной деятельностью	2	5	2	0	0
Средняя удовлетворенность профессиональной деятельностью	0	2	3	1	3
Низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью	0	1	1	6	4

Как видно из результатов, представленных в таблицах 3 и 4, медики с высоким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью имеют высокий и средний уровни личностной самореализации. Средняя

удовлетворенность профессиональной деятельности сопряжена со средним и очень низким уровнями личностной самореализации. Низкая профессиональная удовлетворенность выявлена у испытуемых с низким уровнем личностной самореализации.

Представим сравнительные результаты измерения удовлетворенности профессиональной деятельности и социальной самореализации медиков в таблицах 5 и 6.

Таблица 5.

Результаты исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью и социальной самореализации медиков (n=30)

№ испыт.	Общий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью		Социальная самореализация	
	Показатель	Уровень	Показатель	Степень
1	21	высокий	10	очень низкая
2	11	низкий	7	очень низкая
3	7	низкий	66	высокая
4	6	низкий	0	очень низкая
5	11	низкий	-2	очень низкая
6	12	низкий	49	средняя
7	26	высокий	10	очень низкая
8	13	средний	-15	очень низкая
9	14	средний	-10	очень низкая
10	24	высокий	1	очень низкая
11	7	низкий	-11	очень низкая
12	11	низкий	-15	очень низкая
13	24	высокий	40	средняя
14	13	средний	66	высокая
15	15	средний	63	высокая
16	25	высокий	4	очень низкая
17	24	высокий	-6	очень низкая
18	10	низкий	-13	- очень низкая
19	22	высокий	74	высокая
20	15	средний	10	очень низкая
21	9	низкий	-10	очень низкая
22	11	низкий	0	очень низкая
23	13	средний	58	средняя
24	10	низкий	-22	очень низкая

25	14	средний	47	средняя
26	15	средний	-1	очень низкая
27	14	средний	20	низкая
28	8	низкий	-6	очень низкая
29	27	высокий	63	высокая
30	24	высокий	0	очень низкая

Таблица 6.

**Результаты исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью и социальной самореализации медиков
(частота встречаемости признаков) (n=30)**

	Очень высокий уровень социальной самореализации	высокий уровень социальной самореализации	Средний уровень социальной самореализации	Низкий уровень социальной самореализации	Очень низкий уровень социальной самореализации
Высокая удовлетворенность профессиональной деятельностью	0	2	1	0	6
Средняя удовлетворенность профессиональной деятельностью	0	2	2	1	4
Низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью	0	1	1	0	10

Как видно из обобщенной таблицы, низкий уровень социальной самореализации имеют 66,6% испытуемых и они равномерно распределились среди всех трех уровней удовлетворенности профессиональной деятельностью, также как и медики с высоким и средним уровнями социальной самореализации.

Представим сравнительные результаты измерения удовлетворенности профессиональной деятельностью и профессиональной самореализации медиков в таблицах 7 и 8.

Таблица 7.

Результаты исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью и профессиональной самореализации медиков(n=30)

№ испыт.	Общий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью		Профессиональная самореализация	
	Показатель	Уровень	Показатель	Степень
1	21	высокий	70	высокая
2	11	низкий	20	низкая
3	7	низкий	2	очень низкая
4	6	низкий	1	очень низкая
5	11	низкий	20	низкая
6	12	низкий	20	низкая
7	26	высокий	82	очень высокая
8	13	средний	20	низкая
9	14	средний	20	низкая
10	24	высокий	63	высокая
11	7	низкий	10	очень низкая
12	11	низкий	5	очень низкая
13	24	высокий	50	средняя
14	13	средний	10	очень низкая
15	15	средний	29	средняя
16	25	высокий	10	очень низкая
17	24	высокий	60	высокая
18	10	низкий	20	низкая
19	22	высокий	68	высокая
20	15	средний	7	очень низкая
21	9	низкий	5	очень низкая
22	11	низкий	8	очень низкая
23	13	средний	-13	очень низкая
24	10	низкий	-16	очень низкая
25	14	средний	12	низкая
26	15	средний	0	очень низкая
27	14	средний	22	средняя
28	8	низкий	20	низкая
29	27	высокий	20	низкая
30	24	высокий	63	высокая

**Результаты исследования удовлетворенности профессиональной
деятельностью и профессиональной самореализации медиков
(частота встречаемости признаков) (n=30)**

	Очень высокий уровень проф. самореализации	высокий уровень проф. самореализации	Средний уровень проф. самореали- зации	Низкий уровень проф. самореализации	Очень низкий уровень проф. самореали- зации
Высокая удовлетворенность профессиональной деятельностью	1	5	1	1	1
Средняя удовлетворенность профессиональной деятельностью	0	0	2	3	4
Низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью	0	0	0	5	7

Низкий и очень низкий уровни профессиональной самореализации чаще всего выявлен у испытуемых со средней и низкой удовлетворенностью профессиональной деятельностью. Высоким показателям профессиональной самореализации соответствуют высокие показатели удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Следующим этапом обработки результатов исследования является оценка показателей общего уровня самореализации медицинских работников. Складываются суммы баллов с положительным и отрицательным индексом. На основе полученного результата определяется один из уровней самореализации: интенсивный, гармоничный, адаптивный, инертный, иррациональный. Результаты расчета суммарного показателя самореализации представлены в таблице 9.

