

Четвертый тип учителей с высоким уровнем педагогической толерантности описывается следующим уравнением регрессии: $ПТ = 247.5 - 9.1TP - 5.34ЭК - 1.29M + 5.04I - 4.43N$.

Итак, проведенный эмпирический анализ показал, что социальная толерантность является для педагога средней школы профессионально важным качеством, поскольку она значимо влияет на профессиональную продуктивность учителя. Педагоги с высоким уровнем развития социальной толерантности демонстрируют высокую эффективность

воспитательной и учебной деятельности, с уровнем ниже среднего – низкую.

Полученные эмпирические данные свидетельствуют, что в основе социальной толерантности, как ПВК учителя, лежит система индивидуальных качеств, которые диагностируются при помощи теста Кеттелла. Их разное сочетание, которое фиксируется уравнением множественной регрессии и личностным профилем, обеспечивает высокий уровень развития социальной толерантности и высокий уровень профессиональной продуктивности.

Литература

1. Абульханова-Славская К.А. Дialeктика человеческой жизни. М., 1997.
2. Авалуев Н.Б. Критериальный подход к оценке эффективности воспитательной деятельности педагога. Дис. канд. пед. наук. СПб., 2003.
3. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977.
4. Асмолов А.Г. Психология личности. М., 1990.
5. Зиновьев Д.В. Повышение педагогического мастерства будущего педагога на основе формирования социокультурной толерантности. Дис. канд. пед. наук. Красноярск, 2000.
6. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. Москва; Воронеж. 1996.
7. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
8. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
9. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 2002.
10. Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности личности. Под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. М., 2003.
11. Психология труда / Под ред. А.В. Карпова. М., 2003.
12. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. М., 1957.
13. Рукавишников А.А., Соколова М.В. Пособие по применению личностного опросника Р. Кеттелла. Ярославль, 1992.
14. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.

Д.Ю. Кузнецов, Ю.П. Поваренков, Н.А. Цветкова

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАЖ КАК ФАКТОР ИЗМЕНЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Ярославский государственный педагогический университет им К.Д. Ушинского

Удовлетворенность трудом как эмпирический показатель широко используется психологами, социологами и другими категориями специалистов для анализа складывающейся на производстве ситуации и оценки отношения к ней работников. Надо признать, что изучению удовлетворенности трудом (УТ) посвящено большое количество исследований в отечественной и зарубежной психологии. Изучалась связь УТ с удовлетворенностью жизнью, влияние на УТ качественных и количественных особенностей мотивационной сферы личности, связь УТ с полом, образованием, социальным статусом и другими характеристиками личности. Вместе с тем за рамками глубокого психологического анализа долгое время оставались вопросы динамики УТ в

зависимости от возраста работника и его профессионального стажа.

В ряде отечественных и зарубежных исследований [3] зафиксированы тенденции изменения УТ в зависимости от хронологического возраста человека. Хронологический возраст является временным параметром жизненных циклов человека. Поэтому изучение динамики УТ в зависимости от возраста позволяет ответить на вопрос, как изменяется отношение человека к труду на различных этапах его жизненного пути.

В настоящей работе речь пойдет о влиянии профессионального стажа на УТ. Хронологический возраст и профессиональный стаж тесно связаны между собой, но никогда не совпадают, так как от-

ражают различные тенденции развития человека. Первый, как было отмечено выше, является временным параметром жизненного пути, а второй – профессионального пути или профессионализации. А жизненный и профессиональный путь – это не одно и то же, каждый из них подчиняется своим специфическим закономерностям, хотя, по мнению Б.Г. Ананьева [1] и ряда других авторов, они тесно пересекаются между собой, а порой и совпадают, особенно на начальных этапах развития личности.

В целом результаты социологических и психологических исследований свидетельствуют, что возраст и профессиональный стаж в основном значимо коррелируют между собой, но величина этих связей не столь велика, а в последнее время отслеживается явная тенденция к ее снижению. Причина несовпадения и снижения этих взаимосвязей заключается в том, что современный человек не стремится связывать свою жизнь с единственным рабочим местом или единственной специальностью. Данная установка порождает относительно высокую мобильность субъекта труда как в рамках специальности, так и за ее пределами, которая усиливается вынужденной мобильностью, являющейся результатом активных структурных изменений в сфере промышленного производства, обслуживания, сельского хозяйства и т.д.