Таблица 9.

Результаты исследования уровня самореализации медиков(n=30)

№ испыт.	Количество баллов	Уровень самореализации
1	138	гармоничная
2	30	инертная
3	88	адаптивная
4	-4	иррациональная
5	82	адаптивная
6	93	адаптивная
7	146	гармоничная
8	53	адаптивная
9	55	адаптивная
10	113	гармоничная
11	31	инертная
12	19	иррациональная
13	171	интенсивный
14	89	адаптивная
15	109	гармоничный
16	89	адаптивный
17	98	адаптивный
18	23	инертный
19	188	интенсивный
20	81	адаптивный
21	40	адаптивный
22	24	инертный
23	47	инертный
24	-7	иррациональный
25	68	адаптивный
26	59	адаптивный
27	155	интенсивный
28	43	инертный
29	137	гармоничный
30	99	адаптивный

Результаты исследования общего уровня самореализации медиков представлены на гистограмме на рисунке 4.

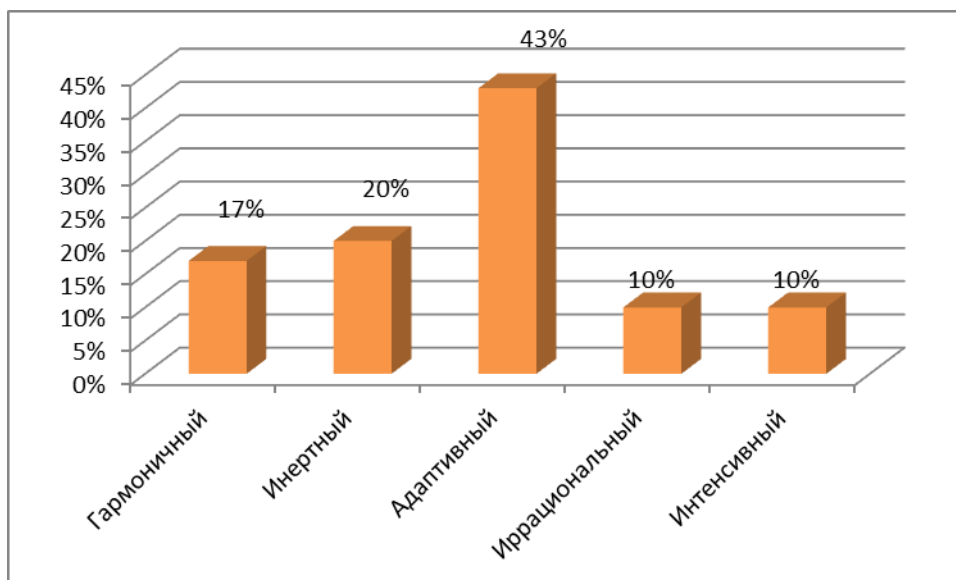


Рис. 4. Сравнительная диаграмма уровней самореализации личности

43% медиков имеют адаптивный уровень самореализации, что характеризует умеренность во всем, отказ от целей и стремлений в любой из сфер жизни, при столкновении с трудностями испытуемые данного типа склонны отступить. Личностное, социальное и профессиональное самосовершенствование не является целью и смыслом жизни. Они предпочитают плавное и однообразное «течение» жизни, без ярких событий и всплесков. Однако, медицинские работники с адаптивным уровнем самореализации стараются выглядеть не хуже других и в чем-то превосходить своих коллег. Время от времени они стремятся развивать у себя определенные личностные и профессиональные качества, добиваться уважения и признания в коллективе.

Гармоничный уровень самореализации личности (17%) проявляется в хорошем представлении о своих стремлениях, способах их реализации, оптимальном распределении собственных ресурсов, стремлении к личностному росту, профессиональному совершенству и социальному признанию. Медики с гармоничным уровнем самореализации заинтересованы в том, чтобы быть конкурентно способными в сфере оказания медицинских услуг. Они адекватно оценивают свои профессиональные достоинства и недостатки.