Принимая во внимание все сказанное выше, цель нашего исследования заключается в том, чтобы выявить влияние профессионального стажа на динамику удовлетворенности трудом. Необходимость обращения к данной проблеме продиктована рядом причин.

Во-первых, результаты изучения динамики УТ необходимы для уточнения положений психологической концепции профессионального становления и реализации личности Ю.П. Поваренкова [5]. Дело в том, что УТ в рамках данной концепции рассматривается в качестве одного из показателей профессиональной идентичности человека, которая, в свою очередь, является критерием профессионализации личности. Фактически на уровне динамики УТ будет рассмотрена одна из тенденций профессионального становления личности: обретение человеком профессиональной идентичности.

Во-вторых, нельзя забывать, что показатели УТ широко используются на практике как средство контроля за состоянием «человеческого фактора» на производстве. Исследование динамики УТ в зависимости от стажа необходимо для более точного прогнозирования нормативных периодов увеличения и снижения УТ, что неизбежно сказывается на повышении эффективности управления производственным процессом.

Наконец, изучение динамики УТ необходимо для уточнения и конкретизации устоявшихся пред-

ставлений о данном процессе и о самом понятии «удовлетворенность трудом». Следует помнить, что эти представления в основном сложились в 70-е – 80-е годы XX столетия, когда исследования в данной области велись наиболее интенсивно. Нет необходимости напоминать, что тогда была другая страна, другие люди и другое производство. В настоящее время существенно изменились требования к профессионалам, да и сами профессионалы предъявляют другие требования к деятельности. Все это не может не сказаться на динамике УТ.

Прежде чем непосредственно приступить к анализу результатов эмпирического исследования, рассмотрим некоторые подходы к пониманию удовлетворенности трудом как психологического понятия.

Содержание понятия удовлетворенности трудом

Известный отечественный социолог Л.С. Бляхман считает, что УТ характеризует степень соответствия между запросами (требованиями) работника к условиям трудовой деятельности и уровнем их реализации на данном предприятии [2, с. 61]. По мнению данного автора, УТ зависит от трех факторов:

- фактического уровня потребления материальных, духовных благ и ценностей там, где работает специалист;
- уровня потребления социальных благ на передовых предприятиях, которые служат базой для установления социальной нормы;
- информированности работников о положении дел на передовых предприятиях [2, с. 62].

Нетрудно заметить, что автор тесно увязывает УТ с проблемой реальной и потенциальной текучести кадров.

Румынский психолог и социолог К. Замфир подходит к определению УТ исходя из понимания той роли, которую труд играет в жизни человека [4]. По его мнению, УТ – это показатель того, насколько потребности и мотивы человека реализуются в трудовой деятельности. Степень УТ будет зависеть от особенностей трудовой деятельности, включая ее содержание и условия, а также от особенностей трудовой мотивации человека. Так, монотонная или бессмысленная работа никогда не будет способствовать УТ. Точно так же никакая оптимизация или обогащение деятельности не будут влиять на УТ, если в основе трудовой активности человека лежит внешняя мотивация.

Наиболее полная характеристика УТ дается в работе Л. Джуэл «Индустриально-организационная психология», где подчеркивается, что УТ – это психологический конструкт, наличие которого, а также степень его выраженности, влияет на про-

фессиональное поведение человека. Надо признать, что, несмотря на большое количество исследований УТ, реальные механизмы ее возникновения не ясны. Тем не менее Л. Джуэл выделяет несколько теорий УТ, в основе которых лежат разные объяснительные принципы. Так, в рамках когнитивной теории считается, что УТ зависит от восприятия соотношения между вложениями в работу, ее характеристиками и результатами, причем в сравнении с вложениями и результатами, которые получают другие.

В рамках теории потребностей существуют несколько объяснительных схем:

– источником удовлетворенности является возможность достижения посредством работы ценных для человека целей;

– УТ возникает тогда, когда несоответствие между потребностями человека и тем, что дает ему работа, незначительно;

– удовлетворенность и неудовлетворенность трудом – это два отдельных вопроса; источником удовлетворенности могут быть только факторы, внутренне присущие самой работе.

Наряду с перечисленными подходами Л. Джуэл выделяет еще концепцию ожиданий, базовый принцип которой заключается в следующем: УТ зависит от того, соответствует ли ожиданиям полученное вознаграждение или нет. Более подробно с указанными концепциями можно ознакомиться в указанной выше работе Л. Джуэл [4, с. 277].

Знакомство только лишь с некоторыми работами, посвященными проблеме УТ, показывает, что в них обозначаются весьма сходные подходы к ее решению. Так, подход Л.С. Бляхмана хорошо согласуется с когнитивной концепцией УТ, а подход К. Земфир – с концепцией Ф. Херцберга, который разрабатывается в контексте теории потребностей УТ. Попытаемся обозначить и нашу позицию по данному вопросу.

Опираясь на существующие подходы отечественных и зарубежных авторов к пониманию УТ и принимая во внимание результаты наших собственных теоретико-эмпирических исследований [5], считаем наиболее продуктивным рассматривать УТ как эмоциональное состояние, которое является результатом определенной оценочной деятельности человека. То, что в данном случае является предметом оценивания, мы рассмотрим несколько ниже, но в целом это ясно из концепций УТ, рассмотренных выше.

Принятие данного положения позволяет сделать весьма важный в плане дальнейшего анализа вывод о том, что для объяснения того, как порождается УТ и на что она влияет, можно опираться, во-первых, на многочисленные теории эмоций и эмоциональных состояний, а во-вторых, на концепции

оценки или оценивания, представленные в отечественной и зарубежной психологии. Попытаемся этим воспользоваться, чтобы обозначить нашу позицию по данной проблеме.

Итак, как эмоциональное состояние УТ может быть и отрицательным, и положительным и, соответственно, широко варьироваться в данном диапазоне. В этом качестве УТ тесно связана с мотивационной сферой субъекта труда. Поэтому ее знак будет зависеть от того, как оценивает субъект степень реализации компонентов его мотивационной сферы в рамках данной профессиональной деятельности. Если они удовлетворяются, то УТ будет принимать положительные значения, и наоборот. Абсолютная величина показателя УТ будет в определенной степени зависеть от степени реализации названных компонентов, но не полностью.

В качестве компонентов мотивационной сферы, которые влияют на УТ, могут выступать потребности, профессиональные интересы и установки, убеждения, мировоззрения и профессиональные идеалы. При таком понимании очень сложно развести когнитивные и мотивационные подходы к объяснению УТ, поскольку их позиции здесь очень тесно переплетаются. А самое главное, что их и не нужно разводить, поскольку реально они взаимосвязаны.

Дело в том, что компоненты мотивационной сферы влияют на удовлетворенность не прямо, а опосредованно, через процедуру оценивания, которая относится к когнитивным проявлениям психики человека. Данную ситуацию можно представить следующим образом. Любая потребность как мотив профессиональной деятельности реализуется через потребление определенных материальных и духовных «предметов», которые относятся к условиям, содержанию и результатам деятельности. Человек познает, отражает специфическое содержание профессиональной деятельности и принимает решение: соответствует ли оно его убеждениям, идеалам, интересам, удовлетворяет ли его потребности или нет. Человек удовлетворен трудом тогда, когда обнаруживает, что профессиональная деятельность обладает такими свойствами, характеристиками и особенностями, которые ему интересны, соответствуют его убеждениям и установкам и могут стать предметами его потребностей.

Наиболее последовательно процедура оценивания УТ раскрывается через категорию принятия решения. При таком подходе можно говорить о различных типах оценивания, например: волевом, эмоциональном, интеллектуальном. Если последнее разворачивается в сложную интеллектуальную деятельность, то эмоциональное оценивание осуществляется по принципу «нравится – не нравится» и очень часто не осознается.

Анализ оценивания УТ как принятия решения позволяет обозначить и еще один психологический фактор, влияющий на данный процесс: уровень притязаний человека. При прочих равных условиях УТ будет тем выше у конкретного человека, чем ниже уровень его притязаний. А уровень притязаний может определяться и индивидуальными особенностями мотивационной сферы субъекта труда, и его идеальными ожиданиями, и его знаниями о том, что происходит на других предприятиях региона (см. концепции УТ, рассмотренные выше).

Л.С. Бляхман различает «удовлетворенность общую и частичную, профессией и трудовой ситуацией» [4, с. 61]. По мнению автора, общая УТ является интегративной оценкой и относится к работе в целом. Она возникает как равнодействующая ряда частных оценок, относящихся к различным сторонам трудовой деятельности.

Частная УТ отражает удовлетворенность различными аспектами профессиональной деятельности. К этой категории Л.С. Бляхман относит и удовлетворенность профессией, и удовлетворенность конкретной ситуацией на данном предприятии и рабочем месте.