20% медиков показали инертный уровень самореализации. Данный уровень самореализации личности проявляется в низкой социальной активности личности и потребности в саморазвитии, развитии интеллектуальных, личностных и морально-нравственных качеств. Они склонны более активно, чем медики с адаптивным уровнем самореализации защищать свой внутренний мир от эмоциональной вовлеченности в работу и жизненную ситуацию каждого пациента.

При иррациональном уровне (10%) самореализации вообще не характерно проявление личностной инициативы и активности, как в деятельности, так и в самосовершенствовании. Личностное развитие, профессиональная компетентность и общественная активность представляются малопривлекательными и бессмысленными занятиями. Медики этого типа склонны максимально формализовать свой труд и выполнять строго определенный перечень обязанностей по лечению болезни, а не человека.

Интенсивный уровень самореализации актуален для 10% медиков. Данная группа медиков ориентирована на развитие собственного творческого потенциала, что обеспечивает не только повышение профессиональной эффективности, но и снижение воздействия эмоционально-напряженных условий труда.

Представим обобщенные полученные результаты исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью в виде таблиц. Результаты измерения особенностей удовлетворенности профессиональной деятельностью медицинских работников представим в таблице 10.

**Результаты измерения удовлетворенности профессиональной
деятельностью (n=30)**

	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность	Уровень удовлетворенности
1	5	2	0	2	4	2	2	2	21	высокий
2	3	1	0	0	1	0	0	0	11	низкий
3	2	1	1	0	0	1	0	1	7	низкий
4	1	2	2	0	1	2	0	0	6	низкий
5	2	3	3	1	2	2	1	0	11	средний
6	4	4	1	3	1	0	1	0	12	средний
7	6	3	5	5	4	2	1	0	26	высокий
8	2	3	0	2	2	3	1	0	13	средний
9	4	4	0	0	2	3	2	0	14	средний
10	6	4	2	4	3	4	1	0	24	высокий
11	2	1	0	0	2	0	1	1	7	низкий
12	2	3	0	0	3	1	2	0	11	низкий
13	6	3	4	4	4	4	2	0	24	высокий
14	3	4	3	1	2	2	1	0	13	средний
15	2	2	2	3	1	1	2	0	15	средний
16	5	4	4	3	2	2	4	0	25	высокий
17	5	3	4	4	3	2	3	0	24	высокий
18	3	1	0	0	1	2	3	0	10	низкий
19	6	4	2	2	4	2	2	0	22	высокий
20	3	4	2	1	3	1	3	0	15	средний
21	2	2	4	0	0	0	3	0	9	низкий
22	4	1	3	0	1	1	3	0	11	низкий
23	4	4	2	2	1	1	3	0	13	средний
24	2	4	2	0	0	0	3	0	10	низкий
25	4	4	2	2	1	3	0	0	14	средний
26	3	3	2	1	4	2	1	0	15	средний
27	4	2	2	2	2	3	1	0	14	средний
28	2	2	0	0	1	1	2	1	8	низкий

29	6	4	6	4	4	3	2	1	27	ВЫСОКИЙ
30	6	6	4	2	4	1	4	0	24	ВЫСОКИЙ

Таблица 11.

Обобщенные результаты измерения удовлетворенности профессиональной деятельностью

Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень призываний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность
109	88	62	48	63	51	54	6	456
3,63	2,93	2,06	1,6	2,1	1,7	1,8	0,2	15,2
60,5%	73,25%	34,3%	26,6%	52,5%	42,5%	45%	10%	54,3%

Первая строка таблицы представляет собой суммарное значение по выборке испытуемых по каждой из составляющих удовлетворенности трудом. Во второй строке среднее значение удовлетворенности профессиональной деятельностью по каждой составляющей. Третья строка дает представление о степени выраженности удовлетворенности профессиональной деятельностью медицинских работников.

Представим результаты измерения удовлетворенности профессиональной деятельностью на гистограмме на рисунке 5.