Удовлетворенность профессией относится не только к работе на данном рабочем месте и в данном трудовом коллективе, но к профессии или специальности в целом. Ее низкие показатели порождают потенциальную и реальную текучесть кадров, ориентированную на смену профессии.

Удовлетворенность трудовой ситуацией, в свою очередь, определяется содержанием труда (разнообразие, возможности творчества и использования, полученные знания), его организацией (состояние оборудования, обслуживание рабочих мест, равномерность загрузки, сменность), условиями (санитарно-гигиенические условия, физическая и нервная нагрузка), оплатой труда и формами стимулирования и т.д.

На рассмотренную выше классификацию опирается большинство отечественных исследований УТ, а предлагаемые некоторыми авторами модификации затрагивают лишь ее количественные характеристики: виды оцениваемых элементов деятельности и их количество.

Обратимся к анализу результатов эмпирического исследования.

Методика и результаты эмпирического исследования

В исследовании приняло участие более 180 респондентов, средний возраст которых составил 42,3 года, а средний стаж 9,2 года. Мужчины и женщины в выборке были представлены поровну, что отражает реальную ситуацию в данной профессии. Все испытуемые имели высшее образование.

В исследовании использовались три шкалы: шкала удовлетворенности трудом (УТ), шкала удовлетворенности жизнью (УЖ) и шкала тревожности. Шкалы были взяты из методики П. Уор, ревалидированной на кафедре психологии Ярославского госпедуниверситета и соответственно включали 16 и 6 вопросов (приложения 1–3). Анализировались ответы на отдельные вопросы каждой шкалы, а также суммарные показатели по каждой из них.

При обработке результатов эмпирического исследования использовали стандартную программу «Статистика» и ее подпрограммы расчета основных статистических показателей, корреляционного анализа, динамических рядов и ряд других. Результаты статистической обработки представлены в таблице.

Данные, полученные с помощью метода «анализа динамических рядов», позволяют зафиксировать следующую динамику изменения общей УТ в зависимости от профессионального стажа. Тренд УТ описывается параболой с ветвями, направленными вниз, то есть минимальные значения удовлетворенности приходится на ранние и поздние стажевые периоды, а максимальные – на промежуточные. Однако здесь наблюдаются и определенные сезонные колебания.

Минимальные значения УТ приходится на 1–3 года стажа респондентов, с третьего по пятый – УТ резко увеличивается (более чем на 35 %), с 5 по 9 год работы она стабилизируется примерно на одном уровне, а затем резко снижается. Динамика УЖ практически полностью соответствует основным направлениям изменения УТ, а динамика тревожности в целом обнаруживает обратную тенденцию. Это означает следующее: максимальная тревожность приходится на 1–3 года стажа, далее отмечается резкое его снижение; с 5 по 11 год стажа тревожность стабилизируется примерно на одном уровне, а затем отмечается ее резкий рост. Важно отметить, что анализ всех статистических показателей указывает на значимость изменений УТ, УЖ и тревожности, которые описываются параболической зависимостью.

Соотношение показателей удовлетворенности и тревожности позволяет констатировать четыре качественно отличных стажевых этапа, которые, по видимому, соответствуют разным уровням профессионального развития респондентов:

- стабильно низкая УТ при стабильно высокой общей тревожности (1–3 года работы по специальности);
- резкий рост УТ при столь же резком снижении тревожности (3–5 годы);
- стабильно высокий уровень УТ при относительно стабильном и низком уровне тревожности (5–9 годы работы);

Влияние профессионального стажа на удовлетворенность трудом

| Стаж профессиональный | Удовлетворенность трудом | | Удовлетворенность жизнью | | Ситуативная тревожность | |
|-----------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|
| | Абсолютные значения | Относительные значения | Абсолютные значения | Относительные значения | Абсолютные значения | Относительные значения |
| 2 | 68 | 0.61 | 63 | 0.56 | 24 | 0.49 |
| 3 | 63 | 0.56 | 57 | 0.51 | 25 | 0.51 |
| 4 | 73 | 0.65 | 64 | 0.57 | 21 | 0.43 |
| 5 | 84 | 0.75 | 69 | 0.62 | 18 | 0.37 |
| 6 | 84 | 0.75 | 70 | 0.63 | 20 | 0.41 |
| 7 | 86 | 0.77 | 70 | 0.63 | 19 | 0.39 |
| 8 | 87 | 0.78 | 73 | 0.65 | 17 | 0.35 |
| 9 | 89 | 0.80 | 74 | 0.66 | 17.5 | 0.36 |
| 10 | 82 | 0.73 | 73 | 0.65 | 19 | 0.39 |
| 11 | 73 | 0.65 | 72 | 0.64 | 18.7 | 0.38 |
| 12 | 72 | 0.64 | 68 | 0.61 | 19 | 0.39 |
| 13 | 71 | 0.63 | 64 | 0.57 | 21 | 0.43 |
| 14 | 69 | 0.62 | 62 | 0.55 | 22 | 0.45 |
| X | 77.00 | 0.69 | 67.62 | 0.60 | 20.09 | 0.41 |
| Кв | 0.1113 | 0.1159 | 0.0768 | 0.0833 | 0.1210 | 0.1220 |

– снижение УТ при одновременном росте общей тревожности работников (10–14 годы работы).

Учитывая цикличность профессионального становления и реализации личности, выявленные этапы можно проинтерпретировать следующим образом.

Первый этап связан с процессами адаптации в рамках новой для начинающего специалиста профессиональной деятельности. Для этого этапа характерна высокая ситуативная тревожность. Возможно, она является следствием высокой неопределенности, которую испытывает человек на начальных этапах вхождения в профессию. Он еще не знаком со всеми членами коллектива, ему еще не совсем понятны реальные требования руководства фирмой, у него еще не сформировался устойчивый круг клиентов. Все это не способствует высокой удовлетворенности трудом и активизирует процессы профессионального самоопределения, направленные на подтверждение правильности сделанного выбора работы (профессии). Скорее всего, на данном этапе специалист переживает кризис профессионального развития, который мы называем кризисом адаптации.

К третьему году самостоятельной работы процессы профессиональной, социальной и организационной адаптации завершаются, что приводит к резким изменениям ведущих показателей деятельности. Благодаря приобретенному опыту на втором этапе развития профессионализма эффективность деятельности риэлтеров начинает быстро расти. Неопределенность в решении профессиональных задач снижается, беспокойство и тревога за результаты своей деятельности уменьшаются, а удовлетворенность резко увеличивается. Но этот

рост не может продолжаться бесконечно. Возможно, его останавливают реальные возможности профессии по удовлетворению потребностей человека и по реализации его потенциала. Тем самым начинается третий этап профессионального развития риэлтеров.

На данном этапе специалист добивается максимальных результатов за счет того, что он владеет ситуацией, разбирается во всех тонкостях профессии, знает, что и как надо делать, предвидит возможные проблемы и заранее их парирует. Все это, несомненно, приносит человеку высокое удовлетворение, на что и указывают результаты эмпирического исследования УТ. На данном этапе процессы профессионального самоопределения минимизированы, в их активизации просто нет необходимости из-за высокой стабильности и определенности ситуации. Третий этап у риэлтеров продолжается в среднем 6–7 лет, а затем наблюдаются признаки нарастания тревожности и снижения удовлетворенности.

На четвертом этапе профессионального развития эффективность деятельности и уровень профессионализма риэлтеров, скорее всего, не снижаются, но высокие результаты приносят ему все меньше и меньше удовлетворения. Нарастает тревожность, которая в данном случае не является результатом неопределенности ситуации, как это было на первом этапе. Она является следствием того, что человек понимает: данная профессия перестает его устраивать как средство самореализации и удовлетворения потребностей. Почему происходит такое изменение отношения к выбранной профессии? Причин можно выделить несколько, но главная из них заключается в том, что за 10 лет ра-

боты в профессии у человека существенно изменяется трудовая мотивация, которая, как это хорошо известно, лежит в основе отношения к профессии. Рост ситуативной тревожности и снижение УТ ука-

зывают на то, что наступает очередной кризис профессионального развития человека, который вновь активизирует процессы профессионального самоопределения.

Литература

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977.
2. Бляхман Л.С. Производственный коллектив. М., 1979.
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.
4. Замфир К. Удовлетворенность трудом. М., 1983.
5. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 2002.

Приложение 1

Шкала «Удовлетворенность работой»

Инструкция. Ниже предлагается набор пунктов или показателей, которые могут характеризовать различные аспекты вашей настоящей работы. Необходимо, чтобы вы оценили, насколько и в какой степени вы удовлетворены или не удовлетворены каждым из этих аспектов вашей настоящей работы. Для оценки необходимо использовать шкалу, приведенную ниже.