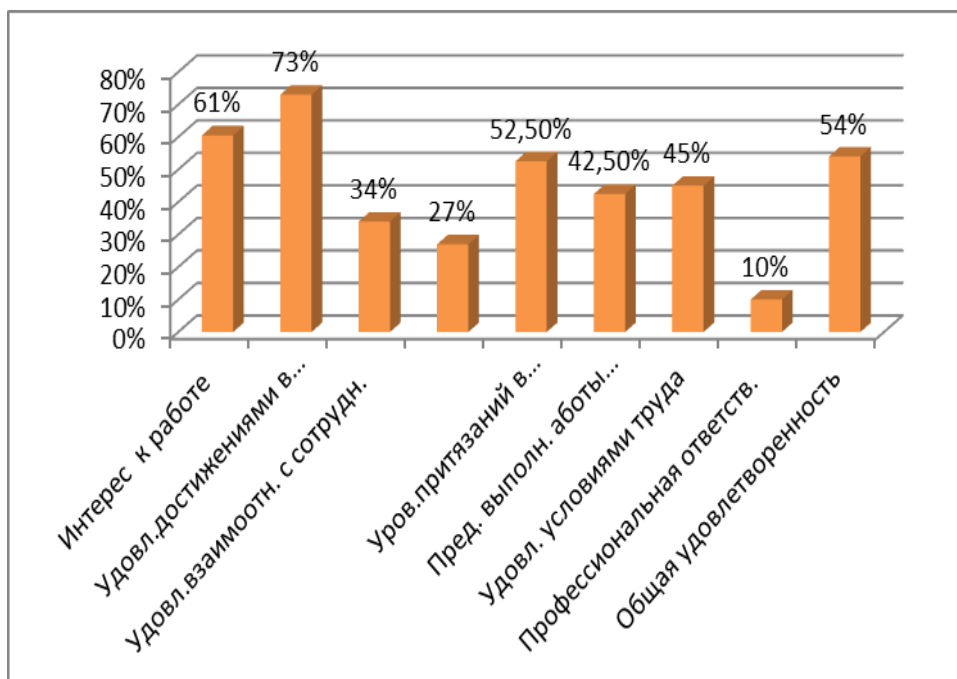


Рис. 5. Результаты измерения удовлетворенности профессиональной деятельностью

Как видно из гистограммы на рисунке 5, наибольшую удовлетворенность у медиков вызывают успехи в своей персональной трудовой деятельности (73,3%). Это говорит о том, что медицинским работникам интересно то, чем они занимаются. В работе их, прежде всего, их привлекает познание нового, самосовершенствование, процесс профессиональной деятельности доставляет удовольствие. Эти испытуемые достигают больших успехов на профессиональном поприще. Из года в год они повышают свою профессиональную квалификацию. Высокими значениями отличается интерес к медицинской деятельности и общая удовлетворенность профессией (60,5%, 54,3%).

Средние значения выявлены по таким составляющим удовлетворенности как притязания в профессиональной деятельности (52,5%), удовлетворенность условиями труда (45%). В целом медицинские работники склонны считать, что занимаемое ими служебное положение соответствует их умениям и навыкам. Организация труда в коллективе, по мнению испытуемых, также в норме и в большинстве своем их устраивает.

Низкие показатели удовлетворенности трудом получены по следующим составляющим: предпочтение выполняемой работы высокому заработку (42,5%), удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками (34,3%), удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (26,6%). Это свидетельствует о том, что большинство испытуемых предпочли бы более высокий заработок, нежели получение удовлетворения от медицинской деятельности. И в случае поступления предложения о более высоком заработке, данные медицинские работники с удовольствием бы поменяли место работы.

Показатель взаимоотношений с руководством (26,6%) дает возможность утверждать, что медики данной выборки в большинстве своем не удовлетворены данным взаимодействием. Они не ощущают поддержки со стороны руководства, которая выражалась бы в виде похвалы либо какого-то иного нематериального либо материального поощрения достижений. В отношении с руководителем наблюдается непонимание.

Крайне низкие значения по параметру профессиональная ответственность (10%). Медицинские работники чаще всего находятся в ситуации, когда им не удается выполнить всю возложенную на них работу, что вызывает состояние напряжения, тревоги, безысходности.

Обобщенные результаты исследования общей удовлетворенности трудом у медицинских работников представлены на гистограмме рисунке 6.

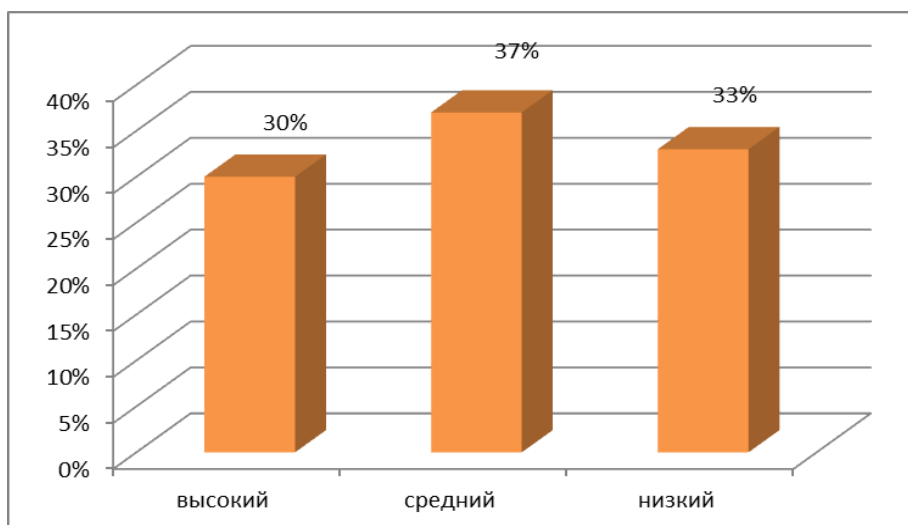


Рис. 6. Результаты исследования общей удовлетворенности

Как видно из результатов, отраженных на рисунке 5, 6 медицинских работников (30%) имеют высокий уровень удовлетворенности трудом. Они склонны испытывают интерес к медицинской деятельности, испытывают удовлетворение от своих достижений в работе, считают, что они многого добились на медицинском поприще и занимают достойное служебное положение. Характер взаимоотношений с коллегами и администрацией у данных медиков носит положительный характер. Они добились уважения со стороны коллег и администрации. Данные испытуемые не склонны отдавать предпочтение выполняемой работе высокому заработку. В работе их привлекает возможность познавать что-то новое в медицине, самосовершенствоваться. Процесс работы доставляет им удовольствие. Организация труда в поликлинике их устраивает.

11 испытуемых (37 %) имеют средний уровень удовлетворенности трудом. Они в целом удовлетворены трудом, однако, испытывают некоторые проблемы во взаимоотношениях с руководством, не проявляют профессиональную безответственность. Взаимоотношения с коллегами так же имеют неоднозначный характер, они иногда испытывают разногласия с коллегами по работе. Не со всеми членами коллектива у них сложились положительные взаимоотношения.

10 респондентов (33%) совершенно не испытывают удовлетворения от своей работы, для них свойственен низкий уровень удовлетворенности трудом. У данных испытуемых практически отсутствует интерес к медицинской деятельности, профессиональными успехами они не удовлетворены, взаимоотношения с другими медиками и вышестоящим руководством не налажены. Эти респонденты предпочитают высокую зарплату занимательной работе, чувство профессиональной ответственности у данных респондентов не развито. Общая удовлетворенность трудом у данной категории испытуемых так же низкая, их не удовлетворяют условия труда в больнице. Уровень притязаний у данных испытуемых низкий. Медицинские работники с низким уровнем

удовлетворенности трудом считают, что выполняемую ими работу мог бы выполнить и человек с более низкой квалификацией.

Для подтверждения гипотезы исследования об обусловленности взаимосвязи самореализации личности медицинского работника уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью используем в дополнение к качественным методам методы вторичной статистической обработки данных исследования. В качестве критерия используем параметрический критерий ранговой корреляции Спирмена. При $n=30$ критические значения критерия равны 0.361 при $p \leq 0.05$ и 0.463 при $p \leq 0.01$.

Представим в таблице 12 результаты вторичной статистической обработки данных исследования.

Таблица 12.

Результаты расчета параметрического критерия для показателей удовлетворенности профессиональной деятельностью и видами самореализации

Параметры	Значение критерия	Уровень значимости
1. Значение критерия для показателя удовлетворенности профессиональной деятельностью и уровнем личностной самореализации	0.39	0,05
2. Значение критерия для показателя удовлетворенности профессиональной деятельностью и уровнем социальной самореализации	0.41	0,05
3. Значение критерия для показателя удовлетворенности профессиональной деятельностью и уровнем профессиональной самореализации	0.532	0,01
4. Значение критерия для показателя удовлетворенности профессиональной деятельностью и общим уровнем самореализации	0.402	0,05

Все значения критерия превосходят табличное на значимом уровне. Следовательно, удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализация (личностная, социальная, профессиональная и общая)

взаимообусловлены. Чем выше удовлетворенность профессиональной деятельностью, тем выше уровень самореализации личности.

Выводы по второй главе

Проведенное эмпирическое исследование позволяет сформулировать следующие выводы:

1. Результаты измерения уровня самореализации медиков показали, что наиболее высокие показатели для испытуемых данной выборки получены по личностной самореализации. Данные испытуемые стремятся к духовному росту, развивают свой личностный потенциал. Они ответственны, любознательны, общительны, трудолюбивы, настойчивы, инициативны, эрудированны, креативны. Медиков отличает умение реализовать себя и свои предметные знания в различных ситуациях, самостоятельность в действиях и поступках, способность ставить перед собой цели и проявлять волевое усилие в ее достижении, способность к рефлексии, готовность к самоизменению согласна заданного идеала.

2. Наименее выражены показатели социальной самореализации. Медики не отличаются ориентацией на гуманизацию взаимодействия с клиентами, а предпочитают ролевое взаимодействие. Вероятно, выбор этой позиции связан с потребностью экономии эмоций, так как профессия требует высокого напряжения и эмоциональной уравновешенности. Медицинские работники не интересуются общественно-политической и какой - либо общественно-полезной деятельностью, так как их профессиональная деятельность максимально социальна.