- 5.1. Санитарно-гигиенические условия труда.
- 5.2. Свобода выбирать свой собственный метод работы.
- 5.3. Ваши коллеги по работе.
- 5.4. Признание, которое вы получаете за хорошую работу.
- 5.5. Ваш непосредственный прямой начальник.
- 5.6. Степень ответственности, которой вы обладаете.
- 5.7. Оплата труда.
- 5.8. Возможности реализации вашего потенциала.
- 5.9. Отношения между администрацией и работниками на вашем предприятии.
- 5.10. Возможности вашего продвижения по службе.
- 5.11. Уровень организации труда на вашем предприятии.
- 5.12. Отношение администрации к мнению коллектива.
- 5.13. Часы работы.
- 5.14. Степень разнообразия, присущая вашей работе.
- 5.15. Охрана труда и безопасность вашей работы.
- 5.X. Теперь, учитывая все эти соображения и все вышесказанное, укажите, как вы относитесь к своей настоящей работе в целом.

Шкала для оценки удовлетворенности трудом

1. Я в высшей степени неудовлетворен.
2. Я очень неудовлетворен.

3. Я несколько неудовлетворен.
4. Я не уверен.
5. Я, в общем-то, удовлетворен.
6. Я очень удовлетворен.
7. Я в высшей степени удовлетворен.

Приложение 2

Шкала «Тревога и беспокойство, связанные с собственной личностью»

Инструкция. В этом задании вам необходимо проанализировать некоторые более широкие аспекты вашей жизни, те ее стороны, которые выходят за пределы непосредственно труда и работы, хотя могут и включать их. У большинства людей обязательно есть те или иные причины для беспокойства и тревоги, у одних – это важные серьезные вещи, а у других – причины, совсем не существенные, не представляющие большого значения. Вспомните, что произошло за последние несколько недель, и скажите, в какой степени вас могли бы встревожить или обеспокоить различные факторы, обстоятельства и ситуации, которые влияют на вашу жизнь. Используйте для этого шкалу, приведенную ниже.

- 8.1. Уровень зарплаты, доходов.
- 8.2. Ваша семья.
- 8.3. Ваше здоровье.
- 8.4. Вы стареете или вообще становитесь старше.
- 8.5. Как обстоят дела на работе.
- 8.6. Экономическое будущее России.
- 8.X. В целом насколько обеспокоенным и встревоженным вы чувствуете себя сейчас?

Шкала для оценки тревожности

1. Абсолютно не встревожен и не обеспокоен.
2. Совсем немного встревожен и обеспокоен.
3. Несколько обеспокоен и встревожен.
4. Немного встревожен и обеспокоен.
5. Весьма встревожен и обеспокоен.
6. Очень встревожен и обеспокоен.
7. В высшей степени встревожен и обеспокоен.

Приложение 3

Шкала «Удовлетворенность жизнью»

Инструкция. Вам предлагается оценить, насколько вы удовлетворены в настоящий момент теми сторонами или аспектами вашей жизни, которые перечислены в прилагаемом списке. Для оценки необходимо использовать приведенную ниже 7-балльную шкалу.

- 6.1. Дом или квартира, где вы живете.
- 6.2. Район, в котором вы живете.
- 6.3. Ваш стандарт, уровень жизни: вещи, которые вы можете купить или сделать.
- 6.4. Как вы проводите свободное время.
- 6.5. Состояние вашего здоровья в настоящий момент.
- 6.6. Образование, которое вы получили.
- 6.7. Чего вам удалось достичь в жизни.
- 6.8. Ваше будущее, ваши перспективы.
- 6.9. Ваша социальная и общественная жизнь.

- 6.10. Ваша семейная жизнь.
- 6.11. Правительство, которое находится у власти в данный момент.
- 6.12. Свобода и демократия в России в данное время.
- 6.13. Закон и порядок в России в данное время.
- 6.14. Моральные стандарты, нормы и ценности в России в данное время.
- 6.15. Репутация России в мире в данное время.
- 6.X. Принимая во внимание все эти соображения и факторы, выскажите свое мнение о вашей жизни в целом в настоящий момент.

Шкала оценки удовлетворенностью жизнью

1. Я в высшей степени неудовлетворен.
2. Я очень неудовлетворен.
3. Я несколько неудовлетворен.
4. Я не уверен.
5. Я, в общем-то, удовлетворен.
6. Я очень удовлетворен.
7. Я в высшей степени удовлетворен.