3. Профессиональная самореализация так же находится на низком уровне выраженности, что свидетельствует о низком уровне потребности в творческом саморазвитии в профессиональной деятельности, о низкой мотивации к профессиональному развитию. Медики не стремятся к

развитию своих профессиональных возможностей и потенциалов, склонны работать на уровне привычного функционирования.

4. Результаты диагностики удовлетворенности профессиональной деятельностью показали, что медицинские работники наиболее удовлетворены достижениями в собственной работе. Они считают, что добились значительных успехов в своей профессиональной деятельности и их успехи в труде постоянно растут. Высокими значениями отличается интерес к работе и общая удовлетворенность профессией.

5. Средние значения получены по такой составляющей удовлетворенности, как притязания в профессиональной деятельности. Медики считают, что их способности и профессионализм соответствуют занимаемой ими должности. Они хотели бы стать специалистами с более высокой квалификацией и выполнять профессиональные обязанности на более высоком уровне. В целом, медики удовлетворены условиями труда. Их устраивает график работы, оборудование, санитарно-гигиенические условия и т.д.

6. Низкие значения удовлетворенности трудом выявлены по трем параметрам: заработная плата, взаимоотношения с сотрудниками, взаимоотношения с администрацией. Медицинские работники считают оценку своего труда в денежном выражении значительно ниже, чем они того заслуживают, согласно задаваемого профессией уровня ответственности и квалификационным характеристикам. Низкие показатели удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами по трудовой деятельности и с руководством медицинского учреждения, определяют формирование недовольства трудом и снижают уровень профессиональной самореализации. Вероятно, неудовлетворенность медиков взаимоотношениями с коллегами определяется половой гомогенностью коллектива. Кроме того, нередко медицинские работники постоянно находятся в ситуации морального напряжения, суеты, когда им не удается выполнить всю возложенную на них работу, что вызывает состояние напряжения, тревоги, безысходности.

7. Использование методов статистики вывода позволяет сделать выводы об обусловленности самореализации медицинских работников удовлетворенностью профессиональной деятельностью. Специалисты с высоким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью имеют высокий и средний уровни личностной самореализации. Средняя удовлетворенность профессиональной деятельности сопряжена со средним и очень низким уровнями личностной самореализации. Низкая профессиональная удовлетворенность выявлена у медиков с низким уровнем личностной самореализации. У большинства испытуемых диагностирован очень низкий уровень социальной самореализации. Эта группа испытуемых имеет все три уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью (высокий, средний, низкий) в примерно равных соотношениях. Следовательно, удовлетворенность профессиональной деятельностью не взаимосвязана с показателями социальной самореализации. Низкий и очень низкий уровни профессиональной самореализации медиков чаще всего выявлен у испытуемых со средней и низкой удовлетворенностью профессиональной деятельностью. Высоким показателям профессиональной самореализации соответствуют высокие показатели удовлетворенности профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема качественного медицинского обслуживания актуальна не только в рамках отдельного государства, но имеет и международный характер. Качество медицинской помощи зависит от многих факторов, среди которых профессиональные навыки, личностные качества и удовлетворенность трудом являются ведущими. Одной из фундаментальных задач профессиональной деятельности врача, отвечающего требованиям эпохи, является освоение медицинским работником технологий использования своих внешних и внутренних ресурсов. По высказыванию министра здравоохранения страны В. Скворцовой «главной мотивацией врача должна быть не зарплата, а самореализация».

Критерий самореализации в большей мере соответствует новому осознанию целей и итогов профессионального становления медиков в новых экономических и социокультурных условиях, а также воплощение гуманистического аспекта взаимоотношения индивида и его трудовой деятельности. Удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализация выступают целостными психологическими характеристиками отношения человека к тем или иным моментам трудовой деятельности и к жизни в целом.

Результаты проведенного исследования не решают глобальных задач медицинского обслуживания, но дают некоторые ответы на проблему психологической поддержки профессионального становления медиков. Установлено, что у медицинских работников наиболее выражена потребность в личностной самореализации, обеспечивающей духовный рост человека, ответы на вопросы смысла жизни. Данный вид самореализации обеспечивается развитием личностного потенциала, чувства ответственности за самого себя и других, трудолюбия, настойчивости в достижении целей, инициативности, эрудиции, креативности, нравственности, ориентации на действие.

Профессиональная самореализация медицинских работников имеет средние значения выраженности. При этом медики вполне удовлетворены уровнем своего профессионализма. Вероятно, подобное расхождение имеет место быть в связи с расширением требований к профессиональной компетенции медика. Противоречие между строгими временными рамками условий труда и необходимостью быть максимально чувствительным к пациенту, вызывает формирование внутреннего барьера в трудовой деятельности и снижает показатели профессиональной самореализации.

Крайне низкие значения медики имеют по показателям социальной самореализации, связанной с выполнением гуманитарной миссии, что снова противоречит требованиям профессии. Следовательно, мышление медика не готово к восприятию новой парадигмы в оказании медицинской помощи, которые изложены в уже существующих должностных инструкциях. В ФГОС ВПО подготовки медиков указывается на то, что психолого-педагогическая деятельность выделяется как самостоятельный вид профессиональной деятельности медика. Специалист должен быть способным к обучению населения правилам медицинского поведения по формированию здорового образа жизни. Большинство же медиков имеют установку на традиционную модель взаимодействия с болезнью, а не больным человеком.

Получены различия в общей структуре самореализации в группах медиков с высоким и низким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью. Доказано, что высокая удовлетворенность профессиональной деятельностью взаимосвязана с личностной, профессиональной, социальной и общей самореализацией.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни [Текст] / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 2011. – 299 с.
2. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии [Текст] / А. Адлер. – М.: Наука, 2015. – 291 с.
3. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б.Г. Ананьев. — СПб.: Питер, 2009. - 315 с.
4. Анцыферова, Л. И. Системный подход в психологии личности [Текст] / Л. И. Анцыферова. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 278 с.
5. Аргайл, М. Психология счастья [Текст] / М. Аргайл. – М.: Сфера, 2010. - 372 с.
6. Большой толковый психологический словарь [Текст] / Под ред. А. Ребера. – М.: АСТ, 2009. - С. 675 - 738.
7. Бехтерев, В. М. Коллективная рефлексология [Текст] / В.М. Бехтерев. – М.: Просвещение, 2011. – 383 с.
8. Выготский, Л. С. Собрание сочинений [Текст] / Л.С. Выготский. - М.: Наука, 2004. – 445 с.
9. Галажинский, Э. В. Системная детерминация самореализации личности [Текст] / Э.В. Галажинский // Дисс. ... доктора психол. Наук. – Томск, 2012. – 320 с.
10. Герцберг, Ф. Структурирование организаций [Текст] / Ф. Герцберг. – М.: Мысль, 2010. - 373 с.
11. Грот, Н. Я. Понятие о душе и психической энергии в психологии [Текст] / Н.Я. Гротт. – М.: Мысль, 2013. - 185 с.
12. Джидарьян, И. А. Проблема общей удовлетворенностью жизнью [Текст] / И.А. Джидарьян, Е.В. Антонова. - М.: Совершенство, 2015. – 433 с.
13. Дерманова, И. Б. Некоторые аспекты феномена самореализации [Текст] / И.П. Дерманова, Л.А. Коростылева. - СПб.: Питер, 2007. - 385 с.
14. Денисова, Е. А., Николаева, С. Ю. Теоретические аспекты проблемы возрастных особенностей самореализации личности женщин [Текст] / Е.А.

Денисова, С.Ю. Николаева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 4. – С. 141–145.

15. Замфир, К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога [Текст] / К. Замфир, 2011. - 291 с.

16. История зарубежной психологии [Текст] // Под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – С. 232-293.

17. Идинов, А. А. Самореализация личности во внепроизводственной сфере общества (онтологический и гносеологический анализ) [Текст] / А.А. Идинов, 2006. - 190 с.

18. Карпов, А. В. Психология менеджмента [Текст] / А.В. Карпов. - М.: Совершенство, 2009. – 395 с.

19. Китвель, Т. А. О социально-психологических проблемах удовлетворённости трудом [Текст] / Т.А. Китвель. – Таллин, 2014. – 383 с.

20. Коростылева, Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере [Текст] / Л.А. Коростылева. – СПб.: Речь, 2015. - 222 с.

21. Костакова, И. В. Роль общительности в самореализации личности студентов – будущих психологов [Текст] / И.В. Костакова // Дисс. ... канд. психол. наук. – Тольятти, 2008. – 186 с.

22. Козлова, Т. З. Социальное время пенсионеров: этапы самореализации личности [Текст] / Т.З. Козлова. – М., 2003. – 228 с.

23. Крупнов, А. И. Целостно-функциональный подход к изучению свойств личности и черт характера [Текст] / А.И. Крупнов. – М.: РУДН, 2004. – С. 5-12.

24. Кудинов, С. И. Самореализация как системное психологическое образование / С.И. Кудинов // Школьный психолог. – 2007. - №16. - С.18-34.

25. Кудинов, С. И. Системное исследование самореализации личности [Текст] / С. И. Кудинов. – Тамбов: Изд-во Р.В. Першина, 2008. – 270с.

26. Кулагина, И. В. Влияние творческой самореализации на социально-психологическую адаптацию студентов [Текст] / И.В. Кулагина // Автореф. дисс.... канд. психол. наук. – М., 2011. – 235 с.
27. Кунц, Г. О. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций [Текст] / Г.О. Кунц, С. Доннел. - М.: Мысль, 2001. – 419 с.
28. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М.: Изд-во политической литературы, 2005. – 304 с.
29. Либин, А. В. Половые различия: биологическая эволюция и социальные традиции [Текст] / А.В. Либин. - М.: Смысл, 2009. – 236 с.
30. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. - М.: Наука, 2014. - 444 с.
31. Маслоу, А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности. Тексты [Текст] / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М.: Изд-во МГУ, 2002, - С. 28- 32. Мартин, П. Управление мотивацией [Текст] / П. Мартин, Ш. Ричи. – М.: 2012.- 382 с.
33. Мак-Грегор, Д. Лидерство и мотивация [Текст] / Д. Мак- Грегор. - М.: Смысл, 2010. - 353 с.
34. Мейо, Э. Концепция человеческих отношений [Текст] / Э. Мейо.- М.: Академия, 2014. - 199 с.
35. Муздыбаев, К. Психология зависти [Текст] / К. Муздыбаев // Прикладная психология. – 2008. - № 1. - С. 17-32.
36. Мясищев, В. Н. Психология отношений [Текст] / В.Н. Мясищев. - М.: Академия, 2014. - 400 с.
37. Мерлин, С. Очерк интегрального исследования индивидуальности [Текст] / С. Мерлин. - М.; Педагогика, 2006. - 254 с.
38. Ожигова, Л. Н. Гендерная идентичность личности и смысловые механизмы ее реализации [Текст] / Л.Н. Ожигова // Автореф. дисс. ... доктора психол. наук. – Краснодар, 2006. – 46 с.

39. Олпорт, Г. Становление личности [Текст] / Г. Олпорт // Под общ. ред. Д. А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2012. - С. 200-289.
40. Обозов, Н. Н. Диагностика супружеских затруднений [Текст]/ Н.Н. Обозов, А.Н. Обозова // Психологический журнал. - 2002. - №2. – С. 12-16.
41. Парыгин, Б. Д. Основы социально-психологической теории [Текст] / Б.Д. Парыгин. - М.: Академия, 2011. – 380 с.
42. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. - М.: Просвещение, 2010. - 392 с.
43. Прядеин, В. Н. Половозрастные особенности ответственности личности [Текст] / В.Н. Прядеин. - Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2008. - 291 с.
44. Роджерс, К. Взгляд на психотерапию. Становление человека [Текст] / К. Роджерс. – М.: Прогресс, 2004. – 479 с.
45. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2008. – 705 с.
46. Самыгин, С. И. Психология управления [Текст] / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. - Ростов н /Д., 2007. – 316 с.
47. Сидоренко, Е. Г. Методы математической обработки в психологии [Текст] / Е.Г. Сидоренко. – СПб.: Питер, 2010. - 399 с.
48. Солодникова, И. В. Самореализация личности в зрелом возрасте [Текст] / И. В. Солодникова. - М.: Сфера, 2007. - 185 с.
49. Соломандина, Т. Управление мотивацией персонала [Текст] / Т. Соломандина. - М.: Мысль, 2006. - 198 с.
50. Сохань, Л. В. Жизненный путь личности: Вопросы теории и методологии социально-педагогического исследования [Текст] / Л.В. Сохань, Е.Г. Злобина, В.А. Тихонович. – Киев: Наукова думка, 2007. - 270 с.
51. Струмилин, С. Г. К вопросу о классификации труда [Текст] / С.Г. Струмилин. - М.: Сфера, 2006. - 222 с.

52. Трубецкой, Е. Н. Национальный вопрос, Константинополь и святая София: Публичная лекция [Текст] / Е.Н. Трубецкой. - М.: Мысль, 2005. – 223 с.
53. Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст] / А. Файоль. - М.: Наука, 2009. - 211 с.
54. Франкл, В. Человек в поисках смысла [Текст] / В. Франкл. – М.: Мысль, 2010. - 266 с.
55. Фромм, Э. Психоанализ и этика (основы гуманистической характерологии) [Текст] / Э. Фромм. – М.: Республика, 2003. – 415 с.
56. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения [Текст] / Г. Форд. - М.: Мысль, 2006.- 185 с.
57. Шевченко, Н. Г. Личностная рефлексия как фактор успешной самореализации женщин зрелого возраста [Текст] / Н.Г. Шевченко // Автореф. дисс.... канд. психол. наук. – Сочи, 2007. – 209 с.
58. Ядов, В. А. Социальная психология [Текст] / В.А. Ядов. - М.: Академия, 2009. - 321 с.